



**TAT GIDA SANAYİ A.Ş.**

**ETİK İLKELERİ**

## İÇİNDEKİLER

1. Temel Değerlerimiz.....	4
2. Etik İlkelerimiz – Neden ve Kimin İçin?.....	5
3. Ülke ve Politikalarımız .....	6
3.1 İnsan Haklarına Saygı .....	6
3.2 Her Koşulda Hukuka Uyum .....	7
3.3 Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele.....	8
3.4 Çıkar Çatışmalarının Engellenmesi.....	9
3.5 Ekonomik Yaptırımlar ve İhracat Kontrollerine Uyum .....	10
3.6 Gizlilik ve İçsel Bilgilerin Korunması .....	11
3.7 Bağış, Sponsorluk ve Toplumsal Yatırımlar .....	12
3.8. Rekabet Hukukuna Uyum .....	13
3.9. Sağlıklı ve Güvenli bir İş Ortamı Yaratmak .....	14
3.10 Sosyal Medya Hesaplarının Kullanımı .....	15
3.11 Paydaşlarımızla İlişkilerde Dürüst ve Adil Davranılması.....	16
4. Endişelerimizin Dile Getirilmesi.....	17

## YÖNETİMİN MESAJI

Tat Ailesinin Değerli Üyeleri,

Tat Gıda olarak, kurucumuz Merhum Sayın Vehbi Koç'un ülkemizin tarım ve gıda endüstrilerinin geliştirilmesi vizyonuyla başlattığı yolculuğumuzu ilk günden bu yana aynı tutkuyla sürdürüyoruz. Her gün milyonlarca kişinin sofrasında güvenle tercih ettiği marka olmanın büyük sorumluluğu ile çalışıyoruz.

Tat Gıda, her şeyden önce sosyal etkisi yüksek dev bir ailedir. Koç Topluluğu hedef ve ilkelerine paralel olarak üstün iş ahlakı, dürüstlük, şeffaflık, sürekli gelişme, tüm paydaşlarımıza karşı sorumluluklarımızı yerine getirme, insan hak ve özgürlüklerine saygı değerleriyle ördüğümüz şirketimiz büyük bir ekosistemin parçasıdır. Bu ekosistem siz değerli çalışma arkadaşlarımız, üreticilerimiz, tedarikçilerimiz, hissedarlarımız başta olmak üzere içinde yaşadığımız toplumun tüm kademelerine uzanmaktadır.

Bu bilinçle, bugüne kadar kurum kültürümüzün bir parçası olarak çalışmalarımızı yürütürken bize yol gösteren etik kurallarımızı ve ilkelerimizi, çatısı altında bulunduğumuz Koç Topluluğu'nun etik ilkeler ve ilgili politikalar çalışması çerçevesinde, değişen dinamikleri göz önüne alarak titizlikle gözden geçirdik. Köklerimizden gelen güvenilirlik, devamlılık ve saygınlığa dayalı çalışma anlayışımızı yeni dünya düzeni ekseninde markamızın geleceği ve küresel vizyonu için yeniden kurguladık.

Tüm süreçlerimize rehberlik etmesini ve iş yapış biçimimizin bir parçası olmasını hedeflediğimiz Tat Gıda Etik İlkeleri'nin uygulanması noktasında göstereceğiniz hassasiyet ve ortak gayretiniz için teşekkür ediyorum.

Sevgi ve saygılarımla,

Evren Albaş

Genel Müdür

## 1. Temel Değerlerimiz

Tat Gıda olarak Kurucumuz Vehbi Koç'un hedef ve ilkelerini esas alır, görevlerimizi bu ilkeler ışığında yerine getiririz.

Doğruluk, dürüstlük, sorumluluk, güven ve saygı; karar ve eylemlerimizde bize rehberlik eden temel değerlerimizdir. Tüm Tat Gıda çalışanları ve yönetimi olarak, bu değerler çerçevesinde kültür bütünlüğünü sağlayacak tavır ve davranışlar sergileriz.

### KURUCUMUZ VEHBİ KOÇ'UN İLKELERİ

*Müşterilerimiz  
velinimetimizdir.*

*Daima en iyi olmak,  
vazgeçilmez hedefimizdir.*

*Amacımız, sürekli gelişmek  
için kaynak yaratmaktır.*

*En önemli sermayemiz,  
insan kaynağımızdır.*

*Üstün iş ahlakı ve dürüst  
çalışma ilkelerine uymak  
düsturumuzdur.*

*Tüm ilişkilerimizde  
adilane, karşılıklı yarar  
sağlamak amacıyla, iyi  
niyet ve anlayışla  
davranmak, yasalara ve  
ahlak kurallarına daima  
uymak ilkemizdir.*

## 2. Etik İlkelerimiz – Neden ve Kimin İçin?

Tat Gıda Etik İlkeleri; Tat Gıda yöneticileri, çalışanları ve İş Ortaklarımıza (tedarikçi, müşteri, bayi, yüklenici, danışman, şirket nam ve hesabına hareket eden her türlü temsilci vb.) yol gösterici olması amacıyla oluşturulmuş olup Tat Gıda tarafından özveriyle uygulanmaktadır. Tüm Tat Gıda çalışanlarının, ülkemizin ve iş ilişkisinde bulunduğumuz ülkelerin yasal düzenlemelerine olduğu kadar, Koç Topluluğu ve Tat Gıda Etik İlkeleri'ne de uymaları gerekir. Tat Gıda aynı zamanda, İş Ortaklarının, Koç Topluluğu ve Tat Gıda Etik İlkeleri'ne ve bağlı politikalara, ilgili olduğu ölçüde uymaları için gerekli önlemleri almalarını bekler.

Koç Topluluğu ve Tat Gıda Etik İlkeleri'ne uyum, bütün Tat Gıda çalışanlarının görevi olmakla birlikte, Tat Gıda üst yönetiminin bu konuda liderlik göstermesi beklenmektedir

Etik İlkelerimiz, Uyum Programının aşağıda belirtilen üç operasyonel temeline dayanır:

- Önleme – Operasyonlarımızın olduğu tüm ülkelerde her seviyede dürüst çalışma kültürünü yerleştirmeyi ve yaymayı amaçlarız.
- Tespit Etme – Çalışanlarımızı, uygunsuzlukları bildirmeleri ve değerlerimizin sesi olmaları için yüreklendiririz.
- Tepki Verme – İhlalleri bildirir, usulüne uygun ve adil bir yaklaşımla soruşturur, gerek olması hâlinde ilgili yaptırımları uygular, kendi sistemimizi sürekli geliştirmek ve iyileştirmek için çalışırız.

Koç Topluluğu veya Tat Gıda Etik İlkeleri'nde veya politikalarında açıkça yer almayan durumlarda, Etik İlkeleri'mizin ruhuna uygun, temel etik değerlerle uyumlu hareket ederiz. Herhangi bir konuda şüpheye düşüldüğünde, Hukuk ve Uyum Birimi'ne danışırız.

*Detaylı bilgi için lütfen Tat Gıda Uyum Politikası'nı inceleyiniz.*

*Doğru Bilinen Yanlış:*

*Tat Gıda'nın mevzuata, taraf olduğu sözleşmelere ve taahhütlerine uyması Üst Yönetim ve Uyum Görevlilerinin görevidir.*

*Doğrusu:*

*Mevzuata, taraf olduğumuz sözleşmelere ve taahhütlerimize uymak tüm Tat Gıda çalışanlarının görevidir. Üst Yönetim ve Uyum Görevlileri, tüm Tat Gıda çalışanları ve İş Ortaklarının, bu yükümlülüklerle uyumlu hareket etmesi için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.*

## 3. İlke ve Politikalarımız

### 3.1 İnsan Haklarına Saygı

Tat Gıda olarak sürdürülebilir büyümeyi sağlayacak, katma değer yaratan, en başarılı ve yetkin profesyonellerden oluşan ve herkesin parçası olmaktan gurur duyduğu ideal kurum olmayı hedefleriz.

Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Beyannamesi'ni benimser, Etik İlkeleri'miz ve ilgili politikalarımızın bu ilkelerle uyumlu olmasını hedefleriz.

Tüm çalışanlarımıza eşit davranma ve adil olma konusunda gerekli özeni büyük bir titizlikle gösterir, aynı tutumu tüm paydaşlarımızdan da bekleriz.

- İşe alımlarda cinsiyet, dil, din, ırk, renk, yaş, milliyet ve düşünce farklılığı ve malvarlığı farkı gözetmeksizin, tek ölçü olarak işe uygunluk vasıflarını ararız.
- Adil ve rekabetçi ücret politikaları, etkin ve objektif performans değerlendirme sistemi ve uygulamaları ile başarıyı ödüllendiririz.
- Atama, terfi, rotasyon ve ödüllendirmelerde fırsat eşitliği sağlayarak çalışanlarımızın şirkete olan bağlılığını artırmayı hedefleriz.
- Çalışanlarımızın eğitilmesi, yönlendirilmesi ve geliştirilmesi için imkân ve fırsat eşitliği sağlarız.
- İşbirliği ve dayanışmanın en önemli unsur olduğu, şeffaf ve karşılıklı saygıyı teşvik eden bir çalışma ortamı yaratırız.
- Ayrımcılığın hiçbir türüne tolerans göstermeyiz.
- Çalışanlarımıza temiz, sağlıklı ve güvenli çalışma koşulları sağlarız.
- Çalışanlarımızın sendikalaşma ve toplu sözleşme haklarına saygı duyarız.
- Şiddet ve tacizin hiçbir türüne müsaade etmeyiz.
- Çocuk işçiliğine, köleliğe, insan ticaretine ve zorla çalıştırmaya karşı tolerans göstermeyiz.
- Şirket kaynaklarını sorumlu bir şekilde kullanırız.

*Daha detaylı bilgi için lütfen Tat Gıda İnsan Hakları Politikası'nı inceleyiniz.*

*Soru:*

*Yöneticim sıklıkla etnik kökenim ve ailemle ilgili sorular soruyor. İşimi kaybetmek istemediğim için, bir aksiyon almak istemiyorum ama kariyerimde ilerlememe engel olmasından korkuyorum.*

*Cevap:*

*Yöneticinizin davranışının iş ortamında sizi olumsuz etkilediğini ve ayrımcılığa yol açtığını düşünüyorsanız, bu durumu bir üst yöneticinize, anonim olarak ihbar bildirim adresine bildirebilirsiniz.*

## 3.2 Her Koşulda Hukuka Uyum

İş yaptığımız her ülkede, hukuka uygun hareket eder, mevzuatın belirsiz olduğu durumlarda Etik İlkeleri'mize uygun olarak ve gerekli hallerde yetkili mercilere danışarak hareket ederiz.

Tat Gıda olarak fikri ve sınai mülkiyet haklarını sürdürülebilir rekabet avantajı ve en iyi iş sonuçlarını elde edebilmek için önemli bir araç olarak görürüz. Bu kapsamda, fark yaratan yenilikleri ve güçlü markalarımızı iş yapılan pazarlarda korumak, sahip olduğumuz portföyden değer yaratmak, bu kapsamdaki iş birliklerine açık olmak ve üçüncü kişilerin fikri ve sınai mülkiyet haklarına saygılı olmak bu alandaki temel prensiplerimizdir.

Kişisel verilerin işlenmesinde yasal düzenlemelere uygun davranır, gerekli önlemleri alırız. Bu kapsamda, Tat Gıda olarak, tabi olduğumuz yerel ve uluslararası mevzuata ve kişisel verilerin işlenmesinde belirlenen ilkelere her koşulda uygun hareket ederiz.

Tüm ticari faaliyetlerimizi ve kayıtlarımızı yürürlükteki mevzuata uygun olarak eksiksiz ve açık bir şekilde kaydeder, üçüncü taraflarla yapılan anlaşmaların mevzuata, Etik İlkeleri'mize ve politikalarımıza uygun, açık ve anlaşılır olduğundan emin oluruz.

Çalışanlarımıza gerekli eğitimleri veririz, ancak hangi durumlarda yöneticilerinden veya Hukuk ve Uyum Birimi'nden destek alınması gerektiğini bilmelerini bekleriz.

Hukuka uygun davranmamanın, yalnızca ilgili çalışan veya departmanı değil Tat Gıda'yı da etkileyeceğini biliriz. Yerel mevzuatın yanı sıra Tat Gıda'nın sözleşmesel yükümlülükleri kapsamında uluslararası düzenlemelere uymaları gerekebileceğini biliriz. Bunlara uyumsuz hareketlerimizin idari para cezaları dâhil, pek çok yaptırım olabileceği ve kişilerin de şahsen sorumlu tutulabileceğinin bilincinde hareket ederiz.

### TAT GIDA ADINA HAREKET EDERKEN KENDİMİZE SORMAMIZ GEREKENLER

*Hukuka uygun davranıyor  
muyum?*

*Koç Topluluğu ve Tat  
Gıda Etik İlkeleri'ne ve  
politikalarına uygun  
davranıyor muyum?*

*Koç Topluluğu ve Tat  
Gıda kültürünü doğru  
yansıtıyor muyum?*

*İlgili riskleri göz önünde  
bulundurdum mu?*

*Davranışım şirketimin  
itibarını veya Koç  
Topluluğu'nu herhangi  
bir şekilde olumsuz yönde  
etkiler mi?*

### 3.3 Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele

Tat Gıda olarak, yaptığımız her işi ve verdiğimiz her kararı en yüksek etik standartlara uygun olarak gerçekleştiririz. Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi'ne uygun olarak, yolsuzluk ve rüşvetle mücadele için gerekli önlemleri kararlılıkla alırız.

Etik İlkelerimiz ve ilgili politikalarımız doğrultusunda, yerli veya yabancı hükümet yetkililerine ve diğer üçüncü taraflara, kamu görevlisi olup olmadıklarına bakılmaksızın, gayrimeşru bir fayda elde etmek için bir çıkar sağlanması kesinlikle yasaktır. Bu yasa, Tat Gıda'nın ticari faaliyetleriyle doğrudan veya dolaylı olarak alakalı, herhangi bir üçüncü tarafa, verecekleri kararları etkilemek amacıyla, değerli herhangi bir şey sağlamayı, teklif etmeyi, vaat etmeyi veya bu tip bir değeri söz konusu kişilerden kabul etmeyi de içermektedir.

Tüm çalışanlarımız, rüşvet ve yolsuzlukla mücadele konusundaki yerel ve ilgili uluslararası mevzuata ve ilgili Tat Gıda politikalarına uymakla yükümlü olup tüm İş Ortaklarımızdan da ilgili düzenlemelere uygun hareket etmelerini bekleriz.

#### Hediye ve Ağırlama

Tat Gıda içerisinde hediye ve ağırlama uygulamalarımız aşağıdaki kurallara uygun olmak zorundadır:

- Mevzuata uyumlu olmalı.
- Politika ve prosedürlerde yer verilen limitler dâhilinde, makul tutarlarda ve nadir bir uygulama olmalı.
- Nakit ve benzeri nitelikte olmamalı.
- Defter ve kayıtlarımızda açık ve şeffaf olarak kayıt altına alınmalı.
- Kabul edilen ticari uygulamalara uygun olarak yapılmalı.
- Herhangi bir iş ilişkimizdeki karar sürecini etkilemeyecek nitelikte olmalı.
- Kamuoyunca bilinmesi durumunda Koç Topluluğu veya Tat Gıda'nın itibarına zarar vermeyecek nitelikte olmalıdır.

[Detaylı bilgi için lütfen Tat Gıda Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Politikası ve Tat Gıda Hediye ve Ağırlama Politikası'nı inceleyiniz.](#)

*Soru:*

*Tedarikçi firmalarımızdan A'nın satış departmanında görevli Ahmet, düzenli aralıklarla satın alma departmanına hediyeler yolluyor. Hediyeler zaman zaman yöresel tatlı, çikolata bazen ise gömlek veya kravat olabiliyor. Süregelen iş ilişkimizi bozmamak adına çalıştığımız şirketlerden gelen bu gibi hediyeleri kabul edebilir miyiz?*

*Cevap:*

*Hediye ve ağırlamaların düzenli şekilde yapılması ve makul tutarlarda olmaması hâlinde bu durum Hediye ve Ağırlama Kriterlerine aykırılık oluşturur. Hediyelerin, karar alma süreci üzerinde etki gösterebilecek veya bu izlenimi uyandırabilecek şekilde düzenli olarak gönderilmesi ve makul tutarlı olmaması durumunda, bu tip hediyeler kabul edilmemelidir.*



### 3.4 Çıkar Çatışmalarının Engellenmesi

Tat Gıda çalışanları olarak rol ve sorumluluklarımıza göre vereceğimiz kararlarda, tarafsız olmamızı engelleyebilecek, kendimize veya yakınlarımıza menfaat sağlayabilecek veya bu izlenimi uyandırabilecek, kişisel çıkarlarımız ile Tat Gıda'ya karşı olan sorumluluklarımızın çatışabileceği herhangi bir durum içerisinde olmamaya özen gösteririz.

Çıkar çatışması olarak değerlendirilebilecek bir durumun içinde olmamız hâlinde, konuyu yöneticilerimiz ve Hukuk ve Uyum Birimi ile paylaşarak bu durumun bize ve şirketimize verebileceği zararlardan kaçınırız. Olası çıkar çatışması durumlarının önüne geçebilmek için:

- Unvanlarımızı veya yetkilerimizi kötüye kullanarak kendimiz veya yakınlarımız için menfaat elde etmekten kaçınırız.
- İş dışındaki kişisel yatırımlarımızın Tat Gıda'daki mevcut görevlerimizi yerine getirmek için gerekli zaman ve dikkati ayırmamıza engel hâline gelmemesi ve çıkar çatışması yaratmaması için gereken özeni gösteririz.
- İş Ortaklarımızın, Tat Gıda ile ilgili ticari faaliyetlerinde, birincil karar alma pozisyonundaki kişiler ile akrabalık veya başka bir yakınlığımızın olması durumunda, yöneticimiz ile Hukuk ve Uyum Birimi'ni konuyla ilgili olarak bilgilendiririz.

*Soru:*

*Satın alma süreçlerinde karar verici kişilerden biriyim. Kuzenim, bir tedarikçi adayımızın hâkim ortağı konumunda. Fakat bu firma standart satın alma süreçlerinden geçirilmiş, alanında yetkin, en kaliteli ve en uygun fiyat teklifini veren ve muhtemelen sözleşme imzalanacak bir firma olarak öne çıkıyor. Bu durumda ne yapmalıyım?*

*Cevap:*

*Satın alma sürecinde yapılan değerlendirmeler neticesinde, bu firma adil ve tarafsız olarak seçilebilir. Fakat bu kararı veren kişilerden biri olarak sizinle ilgili firmanın arasında bir şahsi menfaat ilişkisi olduğu izleniminin doğmaması için bu süreçte karar verici olmamanız gerekir. Dolayısıyla konu hakkında bir üst yöneticinize bilgi vererek değerlendirmenin sizin yerinize başka bir yönetici tarafından yapılmasını sağlamalısınız. Bu vasıta ile kararın etik ve şeffaf bir şekilde alınmasını sağlayabilirsiniz.*

### 3.5 Ekonomik Yaptırımlar ve İhracat Kontrollerine Uyum

Meşru olmayan yollardan elde edilen gelirlerin, meşru yollarla kazanılmış gibi gösterilmesi amacıyla finansal sisteme entegre edilmesi işlemi, suç gelirinin aklanması olarak adlandırılmaktadır. Tat Gıda olarak yerel ve uluslararası mevzuata uyumlu olarak, suç gelirlerinin aklanması şeklinde görülebilecek her türlü ticari işlemde kaçınır, bu nedenle üçüncü taraflarla bir iş ilişkisine girmeden önce ilgili tarafı tanımak için gerekli durum değerlendirmesini yaparız. Tat Gıda olarak hakkında yeterli bilgiye sahip olmadığımız veya hakkında olumsuz istihbarat bulunan, bu ve benzeri nedenlerle risk teşkil eden veya şüphe oluşturan üçüncü taraflar ile iş ilişkisine girmeyiz.

Küresel faaliyet gösteren bir şirket olarak ekonomik yaptırımlar ve ihracat kontrolleri ile ilgili düzenlemelere uyulması için etkili ve gerekli önlemleri alırız.

Bu kapsamda, ambargo ve yaptırım listelerindeki kişilerle ticari ilişki kurmaz, doğrudan veya dolaylı temas kurma zorunluluğu varsa, temas kurulmadan önce mutlaka Hukuk ve Uyum Birimi'nden onay alırız.

*Detaylı bilgi için lütfen Tat Gıda Yaptırımlar ve İhracat Kontrolleri Politikası'nı inceleyiniz.*

*Soru:*

*Ticaret yaptığım şirket, yaptırım listesinde değilse, kapsamlı yaptırıma tabi bir ülkede olmasına rağmen bu şirketle ticaret yapabilir miyim?*

*Cevap:*

*Kapsamlı yaptırımlara tabi olan ülkelerde, ticaret yaptığın tarafın dışında, sattığın ürünün hammaddesinin menşei, ödeme alınan para birimi, işleme imzacı olan kişilerin tabiiyeti gibi pek çok kontrolün daha yapılması gerekir. Bu ülkelerle ticaret söz konusu ise Hukuk ve Uyum Birimi'nden onay alınmalıdır.*

### 3.6 Gizlilik ve İçsel Bilgilerin Korunması

Şirketimize, çalışanlarımıza veya İş Ortaklarımıza ait kişisel, ticari, finansal, teknik, yasal ve/veya benzeri gizli bilgileri, kendimizin ya da üçüncü tarafların menfaati için kullanmanın ya da paylaşmanın yasak olduğunu bilir, rol ve sorumluluklarımız gereği vâkıf olduğumuz gizli bilgileri korumak için gerekli önlemleri alırız.

Edindiğimiz bilgileri sadece görev tanımımız gereği yapmakla yükümlü olduğumuz işlerimiz için kullanırız. Ticari sır ve diğer gizli bilgilerin paylaşımında ilgili mevzuata ve sözleşmesel yükümlülüklerimize uygun davranırız.

Sermaye piyasası araçları borsalarda işlem gören Şirketimiz veya Şirketimizin ihraç ettiği sermaye piyasası araçları hakkında, ilgili sermaye piyasası araçlarının fiyatlarını, değerlerini veya yatırımcıların kararlarını etkileyebilecek nitelikteki ve henüz kamuya duyurulmamış bilgilere (“içsel bilgi”) dayalı olarak eylem veya işlemde bulunarak kendisine veya bir başkasına menfaat temin etmenin yasal bir suç olduğunu (bilgi suistimali suçu) bilir ve buna teşebbüs edilmesini önlemek için çalışanlarımızı bilgilendiririz. İçsel bilgilerin korunmasını ve gizliliğini sağlamak için gerekli tüm tedbirleri alır; sermaye piyasası düzenlemeleri uyarınca piyasa bozucu eylem, piyasa dolandırıcılığı veya bilgi suistimali sonucunu doğurabilecek iş ve işlemlerde bulunmaktan kaçınırız.

Edindiğimiz gizli bilgileri Tat Gıda’dan ayrılışta bile korur ve üçüncü kişiler ile paylaşmayız.

*Soru:*

*Tat Gıda çalışanı olarak, borsadan Tat Gıda paylarını ya da diğer sermaye piyasası araçlarını istediğim zaman alıp satabilir miyim?*

*Cevap:*

*Eğer kamuya açıklanmamış fiyatı etkileyebilecek bir bilgiye sahip değilseniz istediğiniz zaman alım satım yapabilirsiniz. Ancak Tat Gıda içerisindeki görevleriniz sebebiyle borsada oluşan fiyatı etkileyebilecek önemde kamuya açıklanmayan bir bilgiye sahip olduğunuz sürece, sermaye piyasalarında şirket pay ve borçlanma araçlarında işlem yapmanız gerekir. Örneğin finansal tabloların, önemli projelerin, yatırımların, faaliyet ve finansal durumla ilgili önemli kararların kamuya açıklanmasından önce eğer bu konular hakkında bilgi sahibiyse keskinlikle işlem yapmamalısınız. Bilgi şirket tarafından açıklanana kadar mutlaka gizliliğini sağlanmalı, hiç kimse ile paylaşmamalısınız. Sadece kendinizin değil, yakınlarınızın ve bu bilgiyi aktardığınız kişilerin işlemlerinden de sorumlu olduğunuz unutulmamalıdır.*

### **3.7 Bağış, Sponsorluk ve Toplumsal Yatırımlar**

Faaliyet gösterdiğimiz coğrafyalarda toplumsal kalkınmaya destek olmak için bağış yapabilir ve ilkelerimize uygun etkinliklere sponsor olabiliriz. Bağış ve sponsorluk süreçlerini şeffaf bir şekilde yürütür, bu faaliyetlerin Topluluk ve Tat Gıda değerleri veya ticari çıkarları ile çelişmemesine özen gösteririz.

İnsan ve hayvan haklarının ihlali, tütün, alkol ve uyuşturucuyu teşvik edici, doğaya zarar verebilecek hiçbir etkinlik için bağışta bulunmaz veya sponsor olmayız. Cinsiyet, dil, din, ırk, renk, yaş, milliyet ve düşünce farklılığı temelinde ayrımcılık yapan kuruluşlara bağış yapmaz veya faaliyetlerine sponsor olmayız.

#### **Toplumsal Yatırımlar**

Faaliyet gösterdiğimiz coğrafyanın ihtiyacına yönelik uzun soluklu işbirlikleri geliştirerek çevresel ve sosyal konulara yatırım yaparız. Toplumsal yatırımlarımızın işimizin önceliklerine paralel olmasını, konunun uzmanı kurum veya kişilerle işbirlikleri kurularak hayata geçirilmesini önemseriz.

#### **Siyasi Faaliyet**

Siyasi partilere, politikacılara veya siyasi adaylara bağış yapmayız. Buna karşın, çalışanlarımızın yasal siyasi faaliyetlere gönüllü katılımlarına saygı gösterir, sınırlama yapmayız. Siyasi faaliyetler veya bu amaçla yapılacak kişisel bağışlar için Şirket kaynakları (araç, bilgisayar, e-posta vb.) kullanılamaz. Şirket çalışma alanları dâhilinde siyasi amaçlarla gösteri, propaganda ve benzeri faaliyetlere izin verilmez.

*Detaylı bilgi için lütfen Tat Gıda Bağış ve Sponsorluk Politikası ve Toplumsal Yatırım Politikası'nı inceleyiniz.*

### 3.8. Rekabet Hukukuna Uyum

Tat Gıda olarak iş yaptığımız her ülkede, itibarımıza yakışır bir şekilde yasal düzenlemeler ve şirket politikalarımız çerçevesinde hareket ederiz. Rekabet hukuku kurallarına aykırılık teşkil edecek hiçbir uygulama içerisinde yer almıyoruz.

Rekabet hukuku kapsamındaki temel ilkelerimiz şunlardır:

- Rekabet hukuku ile ilgili düzenlemelere uyumlu olmak,
- Mevzuatın izin verdiği sınırlar dışında, rakiplerle ya da diğer kişi ya da kuruluşlarla, doğrudan ya da dolaylı olarak rekabeti engelleme, bozma ya da kısıtlama amacı taşıyan veya bu etkiyi doğuran yahut doğurabilecek nitelikte olan anlaşma ve davranışlarda bulunmamak,
- Rakiplere dair bilgileri sadece mevzuat ve içtihadın öngördüğü yöntemlerle elde etmek ve ilgili tüm dokümanlarda kaynak belirtmek suretiyle kullanmak,
- Faaliyette bulunduğumuz pazarda hakim durumda olmamız halinde, kötüye kullanma olarak değerlendirilebilecek davranışlardan kaçınmak,
- Tat Gıda'yı temsilen katılım sağladığımız dernek, meclis, oda, meslek birlikleri toplantıları ile konferans, fuar gibi rakipleri bir araya getiren diğer özel veya mesleki toplantı ve görüşmelerde yukarıda belirtilen durumlara yol açabilecek veya bu şekilde nitelenebilecek her türlü görüşme ve iletişimden kaçınmak,
- Şirket içinde rekabet hukukuna aykırılık oluşturabilecek konuları aynı özen ve titizlikle ele almak,

*Detaylı bilgi için lütfen Tat Gıda Rekabet Hukuku Politikası'nı inceleyiniz.*

*Soru:*

*Rakip şirketlerden birinde çalışmış olan bir çalışandan eski şirketi ile irtibata geçerek fiyat, maliyet, stok, zam, indirim, kampanyaları ile ilgili bilgi alması istenebilir mi?*

*Cevap:*

*Rekabete duyarlı bilgi olarak kabul edilen fiyat, maliyet, stok, zam, indirim, kampanya gibi bilgilerin doğrudan rakipler arasında paylaşılması rekabet hukuku açısından kesinlikle yasak olup hem Şirketimize hem ilgili çalışanlara ağır para cezaları uygulanması muhtemeldir. Bu nedenle çalışanlar aracılığıyla veya başka bir şekilde rakibe dair bilgileri doğrudan rakiplerden elde etmekten kaçınılmalıdır.*

### 3.9. Sağlıklı ve Güvenli bir İş Ortamı Yaratmak

Tat Gıda olarak en büyük hedeflerimizden biri çalışanlarımız için sağlıklı ve güvenli bir iş ortamı oluşturmak, müşterilerimiz gibi İş Ortaklarımızın da böyle bir iş ortamı oluşturmasını sağlamaktır. Bu amaçla her türlü önlemi alır, iş sağlığı ve güvenliği kapsamında eğitimler sağlayarak bu alandaki farkındalığı artırmaya çalışırız.

Faaliyetlerimizi; çalışanlarımızı, yüklenicilerimizi, müşterilerimizi ve toplumu riske atmadan sağlıklı ve güvenli bir şekilde gerçekleştiririz. Bunu hayata geçirmek için emniyetli tasarıma sahip tesisler kullanırız, işinde yetkin insanlar ile çalışırız ve süreçlerimizde güvenliği ön plana alırız.

Tat Gıda'da insan hayatı önceliklidir ve hiçbir iş güvenlik ve sağlık önlemleri alınmadan yapılacak derecede önemli olamaz. İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili tüm yasal düzenlemelere ve Şirket politikalarımıza uygun davranır ve güvenli olmayan çalışma koşullarını derhal iletişim kanallarımıza bildiririz. Herhangi bir kazayı, yaralanmayı ya da sağlıksız durumu derhal bildiririz. Acil durum senaryolarımızı tespit eder ve uygun hazırlıkları yaparız; acil durum hâlinde yapılması gerekenleri biliriz. Uyuşturucu niteliğe sahip maddeler ve alkol etkisinde işe gelmeyiz.

Detaylı bilgi için lütfen Tat Gıda İş Sağlığı, Güvenliği (İSG) Politikası'nı inceleyiniz.

*Soru:*

*Çalıştığım tesiste güvenliğimiz gereği yanıcı ve parlayıcı maddelerin çalışma alanında bulundurulmasının yasak olmasına karşın bağlı olduğum yöneticim, üretim alanında sigara içiyor. Bu durumda ne yapmalıyım?*

*Cevap:*

*Mümkünse öncelikle yöneticinizi uyarmalısınız. Buna rağmen aynı davranışı sürdürmesi halinde bu konuyu bir üst yöneticinize veya İnsan Kaynakları Departmanı'na bildirebilir; isminizi ve iletişim bilgilerinizi gizlemek istemeniz halindeyse ihbar bildirim adresine bildirimde bulunabilirsiniz.*

### 3.10 Sosyal Medya Hesaplarının Kullanımı

Tat Gıda olarak özellikle son yıllarda dünyada ve ülkemizde güçlü büyüme trendine sahip sosyal medyada da, ilkelerimize ve marka değerlerimize uygun şekilde yer almaya devam ediyoruz. Kişisel sosyal medya hesaplarının herkesin özel alanları olduğunu biliyor ve paylaşım tercihlerine saygı duyuyoruz.

Diğer yandan sosyal medyanın doğru kullanımından elde edilebilecek faydaların yanında, Koç Topluluğu'na ve Şirketimize getirebileceği önemli itibar risklerinin de farkındayız. Bu nedenle, sosyal medyada paylaşım yaparken kurumsal konularda anlaşmazlık ve belirsizliklere yol açacak içerikler ile şirketlerin gizlilik kurallarını ihlal edecek bilgi ve fotoğraf paylaşımında bulunmaktan kaçınıyoruz. Sosyal medya paylaşımlarımızda her zaman yasal düzenlemelere ve Koç Topluluğu ile Tat Gıda Etik İlkeleri ve ilişkili politikalara uygun hareket ettiğimizden emin oluruz.

*Soru:*

*Sosyal medyada Tat Gıda markaları ve/veya Koç Topluluğu markaları hakkında önemli olduğunu düşündüğüm bir içeriğe rastladım, ne yapmalıyım?*

*Cevap:*

*İçeriği [sosyalmedya@tat.com.tr](mailto:sosyalmedya@tat.com.tr) adresine iletiniz. Bu sayede, zaman kaybetmeden, gerekli olduğu takdirde konuyla ilgili harekete geçebiliriz.*

### 3.11 Paydaşlarımızla İlişkilerde Dürüst ve Adil Davranılması

Paydaşlar, Tat Gıda faaliyetlerinden etkilenen ve faaliyetleri Tat Gıda'yı etkileyen tüm tarafları ifade etmekte olup paydaşlarımızla olan ilişkilerimizde temel ilkelerimiz aşağıda belirtilmiştir:

- Tedarikçi, müşteri, bayi gibi iş ortaklarımızın seçimlerimizde objektif kriterlerle karar veririz ve insan haklarına önem veren, rüşvet ve yolsuzlukla mücadele ilkelerini dikkate alan, yasal yükümlülüklerini yerine getiren taraflarla iş ilişkisi içerisinde olmaya özen gösteririz.
- Paydaşlarımızla olan iletişim kanallarımızı açık tutar, onların şikâyet ve önerilerini her zaman dikkate alırız.
- Paydaşlarımıza yaptığımız ziyaret ve denetimlerde gizlilik kurallarına her zaman riayet ederiz.
- Tüm paydaşlarımızın ilgili kanun ve yönetmeliklere her zaman uymalarını bekleriz.
- Kamuoyuna kişisel görüş bildirmekten kaçınır, Kamuoyuna bilgi verilmesi gerektiğinde, sadece yetkili çalışanlar tarafından Tat Gıda adına açıklama yaparız.
- Kamuoyuna ve medyaya her zaman dürüst ve güvenilir bilgi veririz. Basın açıklamalarında etik değerlerimiz ile çelişen ifadelerde bulunmayız.
- Pay sahiplerinin yasalarla belirlenmiş hak ve çıkarlarını koruruz.
- Onların sağladığı kaynakların karşılığı olarak değer yaratılması için azami gayreti gösterir, oluşan kârı yasalara ve mevzuata uygun şekilde pay sahiplerine dağıtır ya da yatırıma yönlendiririz.
- Şirketimizin, Koç Topluluğu'nun kuruluşundan itibaren süregelen güven ve dürüstlük ilkeleri çerçevesinde yönetilmesini sağlar, sürdürülebilir büyüme ve kârlılığı hedef alarak, şirketlerimizin kaynaklarını, varlıklarını ve çalışma zamanını verimlilik bilinciyle yönetiriz.

Detaylı bilgi için lütfen Tedarik Zinciri Uyum Prosedürü'nü inceleyiniz.

Soru:

*Uzun yıllardır çalışmakta olduğumuz bir bayimiz, sektöründe bilinen ve çevresince saygı duyulan bir aileye mensup. Son dönemde oldukça yüksek bir performans sergiliyor ve Şirketimiz için oldukça kârlı bir iş ilişkimiz bulunuyor. Buna karşın çalışanlarının bir kısmının sigortasız olduğunu, iş yoğunluğu olan bazı dönemlerde ise çocuk yaşlardaki kişilerin bu şirkette çalıştığını öğrendim. Bayimiz, bu durumun zorunluluktan doğduğunu, hiçbir çalışanın bu durumdan şikâyetçi olmadığını, tüm maaşların gerekirse nakit olarak işçilere elden ödendiğini söylüyor. Bu durumda ne yapmalıyım?*

Cevap:

*Tat Gıda olarak tüm İş Ortakları'mızın yasal yükümlülüklerine uygun davranmasını bekler ve buna uygun önlemler alırız. Belirtildiği şekilde mevzuata aykırı hareket eden bir bayi ile çalışılması uygun olmayacağı için ilgili firma ile açık iletişim dâhilinde görüşerek acil önlem alması sağlanmalıdır. Aksi durumda yöneticilerimiz ve Hukuk ve Uyum Birimi'nin bilgisi dâhilinde hareket ederek sözleşmesinin feshinin de gündeme gelebileceğini bayimize hatırlatmalıyız.*



## 4. Endişelerimizin Dile Getirilmesi

Tat Gıda olarak, mevzuat ve Etik İlkeleri'mizin ihlalinin bireylerin, şirketlerin ve toplumun genel çıkarlarını tehdit ettiğini; adaletsizliğe, maddi ve manevi zararlara yol açtığını; bu gibi durumlar olduğunda bunu sona erdirmek için yetkili makamları bilgilendirmenin vicdani bir görev olduğunu biliriz.

Tat Gıda, tüm işlerinde dürüstlük ve hesap verebilirliğe büyük önem vermektedir. Dürüstlük ve saygı kültürünü sürdürmek, Şirketimizin etik standartlarına aykırı olabilecek davranışlara karşı çıkmak bizlerin görevidir. Bu nedenle, tüm çalışanlar olarak Koç Topluluğu veya Tat Gıda Etik İlkeleri ve ilgili politikalara uygun hareket ederiz. Herhangi bir şüphe halinde Tat Gıda Hukuk ve Uyum Birimi'ne [uyum@tat.com.tr](mailto:uyum@tat.com.tr) e-posta adresi üzerinden danışırız.

Şirketimizin raporlama mekanizmasını en iyi şekilde yönetmek için herhangi bir suistimal veya etik dışı davranışa tanık olan veya böyle bir durumdan şüphelenenlerin endişelerini dile getirmeleri beklenmektedir. Yöneticilerin de kendilerine bildirilen tüm hatalı davranışları ihbar bildirim adresine iletmeleri gerekmektedir.

Bildirim yapılabilecek konular aşağıdakileri içerir, ancak bunlarla sınırlı değildir:

- Hırsızlık ve dolandırıcılık gibi suçlar
- Her türlü ayrımcılık (ırk, din, dil, renk, cinsiyet, yaş vb.)
- Etik kuralların, yasaların, ahlaki değerlerin ve yasal düzenlemelerin ihlali
- Toplumun güvenliğini veya sağlığını tehdit
- Şirket ekipmanlarının uygunsuz kullanımı
- Muhasebe kayıtlarında dolandırıcılık
- Rüşvet vermek veya almak
- Şirket sırlarını açığa çıkarmak
- Suç gelirlerinin aklanması
- Çevreye verilen zarar
- Taciz
- Mobbing

İhbar ve bildirimlerinizi "[koc.com.tr/ihbarbildirim](http://koc.com.tr/ihbarbildirim)" linki üzerinden yapabilirsiniz.

**Tat Gıda Sanayi A.Ş.**

**Uyum Politikası**

## İÇİNDEKİLER

1. AMAÇ VE KAPSAM.....	3
2. TANIMLAR .....	3
3. UYUM YÜKÜMLÜLÜKLERİ.....	4
3.1. Yükümlülüklerle ilişkin Genel Açıklamalar.....	4
3.2. Uyum Etki Alanları ve Risk Analizleri .....	4
4. UYUM PROGRAMI .....	5
4.1. Uyum Programının Başlıca Bileşenleri .....	5
4.2. Uyum Organizasyonu .....	5
4.3. Endişelerin Dile Getirilmesi ve Disiplin Cezaları .....	8
4.3.1. Raporlama ve Bildirimde Bulunma .....	8
4.3.2 Soruşturmalar ve Disiplin Cezaları.....	8
5. YETKİ VE SORUMLULUKLAR .....	9
6. REVİZYON GEÇMİŞİ.....	9

## 1. AMAÇ VE KAPSAM

Bu Uyum Politikası'nın ("**Politika**") amacı Tat Gıda Sanayi A.Ş. ("Tat Gıda") için özel olarak tasarlanmış, kapsamlı ve etkin bir Uyum yapısının tanımlanması, Uyum çerçevesinin tesis edilmesi, Tat Gıda'nın yasal düzenlemelere, iç politikalara, iyi kurumsal yönetim uygulamalarına, etik kurallara ve Koç Topluluğu Uyum Politikası ile belirlenen ilkelere uyma taahhüdünün ortaya konulmasıdır.

Tat Gıda'nın tüm çalışanları ve yöneticileri, Tat Gıda Etik İlkeleri ve Koç Topluluğu Etik İlkeleri'nin ayrılmaz bir parçası olan bu Politika'ya uygun hareket etmekle yükümlüdür.

## 2. TANIMLAR

**"Baş Hukuk ve Uyum Müşaviri (CLCO)"** Tat Gıda Uyum Programı'nın yönetiminden ve gözetilmesinden birincil derecede sorumlu kişidir.

**"İş Ortakları"** tedarikçi, müşteri, bayi, şirket nam ve hesabına hareket eden her türlü temsilci, taşeron ve danışmanları kapsar.

**"Koç Holding"** Koç Holding A.Ş. anlamına gelir.

**"Koç Topluluğu"**, Koç Holding A.Ş. tarafından doğrudan veya dolaylı olarak, tek başına veya müştereken kontrol edilen şirketlerin tümünü ve Koç Holding A.Ş.'nin konsolide finansal raporunda yer alan iş ortaklıklarını (*Joint Ventures*) ifade eder.

**"Misilleme"**, işyerinde bir mağduriyetin, güvenlik endişesinin, yönetim zafiyetinin, görev veya yetkinin kötüye kullanılmasının veya mevzuat ihlalinin bildirilmesi gibi işverenin koruması kapsamındaki bir faaliyette bulunması nedeniyle, bir personelin cezalandırılması amacıyla unvanının düşürülmesi, disiplin cezasına çarptırılması, işten çıkarılması, maaşında indirim yapılması, görevinde veya vardiyasında değişiklik yapılması dâhil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere karşılaştığı herhangi bir olumsuz eylem anlamına gelir.

**"Yönetim Kurulu Risk Yönetimi Komitesi"** Tat Gıda'nın varlığını, gelişmesini ve devamını tehlikeye düşürebilecek stratejik, operasyonel, finansal, hukuki ve sair her türlü riskin erken tespiti, değerlendirilmesi, etki ve olasılıklarının hesaplanması, bu risklerin Tat Gıda'nın kurumsal risk alma profiline uygun olarak yönetilmesi, raporlanması, tespit edilen risklerle ilgili gerekli önlemlerin uygulanması, karar mekanizmalarında dikkate alınması ve bu doğrultuda etkin iç kontrol sistemlerinin oluşturulması ve entegrasyonu konularında Tat Gıda Yönetim Kurulu'na tavsiye ve önerilerde bulunmak amacıyla kurulmuştur.

**"Sistemik Risk Analizi"** temel Uyum risklerini belirleme, değerlendirme ve izleme süreci anlamına gelmektedir.

**"Uyum"** yasa ve yönetmeliklerin, sektörel ve organizasyonel standartların, iç politikaların, prosedürlerin ve genel kabul gören etik standartların gereksinimlerine uyulması olarak tanımlanmaktadır.

### **3. UYUM YÜKÜMLÜLÜKLERİ**

#### **3.1. Yükümlülüklerle ilişkin Genel Açıklamalar**

Etkin Uyum yönetimi ancak ilgili kurumun ihtiyaçları dikkate alınarak iyi tasarlanmış bir Uyum yapısı benimsenerek sağlanabilir. Uyum yapısı, tüm süreç ve faaliyetlere entegre edilmek suretiyle şirket kültürüne ve çalışan davranışlarına yansdığı takdirde sürdürülebilir olabilecektir.

Tat Gıda'nın Uyum yükümlülükleri, sadece zorunlu düzenlemelere (mevzuat, izinler, ruhsatlar, düzenleyici otoritelerin hazırladığı rehberler ve yönlendirici ilkeler, mahkeme kararları, teamüller, vb.) veya sözleşmesel yükümlülüklerle uymakla sınırlı olmayıp aynı zamanda Tat Gıda'nın üstlenmiş olduğu, üçüncü kişilerle yapılan sözleşmeler, politikalar ve prosedürler gibi organizasyonel standartlara veya gönüllü olarak üstlenilen Uyum taahhütlerini de kapsamaktadır.

#### **3.2. Uyum Etki Alanları ve Risk Analizleri**

Tat Gıda Hukuk ve Uyum Birimi, iş birimleri ile birlikte Uyum Etki Alanları'na yönelik periyodik risk değerlendirmeleri yapar ve bu doğrultuda şirketimizin faaliyetlerinin, personelinin ve/veya İş Ortakları'nın maruz kalabilecekleri Uyum risklerinin analizini (anketler, çalıştaylar, bire bir görüşmeler, vb. aracılığıyla) gerçekleştirir. Bu süreç tamamlandıktan sonra gerekli olması halinde belirli Uyum etki alanlarına ilişkin politika ve prosedürler hazırlanır veya yürürlükteki dokümanlar güncellenir.

Maruz kalınabilecek riskler, risk alma eğilimi, yönetim mekanizması, faaliyet alanları, ürün ve hizmetler, faaliyet gösterilen sektörler, piyasanın rekabet edilebilirliği, yasal ortam, potansiyel ve mevcut İş Ortakları, diğer ülkelerle yapılan işlemler ve ödemeler, üçüncü kişi kullanımı, hediye, seyahat ve ağırlama giderleri, hayır kurumlarına yapılan katkılar dâhil ancak bunlarla sınırlı olmayan Tat Gıda'ya özgü nitelikler, Uyum risklerinin değerlendirilmesinde dikkate alınır. Bununla birlikte yapılan bu çalışmada, gerçekleşme olasılıklarına ve sonuçlarının etkilerine bağlı olarak tüm ilgili Uyum etki alanlarını değerlendirmesi ve tespit edilen Uyum risklerinin asgari seviyelere indirgenmesi için aksiyon önerilerinde bulunmak amaçlanır ve bu hedefe ulaşmak için yapılacak tüm çalışmalarda, aşağıda sayılan konulara öncelik verilir:

- 1) Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele
- 2) Uluslararası Yaptırımlar
- 3) Suç Gelirlerinin Aklanmasının Engellenmesi
- 4) Veri Gizliliğinin Korunması
- 5) Rekabet
- 6) İnsan Hakları.

Koç Holding Hukuk ve Uyum Müşavirliği ise Tat Gıda genelinde gerçekleştirilen bu çalışmaları izler ve Koç Topluluğu'nu etkileyebilecek nitelikteki Uyum risklerinin tespit edilmesi ve gerekli önlemlerin alınması için ilgili risk göstergelerini, iç denetim raporlarını ve olay bazında gerçekleştirilen soruşturmaları, karşılaşılan örnek Uyum vakalarını ve kontrol sonuçlarını dikkate alır.

## 4. UYUM PROGRAMI

### 4.1. Uyum Programının Başlıca Bileşenleri

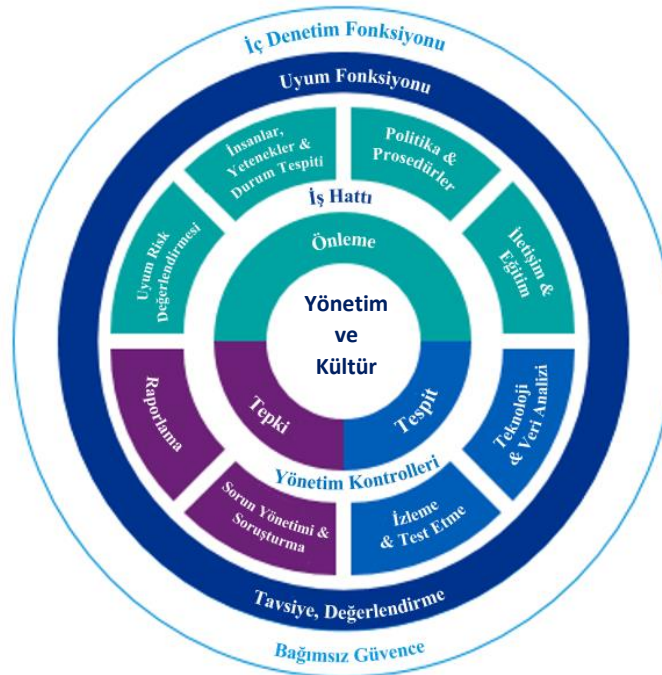
Tat Gıda Uyum Programı (“Uyum Programı”), Tat Gıda’nın Uyum ile ilgili konularını, riske dayalı bir yaklaşımla belirlemeyi ve yönetmeyi amaçlayan kurallar, politikalar ve prosedürler bütünüdür. Uyum Programı, üst yönetim tarafından desteklenen ve Hukuk ve Uyum Birimi tarafından izlenen kurumsal Uyum kültürünü ve Tat Gıda genelinde yazılı hale getirilen standartları, tüm çalışanların katılımıyla bir araya getirir.

Tat Gıda Uyum Programı’nın temel bileşenlerine aşağıda yer verilmiştir:

- Önleme
- Tespit Etme
- Tepki Verme

Aşağıdaki görsel, Uyum Programının bileşenleri ve bu bileşenlerin kompozisyonunu göstermektedir. Bu yapı, Uyuma ilişkin genel yaklaşım ve stratejiyi, bir başka ifadeyle Tat Gıda Uyum Programı’nın genel çerçevesini tanımlamaktadır.

Görsel I: Tat Gıda Uyum Programı



Önleme işlevi; Uyum risk analizleri, durum tespit çalışmaları, yazılı politika ve prosedürlerin yanı sıra iletişim ve eğitimler vasıtasıyla yönetilir. Tespit etme işlevi; teknoloji ve veri analizlerinin yanı sıra izleme, test etme ve denetim çalışmaları vasıtasıyla desteklenir. Tepki verme işlevi ise soruşturmalar ve raporlama çalışmaları ile ilgilidir.

### 4.2. Uyum Organizasyonu

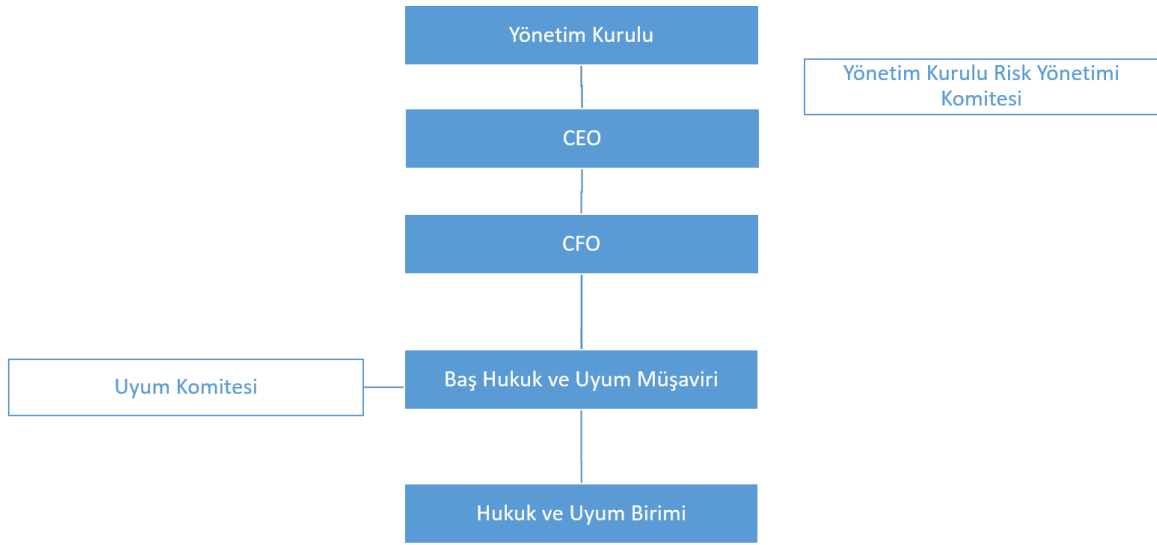
Tat Gıda’nın Uyum yaklaşımı, üst yönetimin Uyum ile ilgili konulara verdiği önem ile şekillenmiştir. Tat Gıda üst yönetimi, temel değerler, genel kabul gören kurumsal yönetim

ilkeleri ve etik standartları uygulamak suretiyle organizasyon genelinde bir örnek olarak hareket etmekte ve Uyum'un Tat Gıda kültürünün bir parçası olarak benimsenerek çalışanların tutum ve davranışlarına yansıtılması için tüm çalışanlara liderlik etmektedir.

Uyum organizasyonunun temelde sağlam ve güçlü bir yapıya sahip olması, Uyum yönetim sürecinin etkililiği için son derece önemli bir gerekliliktir. Uyum organizasyonu, Uyum Programı ile ilgili konularda karar alınması, geliştirilmesi, yürütülmesi, izlenmesi ve gözetilmesinden sorumlu olan kişileri ve organizasyonel yapıyı ifade eder.

Aşağıdaki şekil Tat Gıda'daki mevcut Uyum organizasyonunu göstermektedir.

*Şekil II: Tat Gıda Uyum Organizasyonu*



Yukarıda görüldüğü gibi Uyum organizasyonun işlevleri:

- Tat Gıda Baş Hukuk ve Uyum Müşaviri,
- Tat Gıda Hukuk ve Uyum Birimi,
- Uyum Komitesi,
- Yönetim Kurulu Risk Yönetimi Komitesi

tarafından yürütülmekte ve gerçekleştirilmektedir.

Uyum ile ilgili konularda üst yönetim liderliği son derece önemlidir. Bu nedenle temel değerler, genel kabul gören kurumsal yönetim ve etik ilkeler ile ilgili uygulamaların izlenmesi suretiyle Uyuma ilişkin tüm konularda Tat Gıda geneline liderlik sergilenmesi bakımından Tat Gıda CEO'su ve Yönetim Kurulu'nun sorumluluğu bulunmaktadır.

Başarılı bir Uyum Programı oluşturabilmek için Baş Hukuk ve Uyum Müşaviri rolünün sahip olması gereken temel özellik ve standartlar şu şekildedir:

— Yetkilendirme: Görev ve sorumluluklarını yerine getirebilmek için üst yönetim ile doğrudan ilişkisi olmak ve tam, açık/anlaşılır yetkilere sahip olmak.

— Bağımsızlık: Doğrudan CFO'ya bağlıyken, bağımsızlığını da korumak için Yönetim Kurulu Risk Yönetimi Komitesi aracılığıyla Yönetim Kurulu'na raporlamak.

- Katılım: Önemli nitelikteki iş kararlarının alındığı toplantı ve görüşmelere katılma yetkisine sahip olmak.
- İzleme: Diğer iş birimlerinin faaliyet alanlarıyla ilgili olup yine iş birimleri tarafından uygulanıyor olsalar bile Uyum riskleri ile ilgili standartları belirleme yetkisine sahip olmak.
- Kaynak ve Bütçe: Uyum Programı'nı yönetebilmek için yeterli bütçeye ve gerekli kaynaklara sahip olmak.

Baş Hukuk ve Uyum Müşaviri görev ve sorumluluklarını, Hukuk ve Uyum Birimi desteğiyle yürütür ve yerine getirir. Hukuk ve Uyum Birimi'nin Uyum adına gerçekleştireceği faaliyetlerin nihai sorumluluğu, Baş Hukuk ve Uyum Müşaviri'ne aittir.

**Hukuk ve Uyum Birimi**'nin başlıca üç temel işlevi vardır. Bunlar; Öncelikli Görevler, İzleme Sorumlulukları ve Danışmanlık Faaliyetleridir.

**Öncelikli Görevler** Sistematik Risk Analizi süreci neticesinde belirlenen ve aşağıda sıralanan fakat bunlarla sınırlı olmayan temel riskleri kapsar:

- Uyum riski alanlarının (İş Ortakları ile ilgili riskler dâhil) tespit edilmesi ve yönetilmesi;
- Uyum risklerinin sınıflandırılmasının, analiz edilmesinin ve yapılan analiz çalışmasının sonuçlarına göre önceliklendirilmesinin sağlanması;
- Organizasyonun Uyum ihlallerini önleyebilmesini, saptayabilmesini ve yönetebilmesini sağlayacak politikaların, prosedürlerin ve kontrollerin oluşturulması ve tanımlanması;
- Tat Gıda politikalarına uygun davranmak için tüm çalışanların kendilerinden nelerin beklendiğinin bilincinde olabilmelerini sağlamak amacıyla çalışanlara sürekli eğitim desteğinin verilmesi veya organize edilmesi ve Uyum konusunda farkındalık kampanyalarının yürütülmesi;
- Tat Gıda için Uyum raporlama ve dokümantasyon sisteminin oluşturulması;
- Uyum performans göstergelerinin oluşturulması, Tat Gıda'nın Uyum performansının izlenmesi ve ölçülmesi;
- Düzeltici aksiyon planlarına duyulan ihtiyacı belirlemek için Tat Gıda'nın performansının analiz edilmesi;
- Uyum Programı'nın planlanan aralıklarla gözden geçirilip değerlendirilmesinin sağlanması,
- Uyum Programı'nın oluşturulması, uygulamaya konulması ve sürdürülmesinde uygun profesyonel görüş ve tavsiyelere erişim imkânlarının sağlanması;
- Uyum politikalarının, prosedürlerinin ve diğer dokümanların uygun ve yeterli olmasının ve çalışanlar ile İş Ortakları tarafından erişilebilir/ulaşabilir olmasının sağlanması;
- Tat Gıda genelinde Uyum yapısının eşit ve tutarlı bir şekilde uygulanmasının sağlanması.
- İhbar bildirim sistemleri veya benzer mekanizmalar vasıtasıyla şikâyetler ve/veya geri bildirimler gibi bilgilerin raporlanmasına ve yönetilmesine yönelik süreçlerin geliştirilmesi ve uygulamaya geçirilmesi;
- İhbar bildirim mekanizmalarının kolaylıkla erişilebilir ve bilinir olmalarının sağlanması; iletilen bildirimlerin gizli tutulmalarının sağlanması;

**İzleme Sorumlulukları**, diğer departmanların veya iş birimlerinin esas sorumlulukları olarak addedilen belirli Uyum risklerinin izlenmesini ve analiz edilmesini kapsar. Bu sorumluluklar aşağıdaki faaliyet ve çalışmaları kapsamakla birlikte genel çerçevesi bunlarla sınırlı değildir:



- Uyum sorumluluklarının, iş tanımlarına ve çalışanların performans değerlendirme süreçlerine dâhil edilmesinin teşvik edilmesi ve iş birimlerinin bu kapsamda desteklenmesi;
- Uyum Programı ile ilgili gizli bilgilerin, sadece yetkili kişiler tarafından erişilebilir olmalarının sağlanması.

**Danışmanlık Faaliyetleri** ise, Sistematik Risk Analizi çalışmasıyla belirlenen Uyum risklerinin tamamı için Hukuk ve Uyum Birimi'nin danışma işlevini yerine getirdiği faaliyetler anlamına gelir.

Görev ve sorumlulukları dikkate alındığında Hukuk ve Uyum Birimi'nin yeterli bütçeye ve kaynağa sahip olması ve sadece Uyum konularında çalışmak üzere görevlendirilen yeterli sayıda ve yetkinlikte kadroya sahip olması gerekir.

**Uyum Komitesi** ("Komite") Baş Hukuk ve Uyum Müşaviri (ve Hukuk ve Uyum Birimi) ile görüş alışverişinde bulunmak suretiyle Uyum yapısının etkinliğini artırmayı hedefler. Baş Hukuk ve Uyum Müşaviri, İnsan Kaynakları (İK) Direktörü, CFO ve gerek duyulması halinde diğer GMY veya Direktörlerden oluşan Komite, gereken durumlarda karar verme sürecinde Baş Hukuk ve Uyum Müşaviri'ne destek veren bir danışma kurulu olarak işlev görür.

**Yönetim Kurulu Risk Yönetimi Komitesi**, Yönetim Kurulu'nun icracı görevi olmayan en az 2 (iki) üyesinden oluşur. Komite, Hukuk ve Uyum Birimi ile Yönetim Kurulu arasında bir nevi bağlantı işlevi görür.

### **4.3. Endişelerin Dile Getirilmesi ve Disiplin Cezaları**

#### **4.3.1. Raporlama ve Bildirimde Bulunma**

Koç Topluluğu veya Tat Gıda Etik İlkeleri'ne uygun olmayan her türlü davranışa, usulsüzlüğe veya görevin suistimaline tanıklık eden veya böyle bir durumdan haberdar olan ya da kuşku duyan tüm paydaşların ve çalışanların, bu endişelerini Tat Gıda Hukuk ve Uyum Birimi'ne veya "[koc.com.tr/ihbarbildirim](http://koc.com.tr/ihbarbildirim)" adresi vasıtasıyla Etik Hat'ta bildirmesi beklenir.

Bu adres vasıtası ile ulaşılabilecek Etik Hat, bildirimde bulunanların gizliliğini ve istenirse anonimliğini korumak için tasarlanmıştır. Bir olay ile ilgili bildirimde bulunan kişinin/kişilerin endişelerini gündeme getirirken veya iletirken kendisini/kendilerini rahat ve güvende hissetmeleri ve bildirimde bulunmaktan kaçınmamaları son derece önemlidir. Bu nedenle iletilen tüm şikâyetler gizli tutulur ve iyi niyetle bildirimde bulunan kişiler her türlü olası Misillemeye karşı korunur.

İyi niyet çerçevesinde endişesini gündeme getiren kişiye karşı, gündeme getirdiği olayın doğruluğu, konuyla ilgili yapılan soruşturma sonucunda kanıtlanmasa bile herhangi bir olumsuz işlem yapılmaz. Diğer taraftan, bilinçli veya kasıtlı olarak yanlış veya yanıltıcı bildirimde bulunan kişiler ise muhtelif disiplin cezalarına çarptırılabilir.

#### **4.3.2 Soruşturmalar ve Disiplin Cezaları**

Etik Hat veya diğer iletişim kanalları aracılığıyla raporlanan tüm hususlar, konuya ilişkin bir soruşturma ihtiyacı olup olmadığının belirlenmesi amacıyla incelenerek değerlendirilir. Bir soruşturmanın başlatılması ve sonucunda bir disiplin cezası önerilmesi halinde ilgili konu,

olayın niteliği ve soruşturmaya konu olan kişinin görevine bağlı olarak Etik Kurul'un dikkatine getirilir ve objektif kriterlere dayalı olarak gerekli disiplin önlemleri alınır.

## 5. YETKİ VE SORUMLULUKLAR

Bu Politika'ya, yürürlükteki mevzuata, Koç Topluluğu veya Tat Gıda Etik İlkeleri'ne aykırı olduğunu düşündüğünüz herhangi bir eylemden haberdar olmanız halinde, bu konuyu bir üst yöneticinize danışabilir veya raporlayabilirsiniz. Alternatif olarak Etik Hat'ta "koc.com.tr/ihbarbildirim" adresinden bildirimde bulunabilirsiniz.

Tat Gıda alışanları, işbu Politika ve uygulaması hakkındaki soruları hakkında Tat Gıda Hukuk ve Uyum Birimi'ne danışabilirler.

## 6. REVİZYON GEÇMİŞİ

İşbu Politika 18.02.2022 tarihli Yönetim Kurulu Kararı ile yürürlüğe girmiş olup Politika'nın güncellenmesinden Tat Gıda Hukuk ve Uyum Birimi sorumludur.

Revizyon	Tarih	Açıklama

**Tat Gıda Sanayi A.Ş.**  
**Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Politikası**

## İÇİNDEKİLER

1	AMAÇ VE KAPSAM.....	3
2	TANIMLAR .....	3
3	GENEL İLKELER .....	5
4	POLİTİKANIN UYGULANMASI .....	5
	4.1. Üçüncü Taraflar ve Durum Tespiti.....	5
	4.2. Hediye ve Ağırlama.....	5
	4.3. Siyasi Partilere Bağış Yapılması .....	6
	4.4. Sponsorluklar ve Bağışlar.....	6
	4.5. Kolaylaştırma Ödemeleri.....	6
	4.6. Kamu Görevlileri ile Siyasi Nüfuz Sahibi Kişilerin İstihdamı ve Bu Kişilerle Kurulacak İş İlişkileri.....	6
	4.7. Eğitim ve İşlemlerin İzlenmesi.....	7
	4.8. Muhasebe Kayıtlarının Doğruluğu ve İşlemlerin Şeffaflığı .....	7
5	YETKİ VE SORUMLULUKLAR .....	7
6	REVİZYON GEÇMİŞİ.....	8

## 1 AMAÇ VE KAPSAM

Bu Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Politikası'nın ("**Politika**") amacı, Tat Gıda Sanayi A.Ş.'nin ("Tat Gıda") yolsuzluk ve rüşvetle mücadele etmek konusundaki kararlılığının bir yansıması olarak, Tat Gıda bünyesinde uygulanacak ilke ve kuralları belirlemektir.

Tat Gıda'nın tüm çalışanları ve yöneticileri, Koç Topluluğu ve Tat Gıda Etik İlkeleri'nin<sup>1</sup> ayrılmaz bir parçası olan bu Politika'ya uygun hareket etmekle yükümlüdür. Tat Gıda, hâkim ortaklarından ve İş Ortaklarından ilgili taraf ve/veya işleme uygulanabilir olduğu ölçüde, bu Politika'ya uygun hareket etmelerini bekler ve bunu sağlamak için gerekli adımları atar.

## 2 TANIMLAR

"**Bağış**", kamu yararına hizmet etmek ve sosyal bir hedefin gerçekleştirilmesine katkıda bulunmak için kişi ve kurumlara (dernek, birlik ve diğer kar amacı gütmeyen kuruluşlar gibi); üniversitelere, okullara ve diğer özel veya resmi kuruluşlar ile organizasyonlara, herhangi bir karşılık beklemezsizin yapılan nakdi veya ayni (ürün veya hizmet sağlanması gibi) yardımları ifade eder.

"**BM Küresel İlkeler Sözleşmesi**"<sup>2</sup> insan hakları, çalışma standartları, çevre ve yolsuzlukla mücadele alanlarında iş dünyasının 10 temel sorumluluk alanını ele alan, sosyal sorumluluk ve sürdürülebilirlik uygulamalarına yönelik olarak evrensel olarak kabul edilen Birleşmiş Milletler (BM) bildirgelerine dayanan antlaşmayı ifade eder.

"**Devlet / Kamu Görevlisi**" genel olarak aşağıdakileri içerir fakat bunlarla sınırlı değildir:

- Yerel veya yabancı bir ülkede herhangi bir kamu kuruluşunda veya kamu iktisadi teşebbüsünde çalışanlar,
- Yerel veya yabancı bir ülkede bulunan herhangi bir siyasi partinin çalışanları, tüm siyasi adaylar,
- Yerel veya yabancı ülkede, herhangi bir yasama, yürütme veya yargı organında görevi bulunan kişiler,
- Ulusal, uluslararası veya uluslararası mahkemelerde ya da yabancı devlet mahkemelerinde görev yapan hâkimler, jüri üyeleri veya diğer yargı görevlileri,
- Uluslararası veya uluslararası parlamentolarda çalışan görevliler veya temsilciler;
- Bir hukuki uyuşmazlığın çözümü amacıyla başvuru yapılan tahkim yargılamasında görevli vatandaş veya yabancı hakemler.

"**İş Ortakları**" tedarikçi, müşteri, bayi, şirket nam ve hesabına hareket eden her türlü temsilci, taşeron ve danışmanları kapsar.

---

<sup>1</sup> Diğer ilgili politikalar için lütfen ayrıca Tat Gıda Hediye ve Ağırlama Politikası ile Tat Gıda Bağış ve Sponsorluk Politikası'na bakınız.

<sup>2</sup> <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>

“**Koç Topluluğu**”, Koç Holding A.Ş. tarafından doğrudan veya dolaylı olarak, tek başına veya müştereken kontrol edilen şirketlerin tümünü ve Koç Holding A.Ş.’nin konsolide finansal raporunda yer alan iş ortaklıklarını (*Joint Ventures*) ifade eder.

"**Kolaylaştırma Ödemeleri** (veya "kolaylaştırma", "hızlandırma")", yapanın hâlihazırda hakkı olan rutin devlet işlemini güvence altına almak veya hızlandırmak için yapılan, resmi olmayan, uygunsuz ödemelerdir.

"**Rüşvet**", bir ticari işlem veya ilişkide usulsüz bir fayda elde etmek amacıyla, bir kamu görevlisine (doğrudan veya göstereceği bir başka kişiye) veya herhangi bir üçüncü kişiye, görevi gereği bir işi yapması veya yapmaması için değerli herhangi bir şey vererek, teklif ederek veya vadederek menfaat sağlamak ve bu yolla karşı tarafı yolsuzluğa teşvik etmek anlamına gelir. Bu tanımda geçen “değerli herhangi bir şey” tanımına, aşağıdaki kapsamda yer verilen fakat bunlarla sınırlı olmayan nitelikteki para, hediye ve eğlence dahildir:

- Tarafsızlığı, performansı ve karar verme yeteneğini kısmen veya tamamen etkileyen veya etkileyebilecek nitelikte olan,
- Kamuoyu tarafından öğrenilmesi halinde itibar riskine sebebiyet verebilecek,
- Yürürlükteki mevzuatın ihlaline neden olabilecek,
- Rüşvet suçunun işlendiği algısına neden olabilecek veya
- Belirli bir görevi yerine getirmek için ayrıcalıklı bir muamele yapılmasına sebebiyet veren her türlü eylem.

"**Rüşvet ve Yolsuzluğun Engellenmesi Mevzuatı**", ilgili işlem için geçerli olduğu ölçüde rüşvet ve yolsuzlukla ilişkili olan diğer ülkelere ait kanunlar dahil olmak üzere (örn. FCPA - Yurtdışı Yolsuzluk Uygulamaları Kanunu, UKBA - Birleşik Krallık Rüşvet Kanunu, vb.) tüm mevzuat ve uluslararası anlaşmaları kapsamaktadır.

“**Siyasi Nüfuz Sahibi Kişi (PEP)**”<sup>3</sup>, günümüzde veya geçmişte önemli bir kamu görevine sahip olan kişiler, üst düzey siyasetçiler, idari ve yargı organlarında ve/ya silahlı kuvvetlerde veya kamu iktisadi teşebbüslerinde görev yapan üst düzey yetkililer, siyasi partilerde önemli yetkilere sahip kişiler, uluslararası organizasyon ve örgütlerde çalışan yöneticiler ile bu tanımda sayılan pozisyonlara eşdeğer mevkilerde görev alan kişiler ve sayılan tüm bu kişilerin aile üyeleri ile yakın ilişki içinde bulunduğu tüm kişileri ifade eder.

“**Sponsorluk**”, bir sponsorluk sözleşmesi veya adı farklı olmakla birlikte içeriğinde sponsorluk koşulları yer alan diğer türdeki sözleşmeler kapsamında kurumsal bir fayda elde etmek amacıyla katılmakta yarar görülen sanatsal, sosyal, sportif veya kültürel etkinliklerin, nakdi veya aynı olarak (ürün veya hizmet sağlanması gibi) desteklenmesidir.

"**Usulsüz Fayda**", bir tarafın ilişkili olduğu diğer bir tarafa fayda sağlamak için, usulsüz bir şekilde, kendi görev ve sorumluluklarını ihlal etmesi sayesinde elde edilen fayda.

"**Yolsuzluk**", sahip olunan yetkilerin özel kazanç elde etmek için kötüye kullanılmasıdır.

---

<sup>3</sup> <https://www.fatf-gafi.org/documents/documents/peps-r12-r22.html>

"Yolsuzluğa Teşvik", görev ve mevkiini mevzuata aykırı bir şekilde kullanması için karşı tarafı usulsüz bir şekilde teşvik anlamına gelir.

### 3 GENEL İLKELER

Tat Gıda, tüm faaliyetlerini en yüksek etik standartlara uygun olarak yürütmeyi temel ilke olarak benimser. Bu doğrultuda Tat Gıda, “yolsuzluğun her türüne karşı olmak” ilkesi dahil olmak üzere BM Küresel İlkeler Sözleşmesi’nde sayılan tüm ilkeleri benimser ve bu ilkelere uygun hareket eder.

Yerel mevzuat ile sınırlı olmaksızın, Tat Gıda ve İş Ortakları tarafından herhangi bir kimseye Rüşvet, Yolsuzluk, Kolaylaştırma Ödemeleri, uygunsuz hediye verilmesine veya alınmasına müsamaha gösterilmez.

Hiçbir çalışan, doğrudan veya dolaylı olarak bir İş Ortağı veya herhangi bir üçüncü şahıs aracılığıyla herhangi bir biçimde Rüşvet veremez, alamaz veya bu konuda yetkilendirilemez.

Rüşvet ve Yolsuzluğun Engellenmesi Mevzuatının ihlalinin, Tat Gıda ve ilgili yöneticileri, görevlileri ve çalışanlarına idari ve/veya cezai yaptırım uygulanması, ruhsat ve lisansların iptali, varlıklara el konulması ve en önemlisi Koç Topluluğu ve Tat Gıda’nın itibarının zedelenmesi gibi ağır sonuçları olabilir.

Bir çalışan tarafından bu Politika’nın ihlali, işten çıkarılma dâhil olmak üzere önemli disiplin cezalarına neden olabilir. Ayrıca, ilgili eylemlerin yürürlükteki mevzuata aykırı olduğunun tespiti halinde, Tat Gıda Hukuk ve Uyum Birimi tarafından yasal mercilere bilgi verilir.

### 4 POLİTİKANIN UYGULANMASI

#### 4.1. Üçüncü Taraflar ve Durum Tespiti

Rüşvet ve Yolsuzluk riskinin asgari seviyelere indirgenmesi amacıyla, usulsüz işlemlerin, işlemlerin yasal bir şekilde gerçekleştirildiği izlenimini yaratmak için “komisyon” veya “danışmanlık” ücreti açıklaması adı altında gerçekleştirilmesi hiçbir şekilde kabul edilmez.

Bu doğrultuda Tat Gıda, İş Ortakları ile ancak aşağıdaki durumlarda ticari iş ilişkisi kurar:

- İş Ortağı hakkında gerçekleştirilen Üçüncü Taraf Durum Değerlendirme (*Due Diligence*) sürecinin olumlu bir şekilde tamamlanması,
- Rüşvet ve Yolsuzluğun Engellenmesi Mevzuatına uyumun sağlanmasına yönelik gerekli olan hükümlerin, imzalanan sözleşmede yer almasının sağlanması ve
- İşlemin gerçek niteliğinin gizlenmesinin amaçlandığı yönünde bir algıya sebebiyet verilmemesi için imzalanan sözleşmelerde olağandışı hükümlere ve piyasa koşullarının oldukça üstünde yer alan ödeme şartlarına yer verilmemesi gerekir.

#### 4.2. Hediye ve Ağırhlama

Alınan, verilen veya sunulan tüm hediye ve ağırhlamalar, aşağıdaki kriterlere uygun olmalıdır:

- Rüşvet ve Yolsuzluğun Engellenmesi Mevzuatına uygun,
- Nakit veya nakit benzeri olmayan,

- Hediye alan veya ağırlamadan faydalanan kişinin konumuna uygun ve durumun getirdiği koşullar ile orantılı,
- Muhasebe hesaplarına doğru ve şeffaf bir şekilde kaydedilmiş ve
- Daha önce verilen/alınan hediyelerin sıklığı nedeniyle, hediye alan kişiyi uygunsuz bir şekilde etkileme niyetiyle yapıldığı izlenimini doğurabilecek ve bu nedenle bir yolsuzluğa sebebiyet verildiği algısı yaratacak nitelikte olmamalıdır.

Herhangi bir tereddüt halinde tüm çalışanlar, Hukuk ve Uyum Birimi'ne danışabilir.

Ayrıntılı bilgi için lütfen Tat Gıda Hediye ve Ağırlama Politikası'na bakınız.

### **4.3. Siyasi Partilere Bağış Yapılması**

Tat Gıda adına herhangi bir siyasi partiye Bağış veya herhangi bir adla aynı veya nakdi katkıda bulunmak kesinlikle yasaktır.<sup>4</sup>

### **4.4. Sponsorluklar ve Bağışlar**

Herhangi bir usulsüz fayda karşılığında bir Kamu Görevlisi veya Siyasi Nüfuz Sahibi Kişiye (veya Tat Gıda'nın faaliyet gösterdiği ülkelerde tabi olunan mevzuatta sayılan diğer taraflara) hibe, Bağış veya Sponsorluk sağlamak yoluyla Yolsuzluğa Teşvik etmek yasaktır.

Bağış ve Sponsorluklar sadece Tat Gıda Bağış ve Sponsorluk Politikası'nda belirtilen kural ve ilkeler doğrultusunda gerçekleştirilebilir.<sup>5</sup>

### **4.5. Kolaylaştırma Ödemeleri**

Tat Gıda, Kolaylaştırma Ödemelerine kesinlikle tolerans göstermez. Bu doğrultuda, çalışanların ve İş Ortaklarının, Tat Gıda adına Kolaylaştırma Ödemesi yapmaları yasaktır.

### **4.6. Kamu Görevlileri ile Siyasi Nüfuz Sahibi Kişilerin İstihdamı ve Bu Kişilerle Kurulacak İş İlişkileri**

İstihdam kararları etik bir şekilde alınmalı ve asla bir Kamu Görevlisinin Yolsuzluğa Teşviki veya Usulsüz Fayda elde etmek için bir yöntem olarak kullanılmamalıdır.

Öte yandan aşağıdaki kriterlere uygun olması kaydıyla, Kamu Görevlileri veya Siyasi Nüfuz Sahibi Kişiler işe alınabilir veya bu kişilerle bir iş ilişkisi tesis edilebilir:

- İlgili işlemin meşru bir amaca hizmet etmesi,
- Kişinin, Usulsüz Fayda elde etmek veya mevzuata aykırı bir eylemin gerçekleştirilmesine karşılık işe alındığı algısına yol açmaması,
- Objektif olarak değerlendirildiğinde, istihdam edilecek kişinin ilgili pozisyon için aranan niteliklere sahip olması,
- Ücret ve diğer ödeneklerin iş ile kişinin niteliklerine uygun belirlenmesi.

<sup>4</sup> Ayrıntılı bilgi için lütfen Tat Gıda Bağış ve Sponsorluk Politikası'na bakınız.

<sup>5</sup> Ayrıntılı bilgi için lütfen Tat Gıda Bağış ve Sponsorluk Politikası'na bakınız.



#### 4.7. Eğitim ve İşlemlerin İzlenmesi

Tat Gıda Hukuk ve Uyum Birimi aşağıdaki konulardan sorumludur:

- Rüşvet ve Yolsuzluğun Engellenmesi Mevzuatına ilişkin eğitimlerin Koç Holding Hukuk ve Uyum Müşavirliği ile koordineli olarak tüm çalışanlara yıllık olarak verilmesi,
- Gerekli olması halinde işbu Politika'nın, Tat Gıda'nın ihtiyaçlarına göre uyarlanması ve ilişkili prosedürlerin hazırlanması.
- Koç Holding Hukuk ve Uyum Müşavirliği ile koordineli bir şekilde işbu Politika ve ilgili eğitimlerin içeriğinin gözden geçirilmesi ve personele verilen eğitimlerin tamamlanmasının takip edilmesi,
- Eğitim faaliyetlerinin her yıl düzenli olarak belirlenen formatta Koç Holding Hukuk ve Uyum Müşavirliği'ne raporlanması.

#### 4.8. Muhasebe Kayıtlarının Doğruluğu ve İşlemlerin Şeffaflığı

Gerçekleştirilen işlemlere ilişkin tüm kayıtlar doğru, şeffaf, eksiksiz ve zamanında tutulmalı, tüm işlemler yürürlükteki mevzuata ve standartlara uygun bir şekilde muhasebe hesaplarına kaydedilmelidir.

Muhasebe hesaplarına aktarılan işlemler, tam ve net açıklamalara sahip olmalı, gerektiğinde destekleyici belgelerle (fatura, vb.) desteklenmelidir. Kayıtlar ve destekleyici belgelerin, söz konusu işlemlerin üçüncü bir kişi tarafından incelenmesi durumunda, bu kişinin, işlemlerin hangi amaçla ve ne şekilde gerçekleştirildiğini anlayabilmesini sağlayacak ölçüde açık ve net olması gerekmektedir.

Muhasebe hesaplarına kaydedilmeden işlem yapılması, varlıkların kayıt altına alınmaması ve kaydedilen işlemlerin usulsüz bir şekilde değiştirilmesi veya suistimal edilmesi hiçbir şekilde kabul edilemez.

Kayıt altına alınan tüm işlemler, periyodik olarak risk bazlı denetimlere tabi tutulmalıdır.

### 5 YETKİ VE SORUMLULUKLAR

Tat Gıda'nın tüm çalışanları ve yöneticileri bu Politika'ya uymaktan ve Tat Gıda'nın ilgili prosedürlerini ve kontrollerini bu Politika'daki gereklilikler doğrultusunda uygulamaktan ve desteklemekten sorumludur. Tat Gıda, ilgili taraf ve işleme uygulanabilir olduğu ölçüde, tüm İş Ortaklarının bu Politika'ya uyumlu davranmasını bekler ve bunun için gerekli adımları atar.

Bu Politika ile Tat Gıda'nın faaliyet gösterdiği ülkelerde geçerli olan yerel mevzuat arasında bir farklılık olması durumunda, ilgili uygulama yerel mevzuata aykırılık teşkil etmediği ölçüde, Politika veya mevzuattan, daha kısıtlayıcı olan geçerli olacaktır.

Bu Politika'ya, yürürlükteki mevzuata, Koç Topluluğu veya Tat Gıda Etik İlkeleri'ne aykırı olduğunu düşündüğünüz herhangi bir eylemden haberdar olmanız halinde, bu konuyu bir üst yöneticinize danışabilir veya raporlayabilirsiniz. Alternatif olarak Etik Hat'ta "koc.com.tr/ihbarbildirim" adresinden bildirimde bulunabilirsiniz.

Tat Gıda çalışanları, işbu Politika ve uygulaması hakkındaki soruları hakkında Tat Gıda Hukuk ve Uyum Birimi'ne danışabilirler. Bu Politika'nın bir çalışan tarafından ihlali, işten çıkarılma dahil olmak üzere önemli disiplin cezalarına neden olabilir. Bu Politika'ya uyumlu hareket etmesi beklenen herhangi bir üçüncü şahsın işbu Politika'ya aykırı hareket etmesi halinde, ilgili sözleşmeler feshedilebilir.

## 6 REVİZYON GEÇMİŞİ

İşbu Politika 18.02.2022 tarihli Yönetim Kurulu Kararı ile yürürlüğe girmiş olup Politika'nın güncellenmesinden Tat Gıda Hukuk ve Uyum Birimi sorumludur.

Revizyon	Tarih	Açıklama

**Tat Gıda Sanayi A.Ş.**  
**Bağış ve Sponsorluk Politikası**

## **İÇİNDEKİLER**

AMAÇ VE KAPSAM	3
TANIMLAR	3
GENEL İLKELER	3
POLİTİKANIN UYGULANMASI	4
YETKİ VE SORUMLULUKLAR	5
REVİZYON TARİHÇESİ	5

## 1. AMAÇ VE KAPSAM

Bu Bağış ve Sponsorluk Politikası'nın ("Politika") amacı, Tat Gıda Sanayi A.Ş'de ("Tat Gıda) bağış ve sponsorluk işlemleri bakımından uyulması gereken standart, ilke ve kuralları belirlemektir. Topluma katkıda bulunmanın, başarı için gereken faktörlerden biri olduğu yönündeki temel inancıyla Tat Gıda bağış ve sponsorluk faaliyetlerini, operasyonlarının bulunduğu bölgelerdeki toplumları desteklemenin önemli bir yolu olarak görmektedir.

Tat Gıda'nın tüm çalışanları ve yöneticileri, Koç Topluluğu ve Tat Gıda Etik İlkeleri'nin ayrılmaz bir parçası olan işbu Politika'ya uygun hareket etmekle yükümlüdür. Tat Gıda ayrıca, iş ortakları ve diğer üçüncü şahıslar ile imzaladığı sözleşmelerde, sözleşme niteliğine uygun düştüğü ölçüde işbu Politika'ya uygun hareket edilmesi gerektiğine ilişkin hükümlere yer verir.

## 2. TANIMLAR

**"Bağış"**, kamu yararına hizmet etmek ve sosyal bir hedefin gerçekleştirilmesine katkıda bulunmak için kişi ve kurumlara (dernek, birlik ve diğer kar amacı gütmeyen kuruluşlar gibi); üniversitelere, okullara ve diğer özel veya resmi kuruluşlar ile organizasyonlara, herhangi bir karşılık beklemezsizin yapılan nakdi veya ayni (ürün veya hizmet sağlanması gibi) yardımları ifade eder.

**"İş Ortakları"** tedarikçi, bayi, müşteri, şirket nam ve hesabına hareket eden her türlü temsilci, taşeron ve danışmaları kapsar.

**"Koç Topluluğu"**, Koç Holding A.Ş. tarafından doğrudan veya dolaylı olarak, tek başına veya müştereken kontrol edilen şirketlerin tümünü ve Koç Holding A.Ş.'nin konsolide finansal raporunda yer alan iş ortaklıklarını (*Joint Ventures*) ifade eder.

**"Sponsorluk"**, bir sponsorluk sözleşmesi veya adı farklı olmakla birlikte içeriğinde sponsorluk koşulları yer alan diğer türdeki sözleşmeler kapsamında, kurumsal bir fayda elde etmek amacıyla katılmakta yarar görülen sanatsal, sosyal, sportif veya kültürel etkinliklerin, nakdi veya ayni olarak (ürün veya hizmet sağlanması gibi) desteklenmesidir.

## 3. GENEL İLKELER

Bağış ve Sponsorluk faaliyetleri şu koşullara uygun olmalıdır:

-Tat Gıda'nın ana sözleşmesi (ve/veya sair kuruluş dokümanlarına), genel kurul ve/veya yönetim kurulu veya benzeri bir yetkili temsil organı tarafından belirlenen sınırlamalarla uyumlu;

-Tat Gıda'nın faaliyet gösterdiği ülkelerde geçerli sermaye piyasası, ticaret hukuku ve vergi hukuk mevzuatı dahil ancak bunlarla sınırlı olmamak kaydıyla tüm hukuki düzenlemelere uygun;

-Koç Topluluğu ve Tat Gıda'nın değerleri veya ticari çıkarları ile çatışmayan ve bu Politika'daki ilkeler ile Tat Gıda Etik İlkeleri'ne uyumlu;

-Mevzuata uygun bir şekilde belgelendirilmiş olmalıdır.

Bağış ve Sponsorluk İşlemleri ayrıca:

-Usulsüz bir çıkar sağlama veya yolsuzluğun herhangi bir türü için kullanılma amacı gütmemeli;

-Herhangi bir ticari fırsat ile bağlantılı olmamalı (bir ihaleyi kazanabilmek, bir sözleşmenin yenilenmesini sağlamak vb);

-Siyasi amaçlarla herhangi bir politikacıya, siyasi partiye, belediyeye veya hükümet görevlisine, doğrudan veya dolaylı olarak bir üçüncü şahıs aracılığıyla fayda sağlamak amacı taşımamalı;

-Etnik köken, milliyet, cinsiyet, din, ırk, cinsel yönelim, yaş veya engellilik temelinde ayrımcılık yapan herhangi bir kurum veya kuruluşun yararına olmamalı; ve

-Doğrudan veya dolaylı olarak insan veya hayvan hakları ihlalleri, tütün, alkol ve yasa dışı ilaçların tanıtımı ve çevreye zarar verme amacı taşımamalıdır.

Yukarıdaki koşullara ek olarak, gerçekleştirilecek Bağışların üst sınırı, Tat Gıda genel kurulu tarafından belirlenmeli ve yıl içinde gerçekleştirilen bağışlar genel kurulun bilgisine sunulmalıdır.

#### **4. POLİTİKANIN UYGULANMASI**

Tat Gıda tarafından, herhangi bir üçüncü taraf lehine, ilk kez bir Bağış veya Sponsorluk işlemi yapılması söz konusu ise, bu amaçla bir sözleşme ve taahhünamenin, ilgili şirketin imza sirküleri ve/veya şirket ana sözleşmesine göre yetkili kişiler tarafından imzalamasından önce şu adımların tamamlanması gerekmektedir:

-İlgili işlemi öneren departman, şirket marka iletişimi ve sponsorluklardan sorumlu olmayan bir departman ise, kullanılması planlanan kaynak ve ilgili kuruluşa ilişkin bilgileri (isim, adres, üst yönetim) içeren yazılı talebi, kurumsal imaj ve marka etki değerlendirmesi için şirketin Kurumsal İletişim Departmanı'na sunar. Talebin olumlu değerlendirilmesi halinde;

-Kurumsal İletişim Departmanı, detaylı inceleme için talebi uyumdan sorumlu departman veya görevli ile paylaşır;

-İnceleme sonucunun olumlu olması halinde talep, ilgili şirketin imza sirkülerine uygun olarak ilgili yönetim kademesi veya yönetim kurulunun nihai onayına sunulur;

-Ancak Koç markası ve Koç Topluluğu kurumsal imajı üzerinde önemli bir etkiye sahip olabilecek bir Bağış veya Sponsorluk işleminin söz konusu olması halinde, yukarıdaki adımlara ilave olarak, ilgili dokümanlar imzaya açılmadan veya şirket yönetim kurulu onayına sunulmadan önce, talebin Koç Holding Kurumsal Marka İletişimi ve Sponsorluk Departmanı'na bildirilmesi gerekmektedir;

-Sponsorluklar için ilgili taraflar arasında, işlemin tüm koşullarını içeren bir sözleşme imzalanmalıdır;

-Sponsorluk söz konusu olduğunda, sponsor olunan kuruluş tarafından, ilgili etkinliğin gerçekleşmesini takiben etkinliğin, imzalanan sözleşmedeki şartlar dahilinde gerçekleştiğini

gösteren her türlü destekleyici bilgi ve belgelerin (fotoğraflar, videolar, rapor, vb) mümkün olan en kısa süre içinde Kurumsal İletişim Departmanı'na iletilmesi sağlanır (Söz konusu sponsorluğun, birden çok defa tekrarlanacak bir proje olması halinde, imzalanan sponsorluk sözleşmesinde bu bilgi ve belgelerin hangi sıklıkta raporlanacağı belirtilmelidir);

-Makbuz ve fatura gibi destekleyici belgeler muhasebe departmanı tarafından saklanarak gerçekleştirilen işlemler ilgili mevzuata uygun şekilde kayıt altına alınır;

-Tüm bağış ve sponsorluklar, şirketin uyumdan sorumlu departman veya görevlisine bildirilir;

-İnceleme, onay, uygulama ve takip süreçlerine ilişkin tüm dokümantasyon, denetim ve uyum incelemesi için gerektiğinde kullanılmak üzere muhafaza edilir;

-Bağış ve Sponsorluk faaliyetlerine ilişkin bilgiler bir liste halinde (amaç, kurum ve durum tespiti sonuçları dahil), her yıl Koç Holding Hukuk ve Uyum Müşavirliği'ne raporlanır.

## 5. YETKİ VE SORUMLULUKLAR

Tat Gıda'nın tüm çalışanları ve yöneticileri bu Politika'ya uymakla yükümlüdür. Aynı zamanda şirket, ilgili taraf ve işleme uygulanabilir olduğu ölçüde, tüm İş Ortakları'nın bu Politika'ya uyumlu davranmasını bekler ve bunun için gerekli adımları atar. Bu Politika ile Tat Gıda'nın faaliyet gösterdiği ülkelerde geçerli olan yerel mevzuat arasında bir farklılık olması durumunda, ilgili uygulama yerel mevzuata aykırılık teşkil etmediği ölçüde, Politika veya mevzuattan, daha kısıtlayıcı olan geçerli olacaktır.

Bu Politikaya, yürürlükteki mevzuata veya Koç Topluluğu ve Tat Gıda Etik İlkeleri'ne aykırı olduğunu düşündüğünüz herhangi bir eylemden haberdar olmanız halinde, bu konuyu bir üst yöneticinize danışabilir veya raporlayabilirsiniz. Alternatif olarak Etik Hat'ta "koc.com.tr/ihbarbildirim" adresinden veya Tat Gıda İhbar mail adresinden bildirimde bulunabilirsiniz.

Tat Gıda'nın çalışanları, işbu Politika ve uygulaması hakkındaki soruları hakkında Tat Gıda Hukuk Birimi'ne danışabilirler. Bu Politika'nın bir çalışan tarafından ihlali, işten çıkarılma dahil olmak üzere önemli disiplin cezalarına neden olabilir. Bu Politika'ya uyumlu hareket etmesi beklenen herhangi bir üçüncü şahsın işbu Politika'ya aykırı hareket etmesi halinde, ilgili sözleşmeler feshedilebilir.

## 6. REVİZYON TARİHÇESİ

İşbu Politika, 16.03.2021 tarihinde Tat Gıda'nın Yönetim Kurulu onayı ile yürürlüğe girer ve ayrıca Tat Gıda Genel Kurulu'na sunulur.

Bu politika, Tat Gıda Hukuk ve Uyum Birimi sorumluluğundadır. Politikadaki tüm önemli değişiklikler Tat Gıda Yönetim Kurulu tarafından onaylanmalı ve incelenmek üzere Genel Kurul'a sunulmalıdır.

Revizyon	Tarih	Açıklama

**Tat Gıda Sanayi A.Ş.**

**Hediye ve Ağırlama Politikası**



## İÇİNDEKİLER

1. AMAÇ VE KAPSAM.....	3
2. TANIMLAR .....	3
3. GENEL İLKELER.....	4
4. POLİTİKANIN UYGULANMASI .....	5
4.1. Hediyeler .....	5
4.2. Ağırlama Faaliyetleri .....	5
4.3. Kamu Görevlileri/Siyasi Nüfuz Sahibi Kişiler ile İlişkiler .....	6
5. YETKİ VE SORUMLULUKLAR .....	6
6. REVİZYON GEÇMİŞİ.....	6

## 1. AMAÇ VE KAPSAM

Bu Hediye ve Ağırlama Politikası'nın ("**Politika**") amacı, Tat Gıda Sanayi A.Ş. ("Tat Gıda") adına hareket ederken, hediye alınması, verilmesi, misafir ağırlanması veya bir ağırlama davetinin kabul edilmesi ve benzeri diğer faaliyetleri gerçekleştirirken uyulması gereken kural ve standartları belirlemektir.

Tat Gıda'nın tüm çalışanları ve yöneticileri, Koç Topluluğu ve Tat Gıda Etik İlkeleri'nin ayrılmaz bir parçası olan işbu Politika'ya uygun hareket etmekte yükümlüdür. Tat Gıda, tüm İş Ortaklarından da, ilgili taraf ve/veya işleme uygulanabilir olduğu ölçüde bu Politika'ya uygun hareket etmelerini bekler ve bunu sağlamak için gerekli adımları atar.

## 2. TANIMLAR

*İşbu Politika'da kullanılan ancak tanımlanmamış terimler için lütfen Tat Gıda Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Politikası'na bakınız.<sup>1</sup>*

**"Ağırlama"**, yemek, kısa veya uzun süreli konaklama, seyahat ve ulaşım, sportif, kültürel veya diğer amaçlarla gerçekleştirilen sosyal organizasyonları içerir.

**"Devlet / Kamu Görevlisi"** genel olarak aşağıdakileri içerir fakat bunlarla sınırlı değildir:

- Yerel veya yabancı bir ülkede herhangi bir kamu kuruluşunda veya kamu iktisadi teşebbüsünde çalışanlar,
- Yerel veya yabancı bir ülkede bulunan herhangi bir siyasi partinin çalışanları, tüm siyasi adaylar,
- Yerel veya yabancı bir ülkede herhangi bir yasama organında idari veya yargı görevi bulunan kişiler,
- Uluslararası veya uluslararası mahkemelerde ya da yabancı devlet mahkemelerinde görev yapan hâkimler, jüri üyeleri veya diğer yargı görevlileri,
- Ulusal, uluslararası veya uluslararası parlamentolarda çalışan görevliler veya temsilciler;
- Bir hukuki uyuşmazlığın çözümü amacıyla başvurulmuş tahkim yargılamasında görevli vatandaş veya yabancı hakemler.

**"Hediye"**, doğrudan veya aracılar vasıtasıyla verilen veya alınan indirim, hediye kartı, promosyonel ürün, işe alım sözü, nakit para, kredi, üyelik, hizmet, ayrıcalık gibi maddi değeri olan her türlü eşya veya fayda anlamına gelir.

**"İş Ortakları"** tedarikçi, müşteri, bayi, şirket nam ve hesabına hareket eden her türlü temsilci, taşeron ve danışmanları kapsar.

**"Koç Topluluğu"**, Koç Holding A.Ş. tarafından doğrudan veya dolaylı olarak, tek başına veya müştereken kontrol edilen şirketlerin tümünü ve Koç Holding A.Ş.'nin konsolide finansal raporunda yer alan iş ortaklıklarını (*Joint Ventures*) ifade eder.

---

<sup>1</sup> Tat Gıda Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Politikası

“**Nakit Benzeri**”, sayılanlar ile sınırlı olmamak üzere para, hediye çekleri, hediye kartları, indirimler, kıymetli evrak, altın veya yakıt almak için kullanılan kuponlar ile belirli bir değeri ihtiva eden her türlü bilet ve benzeri belgeleri kapsar.

“**Siyasi Nüfuz Sahibi Kişi (PEP)**”<sup>2</sup>, günümüzde veya geçmişte önemli bir kamu görevine sahip olan kişiler, üst düzey siyasetçiler, idari ve yargı organlarında ve/ya silahlı kuvvetlerde, veya kamu iktisadi teşebbüslerinde görev yapan üst düzey yetkililer, siyasi partilerde önemli yetkilere sahip kişiler, uluslararası organizasyon ve örgütlerde çalışan yöneticiler ile bu tanımda sayılan pozisyonlara eşdeğer mevkilerde görev alan kişiler ve sayılan tüm bu kişilerin aile üyeleri ile yakın ilişki içinde bulunduğu tüm kişileri ifade eder.

### 3. GENEL İLKELER

Hediye ve Ağırlama faaliyetleri, iş ilişkilerinin oluşturulması ve güçlendirilmesinde yaygın olarak kullanılmaktadır. Ancak bunlar, yalnızca aşağıda belirtilen kriterlere uygun hareket edilmesi halinde meşru araçlardır:

- Açıklanabilir, süreklilik arz etmeyen ve makul değerde,
- Defter ve kayıtlara doğru ve şeffaf bir biçimde geçirilmiş,
- Genel kabul gören iş uygulamalarına uygun (Rüşvet<sup>3</sup> veya Usulsüz Fayda sağlama amacı taşımayan, komisyon/pay niteliğinde olmayan).
- Yürürlükteki mevzuata uygun olmaları.

Herhangi bir Hediye veya Ağırlama faaliyeti, iyi niyet çerçevesinde sunulmalı ya da kabul edilmelidir. Hediye ve Ağırlama faaliyetlerinin sunulma amaçları, sonuçları ve etkileri dikkatli bir şekilde değerlendirilmelidir. Bu doğrultuda, çalışanlar belirli bir Hediye veya Ağırlama faaliyetinde bulunmada veya bunları kabul etmede aşağıda belirtilen hususlara dikkat etmelidir:

- Hediye ve Ağırlama faaliyetinin Tat Gıda'nın veya üçüncü kişilerin karar alma mekanizmalarını etkilememesi veya böyle bir algılamaya sebebiyet vermemesi.
- Kamuoyu tarafından bilinmesi halinde Koç Topluluğu'na veya Tat Gıda'ya zarar vermemesi.
- Herhangi bir çıkar çatışmasına sebep olmaması.

Tat Gıda'da tüm hediye ve ağırlama faaliyetlerinin yukarıda belirtilen ilkeler ve bunların yanı sıra işbu Politika'da belirtilen sınırlamalar ve detaylı prosedürler doğrultusunda gerçekleştirilmesi gerekmektedir.

Hediye ve Ağırlama faaliyetlerine ilişkin onayların ve yeterli açıklamaların uygun bir şekilde belgelendirilmesi ve ilgili işlemlerin doğru ve şeffaf bir şekilde defter ve kayıtlara geçirilmesi gereklidir.

Herhangi bir Hediye ve/veya Ağırlama faaliyetinin bu Politika'ya uygun olup olmadığına yönelik herhangi bir şüphe duyulması halinde, çalışanların Hukuk ve Uyum Birimi'ne danışmaları gerekmektedir.

<sup>2</sup> <https://www.fatf-gafi.org/documents/documents/peps-r12-r22.html>

<sup>3</sup> Detaylı bilgi için lütfen Tat Gıda Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Politikası'na bakınız.

## 4. POLİTİKANIN UYGULANMASI

### 4.1. Hediyeler

Tat Gıda çalışanları, nakit, nakit benzeri, hizmet veya promosyon, üyelik, işe alım sözleri ve bunun gibi gayri nakdi hediyeler vermemeli ve kabul etmemelidir.

Tat Gıda, tek bir kaynağa<sup>4</sup> verilen ya da tek bir kaynaktan kabul edilen Hediye sınırını yıllık 200 ABD Doları veya karşılığı olarak belirlemiştir. Öte yandan adil ve tarafsız karar alma imkânını olumsuz bir şekilde etkileyebilecek veya genel kabul görmüş ticari uygulamalara aykırı olarak değerlendirilebilecek her türlü Hediye, belirtilen parasal sınıra bağlı kalmaksızın, yani bu maddede belirlenen sınırın altında kalsa dahi, reddedilmeli ve üçüncü taraflara bu nitelikte Hediyeler verilmemelidir.

Herhangi bir Hediye'nin verilmesi veya alınması veya Ağırlamanın sunulması veya kabul edilmesine ilişkin olarak, ilgili işlemin sebebi, sıklığı veya başka herhangi bir nedenle adet, örf ve ticari teamüller ile işbu Politika'ya uygun olup olmadığı yönünde bir şüphe oluşması halinde, Hukuk ve Uyum Birimi'ne danışılabilir.

Çalışanların rutin faaliyetler çerçevesinde maddi değeri çok kısıtlı olan Hediyeler vermeleri/almaları uygundur. Bunlar arasında, tercihen Tat Gıda logosu taşıyan takvim, anahtarlık veya benzeri promosyon malzemeleri yer alabilir. Bununla birlikte, kişisel nitelikte olan, isim yazılı saat veya alıcının adının baş harfleri bulunan bir kalem gibi kişisel olarak algılanabilecek Hediyelerden kaçınılmalıdır.

Çalışanlar, yalnızca işbu Politika'da belirtilen sınırlar dâhilinde ve genel ilkeler doğrultusunda bir Hediye kabul edebilirler. Çalışanlara bu Politika dâhilinde kabul edilemeyecek nitelikte Hediyeler verildiğinde, bu Politika'ya atıfta bulunan bir not ya da e-posta ile birlikte Hediye iade edilmek suretiyle reddedilmelidir.

### 4.2. Ağırlama Faaliyetleri

İş yemekleri ve etkinlikler, iş yaşamındaki yaygın uygulamalardır. Tat Gıda ile İş Ortakları, bir projeye ilgili olarak etkin biçimde çalışırken ya da herhangi bir operasyonel faaliyeti icra ederken birbirlerinin yemek, seyahat ve konaklama masraflarını karşılayabilirler. Ancak mevzuat ve bu ve ilgili diğer Tat Gıda politikalarına aykırı bir durumun ortaya çıkmaması için aşağıda belirtilen kriterlere uyulması gereklidir:

- Karşı taraf ile süregelen veya potansiyel bir iş ilişkisi ile ilgili meşru bir iş menfaatinin mevcut olması gerekmektedir.
- Etkinliğin tek seferlik olması ve düzenli olarak tekrar edilmemesi gerekmektedir.
- Etkinlik fahiş ve orantısız olmamalıdır (etkinliğin değeri ya da mahiyetinin iş ilişkisine göre orantısız olması gibi) veya uygunsuz mekânlarda gerçekleştirilmemelidir.
- Eğlence faaliyeti, adil ve tarafsız karar vermeyi olumsuz yönde etkilememeli veya başkalarının olumsuz şekilde algılamasına neden olmamalıdır.

Yukarıda belirtilen kriterler doğrultusundaki yemekler ve diğer Ağırlama faaliyetlerine katılım uygun görülebilir.

---

<sup>4</sup> "Tek kaynak" ifadesinin tanımı, müşteriler, tedarikçiler, yetkili temsilciler, yöneticiler veya bunların personeli dâhil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere tüm ilgili tarafları kapsamaktadır.

Ağırlama faaliyetlerine ilişkin dokümantasyon, katılan taraflar ve ilgili iş ilişkisini (iş nedeni) açıklayıcı tüm detayları ve ayrıca etkinliğe ilişkin açıklamaları ve yardımcı belgeleri içermelidir. İlgili masraflar, defter ve kayıtlara, iş ilişkisiyle ilgili masraf hesapları altında doğru ve şeffaf bir biçimde geçirilmelidir.

Ağırlama faaliyetlerinde bulunan çalışanlar, yardımcı belgeleri muhafaza edilmek üzere muhasebe departmanına sunmalıdır.

#### **4.3. Kamu Görevlileri/Siyasi Nüfuz Sahibi Kişiler ile İlişkiler**

Kamu Görevlileri ve Siyasi Nüfuz Sahibi Kişiler ile iletişim, katı düzenlemelere tabidir. Hem yerel hem de uluslararası düzenlemeler, bir işi gerçekleştirebilmek için Kamu Görevlilerine veya Siyasi Nüfuz Sahibi Kişilere değerli herhangi bir şey verilmesini yasaklar.

Kamu Görevlilerine veya Siyasi Nüfuz Sahibi kişilere Hediye vermek, Rüşvet veya Yolsuzluk şüphesi uyandırabilir. Bu doğrultuda, bu tür Hediyeler veya Ağırlama ve sair eğlence faaliyetlerinin makul ve ilgili düzenlemelere uygun şekilde gerçekleştirilmesi; Rüşvet veya Usulsüz Fayda olarak algılanmaması gerekmektedir.

#### **5. YETKİ VE SORUMLULUKLAR**

Tat Gıda'nın tüm çalışanları ve yöneticileri bu Politika'ya uymaktan ve Tat Gıda'nın ilgili prosedürlerini ve kontrollerini bu Politika'daki gereklilikler doğrultusunda uygulamaktan ve desteklemekten sorumludur. Tat Gıda, ilgili taraf ve işleme uygulanabilir olduğu ölçüde, tüm İş Ortaklarının bu Politika'ya uyumlu davranmasını bekler ve bunun için gerekli adımları atar.

Bu Politika ile Tat Gıda'nın faaliyet gösterdiği ülkelerde geçerli olan yerel mevzuat arasında bir farklılık olması durumunda, ilgili uygulama yerel mevzuata aykırılık teşkil etmediği ölçüde, Politika veya mevzuattan, daha kısıtlayıcı olan geçerli olacaktır.

Bu Politika'ya, yürürlükteki mevzuata, Koç Topluluğu veya Tat Gıda Etik İlkeleri'ne aykırı olduğunu düşündüğünüz herhangi bir eylemden haberdar olmanız halinde, bu konuyu bir üst yöneticinize danışabilir veya raporlayabilirsiniz. Alternatif olarak Etik Hat'ta "koc.com.tr/ihbarbildirim" adresinden bildirimde bulunabilirsiniz.

Tat Gıda çalışanları, işbu Politika ve uygulaması hakkındaki soruları hakkında Tat Gıda Hukuk ve Uyum Birimi'ne danışabilirler. Bu Politika'nın bir çalışan tarafından ihlali, işten çıkarılma dahil olmak üzere önemli disiplin cezalarına neden olabilir. Bu Politika'ya uyumlu hareket etmesi beklenen herhangi bir üçüncü şahsın işbu Politika'ya aykırı hareket etmesi halinde, ilgili sözleşmeler feshedilebilir.

#### **6. REVİZYON GEÇMİŞİ**

İşbu Politika 18.02.2022 tarihli Yönetim Kurulu Kararı ile yürürlüğe girmiş olup Politika'nın güncellenmesinden Tat Gıda Hukuk ve Uyum Birimi sorumludur.

<b>Revizyon</b>	<b>Tarih</b>	<b>Açıklama</b>

**Tat Gıda Sanayi A.Ş.**  
**İnsan Hakları Politikası**

## İÇİNDEKİLER

1.	AMAÇ VE KAPSAM.....	3
2.	TANIMLAR .....	3
3.	GENEL İLKELER.....	4
4.	TAAHHÜTLER.....	5
5.	YETKİ VE SORUMLULUKLAR.....	7
6.	REVİZYON GEÇMİŞİ.....	7

## 1. AMAÇ VE KAPSAM

Bu İnsan Hakları Politikası'nın ("**Politika**") amacı, Tat Gıda Sanayi A.Ş.'nin ("Tat Gıda") insan hakları konusundaki yaklaşım ve standartlarını yansıtan bir rehber oluşturmak ve bu yolla Tat Gıda'nın insan haklarına verdiği önemi vurgulamaktır.

Tat Gıda'nın tüm çalışanları ve yöneticileri, işbu Politika'ya uygun hareket etmekle yükümlüdür. Tat Gıda, tüm İş Ortaklarından, ilgili taraf ve/veya işleme uygulanabilir olduğu ölçüde, bu Politika'ya uygun hareket etmelerini bekler ve bunu sağlamak için gerekli adımları atar.

## 2. TANIMLAR

"**BM**", Birleşmiş Milletler uluslararası örgütünü ifade eder.

"**BM İş Hayatı ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri**"<sup>1</sup>, iş hayatında karşılaşılan insan hakları ihlallerinin irdelenmesi, önlenmesi ve düzeltilmesine yönelik olarak, ülkelere ve şirketlere yönelik bir rehber metindir.

"**BM Küresel İlkeler Sözleşmesi**"<sup>2</sup>, insan hakları, çalışma standartları, çevre ve yolsuzlukla mücadele alanlarında iş dünyasının 10 temel sorumluluk alanını ele alan, sosyal sorumluluk ve sürdürülebilirlik uygulamalarına yönelik olarak evrensel olarak kabul edilen BM bildirelerine dayanan sözleşmeyi ifade eder.

"**En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliği Sözleşmesi (182 no.'lu Antlaşma)**"<sup>3</sup>, en kötü biçimlerdeki çocuk işçiliğinin engellenmesi ve acil eylem planına ilişkin İLO antlaşmasını ifade eder.

"**İLO**" Uluslararası Çalışma Örgütü'nü ifade eder.

"**İLO Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi**"<sup>4</sup>, İlgili sözleşmeleri onaylamamış olsalar bile, tüm üye ülkelerin iyi niyet çerçevesinde aşağıdaki dört ilkeye saygı duymak, bunları geliştirmek ve desteklemek ile yükümlü olduklarını açıklayan İLO Bildirgesini ifade eder:

- Sendika kurma özgürlüğü ve toplu sözleşme hakkının etkin bir şekilde tanınması,
- Her türlü zorla veya zorunlu çalıştırmanın ortadan kaldırılması,
- Çocuk işçiliğinin engellenmesi,
- İstihdam süresince ayrımcılığın ortadan kaldırılması.

"**İnsan Hakları**" cinsiyet, ırk, renk, din, dil, yaş, milliyet, düşünce farklılığı ve malvarlığı farkı gözetmeksizin tüm insanlara özgü hakları ifade etmekte olup eşit, özgür ve onurlu bir yaşam hakkını içermektedir.

<sup>1</sup> [https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\\_EN.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf)

<sup>2</sup> <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>

<sup>3</sup> [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C182](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C182)

<sup>4</sup> <https://www.ilo.org/declaration/lang--en/index.htm>



**“İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi”**<sup>5</sup>, insan hakları tarihinde dönüm noktası niteliğinde bir belgedir. Dünyanın tüm bölgelerinden farklı hukuki ve kültürel geçmişe sahip temsilciler tarafından hazırlanan bu Bildirge, 10 Aralık 1948'de Paris'te BM Genel Kurulu tarafından tüm insanlar ve tüm uluslar için bir ortak başarı ölçütü olarak ilan edilmiş olup temel insan haklarının evrensel olarak korunmasını vurgulayan ilk belgedir.

**“İş Ortakları”** tedarikçi, müşteri, bayi, şirket nam ve hesabına hareket eden her türlü temsilci, taşeron ve danışmanları kapsar.

**“Kadının Güçlenmesi Prensipleri (WEPS)”**<sup>6</sup> işyerinde, piyasada ve toplumda, toplumsal cinsiyet eşitliğinin ve kadınların güçlendirilmesinin nasıl teşvik edileceği konusunda iş dünyasına rehberlik eden bir dizi ilkedir. BM Küresel İlkeler Sözleşmesi ve BM Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kadının Güçlenmesi Birimi tarafından oluşturulan bu prensipler, uluslararası çalışma ve insan hakları standartlarına uygun olarak işletmelerin, cinsiyet eşitliği ve kadınların güçlendirilmesinde bir payı ve sorumluluğu olduğu kabulüne dayanır.

**“Koç Topluluğu”** Koç Holding A.Ş. tarafından doğrudan veya dolaylı olarak, tek başına veya müştereken kontrol edilen şirketlerin tümünü ve Koç Holding A.Ş.’nin konsolide finansal raporunda yer alan iş ortaklıklarını (*Joint Ventures*) ifade eder.

**“OECD”** Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü’nü ifade eder.

**“OECD Çok Uluslu Şirketler Rehberi”**<sup>7</sup> uluslararası pazarda rakipler arasındaki dengeyi koruyacak devlet destekli bir kurumsal sorumluluk davranışı geliştirmeyi ve böylelikle çok uluslu şirketlerin sürdürülebilir kalkınmaya katkısını artırmayı hedefleyen OECD rehberini ifade eder.

### 3. GENEL İLKELER

Tat Gıda, küresel ölçekte faaliyet gösteren bir kuruluş olarak İnsan Hakları Evrensel Bildirgesini kendisine rehber almakta ve faaliyet gösterdiği toplumlardaki paydaşlarına karşı insan haklarına saygılı bir anlayış benimsemektedir. Çalışanlarına pozitif ve profesyonel bir çalışma ortamı yaratmak ve bunu sürdürmek Tat Gıda’nın temel prensibidir. Tat Gıda, işe alım, terfi, kariyer gelişimi, ücret, yan haklar ve çeşitlilik gibi konularda küresel etik ilkelere uygun hareket eder ve çalışanlarının kendi seçimleriyle sivil toplum örgütü kurma ve bunlara katılma haklarına saygı duyar. Zorla çalıştırma, çocuk işçiliği, her türlü ayrımcılık ve tacize kesinlikle tolerans göstermez.

Tat Gıda, İnsan Haklarıyla ilgili olarak aşağıda belirtilen uluslararası standartları ve ilkeleri öncelikli olarak dikkate alır:

- BM İş Hayatı ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri (2011),
- BM Küresel İlkeler Sözleşmesi (2000),
- ILO Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi (1998),

<sup>5</sup> <https://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>

<sup>6</sup> <https://www.weps.org/about>

<sup>7</sup> <http://mneguidelines.oecd.org/annualreportsontheguidelines.htm>

- Kadının Güçlenmesi Prensipleri (2011),
- En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliği Sözleşmesi (No. 182).
- OECD Çok Uluslu Şirketler Rehberi (2011)

#### **4. TAAHHÜTLER**

Tat Gıda, BM İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi ve ILO Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi ilkelerini yerine getirerek çalışanlarının, hissedarlarının, İş Ortaklarının ve faaliyetleriyle ilişkili olarak ürün veya hizmetlerinden etkilenen diğer herkesin hakkına saygı duymaya özen gösterir.

Tat Gıda, tüm çalışanlara dürüst ve adil bir şekilde davranır, ayrımcılıktan kaçınarak insan onuruna saygılı, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sağlama sorumluluğunu üstlenir.

Tat Gıda ayrıca, İnsan Hakkı ihlallerine maruz kalma ihtimali daha yüksek olan dezavantajlı grupları dikkate alarak bunlar için ek standartlar da uygulayabilir. Tat Gıda, BM İş Hayatı ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri'nde belirtildiği gibi, hakları Birleşmiş Milletler belgelerinde daha ayrıntılı olarak açıklanan grupların (yerli halklar; kadınlar; etnik, dini ve dilsel azınlıklar; çocuklar; engelli insanlar; göçmen işçiler ve aileleri) özel koşullarını dikkate alır.

#### **Çeşitlilik ve Eşit İşe Alım Fırsatları**

Tat Gıda, farklı kültürlerden, tecrübelerden ve özgeçmişlerden bireyleri istihdam etmeye çalışır. İşe alımda karar verme süreçleri, ırk, din, milliyet, cinsiyet, yaş, medeni durum ve engellilik durumuna bakılmaksızın işin gerekliliklerine ve kişisel niteliklere bağlıdır.

#### **Ayrımcılığın Önlenmesi**

Ayrımcılığa karşı sıfır tolerans politikası tüm işe alım, terfi, atama ve eğitim süreçlerinde temel ilkedir. Tat Gıda tüm çalışanlarından birbirlerine olan davranışlarında aynı hassasiyetle hareket etmelerini bekler.

Tat Gıda, çalışanlarına eşit haklar ve fırsatlar sunarak eşit davranmaya özen gösterir. Irk, cinsiyet, renk, milliyet, din, yaş, engellilik, cinsel yönelim ve siyasi görüşe dayanan ayrımcılığın ve saygısızlığın hiçbir türüne müsaade edilmez.

#### **Çocuk İşçi ve Zorla Çalıştırmaya Karşı Sıfır Tolerans**

Tat Gıda çocukların fiziksel ve psikolojik olarak zarar görmesine neden olan ve eğitim haklarını ellerinden alan çocuk işçiliğine şiddetle karşı çıkmaktadır. Ayrıca, Tat Gıda gönülsüz olarak ve tehdit altında çalışma olarak tanımlanan zorla çalıştırmanın her türüne karşıdır.

Tat Gıda, ILO'nun sözleşme ve tavsiyeleri, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi ve BM Küresel İlkeler Sözleşmesi uyarınca köleliğe ve insan ticaretine karşı sıfır tolerans politikası uygulamakta ve tüm İş Ortaklarının bu doğrultuda hareket etmesini beklemektedir.

## **Sendikal Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Sözleşme**

Tat Gıda, çalışanlarının herhangi bir misilleme korkusu yaşamadan bir sendikaya üye olma ve toplu sözleşme yapma haklarına saygı duyar. Tat Gıda, yasal bir sendika tarafından temsil edilen, çalışanlarının özgürce seçilmiş temsilcileriyle yapıcı bir diyalog kurmayı taahhüt eder.

## **Sağlık ve Güvenlik**

Çalışanların ve herhangi bir nedenle Tat Gıda'nın çalışma alanında bulunan diğer kişilerin sağlık ve güvenliğinin korunması Tat Gıda'nın en önemli önceliklerinden biridir. Tat Gıda, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sağlar. Güvenlik hizmetleri, gerektiğinde her bir kişinin haysiyetine, gizliliğine ve itibarına saygı duyacak şekilde sağlanır. Tat Gıda, ilgili mevzuata uyar ve tüm çalışma alanlarında gerekli güvenlik önlemlerini uygular.

Tat Gıda, çalışma alanında emniyetsiz koşulların veya davranışların tespit edilmesi durumunda, müşterilerin ve çalışanların sağlık, emniyet ve güvenliğini sağlamak için gerekli önlemleri derhal alır.

## **Taciz ve Şiddete Sıfır Tolerans**

Çalışanların kişisel itibarını korumanın önemli bir yolu, taciz ve şiddetin meydana gelmemesi için gerekli tedbirleri almak, ancak böyle bir olayın meydana gelmesi halinde buna uygun yaptırımları uygulamaktır. Tat Gıda, şiddet, tacizin tolere edilmediği, güvenliği tehdit eden veya rahatsız edici koşulların olmadığı bir çalışma ortamı sağlamayı taahhüt eder. Bu nedenle, Tat Gıda fiziksel, sözlü, cinsel veya psikolojik taciz, zorbalık, suistimal veya tehdidin hiçbir türüne tolerans göstermez.

## **Çalışma Saatleri ve Ücretler**

Tat Gıda, haftalık azami çalışma saatlerini aşmamak için yerel yasal çalışma saatlerine uymaktadır. Çalışanların düzenli molalar, izinler yapması ve verimli bir iş-yaşam dengesi kurmasına çok önem verilmektedir.

Ücret belirleme süreci, ilgili sektörler ve yerel iş gücü piyasasına göre rekabetçi bir şekilde ve varsa toplu iş sözleşmesi hükümlerine göre oluşturulur. Sosyal yan haklar dahil üzere tüm ücretler, geçerli yasa ve yönetmeliklere göre ödenir.

Tat Gıda çalışanları, çalışmakta oldukları ülkelerdeki çalışma koşullarını düzenleyen mevzuata ilişkin ek bilgi almak için Hukuk ve Uyum Birimi ile iletişime geçebilir.

## **Kişisel Gelişim**

Tat Gıda, çalışanlarına yeteneklerini ve potansiyellerini geliştirmeleri için fırsatlar sunar. İnsan sermayesini değerli bir kaynak olarak gören Tat Gıda, çalışanlarını iç ve dış eğitimlerle destekleyerek onların kapsamlı şekilde kişisel gelişimleri için çaba gösterir.

## **Veri Gizliliği**

Tat Gıda, alışanlarının kişisel bilgilerini korumak için st düzey veri gizliliği standartları uygular. Veri gizliliği standartları, ilgili mevzuatlara uyumlu olarak uygulanır.

Tat Gıda, faaliyet gösterdiği her ülkede, çalışanlarının ilgili veri gizliliği yasalarına uymasını bekler.

## **Siyasi Faaliyetler**

Tat Gıda, alışanların tüm yasal ve gönüllü siyasi katılımlarına saygı duyar. Bununla birlikte, çalışanlar siyasi faaliyetlerini mesai saatleri dışında gerçekleştirmeli ve bu faaliyetler için Tat Gıda kaynaklarını kullanmaktan kaçınmalıdır.

## **5. YETKİ VE SORUMLULUKLAR**

Tat Gıda'nın tüm çalışanları ve yöneticileri bu Politika'ya uymaktan ve Tat Gıda'nın ilgili prosedürlerini ve kontrollerini bu Politika'daki gereklilikler doğrultusunda uygulamaktan ve desteklemekten sorumludur. Tat Gıda, ilgili taraf ve işleme uygulanabilir olduğu lde, tüm İş Ortaklarının bu Politika'ya uyumlu davranmasını bekler ve bunun için gerekli adımları atar.

Bu Politika ile Tat Gıda'nın faaliyet gösterdiği ülkelerde geçerli olan yerel mevzuat arasında bir farklılık olması durumunda, ilgili uygulama yerel mevzuata aykırılık teşkil etmediği lde, Politika veya mevzuattan, daha kısıtlayıcı olan geçerli olacaktır.

Bu Politika'ya, yürürlükteki mevzuata, Koç Topluluğu veya Tat Gıda Etik İlkeleri'ne aykırı olduğunu düşündüğünüz herhangi bir eylemden haberdar olmanız halinde, bu konuyu bir st yöneticinize danışabilir veya raporlayabilirsiniz. Alternatif olarak Etik Hat'ta "koc.com.tr/ihbarbildirim" adresinden bildirimde bulunabilirsiniz.

Tat Gıda alışanları, işbu Politika ve uygulaması hakkındaki soruları hakkında Tat Gıda İnsan Kaynakları Birimi'ne danışabilirler. Bu Politika'nın bir çalışan tarafından ihlali, işten çıkarılma dahil olmak üzere önemli disiplin cezalarına neden olabilir. Bu Politika'ya uyumlu hareket etmesi beklenen herhangi bir nc şahsın işbu Politika'ya aykırı hareket etmesi halinde, ilgili sözleşmeler feshedilebilir.

## **6. REVİZYON GEÇMİŞİ**

İşbu Politika 18.02.2022 tarihli Yönetim Kurulu Kararı ile yürürlüğe girmiş olup Politika'nın güncellenmesinden Tat Gıda İnsan Kaynakları Birimi sorumludur.

<b>Revizyon</b>	<b>Tarih</b>	<b>Açıklama</b>

**Tat Gıda Sanayi A.Ş.**

**Tedarik Zinciri Uyum Politikası**

## İÇİNDEKİLER

1. AMAÇ VE KAPSAM.....	3
2. TANIMLAR .....	3
3. GENEL İLKELER.....	4
4. İŞ ORTAKLARI İÇİN YOL GÖSTERİCİ İLKELER.....	5
4.1. Yasal Düzenlemeler.....	5
4.2. İnsan Hakları.....	5
4.2.1. İstihdam .....	6
4.2.2. İş Kanunlarına Uyum .....	6
4.2.3. Taciz ve Şiddetin Önlenmesi.....	6
4.2.4. Ayrımcılık.....	6
4.2.5. Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Özgürlüğü .....	6
4.3. Sağlık ve Güvenlik .....	6
4.4. Çevre.....	6
4.5. Etik.....	7
4.5.1. Rüşvetle ve Yolsuzlukla Mücadele ile Para Aklamamın Önlenmesi .....	7
4.5.2. Çıkar Çatışması .....	7
4.5.3. Raporlama.....	7
4.6. Eğitim ve Geliştirme.....	7
4.7. Yönetim Sistemleri .....	7
5. YETKİ VE SORUMLULUKLAR.....	8
6. REVİZYON GEÇMİŞİ.....	8

## 1. AMAÇ VE KAPSAM

Bu Tedarik Zinciri Uyum Politikası'nın ("**Politika**") amacı, Tat Gıda Sanayi A.Ş.'nin ("Tat Gıda") temel ilke ve değerlerini İş Ortaklarımız ile paylaşmak ve kendilerinden uyulmasını beklediğimiz standartlara ilişkin gerekli rehberliği sağlamaktır.

Bu Politika aynı zamanda Tat Gıda'nın İş Ortaklarının seçilmesi ve izlenmesi süreçlerinde yön gösterici olmayı amaçlamaktadır.

Tat Gıda'nın tüm çalışanları ve yöneticileri, Koç Topluluğu ve Tat Gıda Etik İlkeleri'nin ayrılmaz bir parçası olan bu Politika'ya uygun hareket etmekle yükümlüdür. Tat Gıda, tüm İş Ortaklarından ilgili taraf ve/veya işleme uygulanabilir olduğu ölçüde, bu Politika'ya uygun hareket etmelerini bekler ve bunu sağlamak için gerekli adımları atar.

## 2. TANIMLAR

"**BM**", Birleşmiş Milletler uluslararası örgütünü ifade eder.

"**BM İş Hayatı ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri**"<sup>1</sup>, iş hayatında karşılaşılan insan hakları ihlallerinin irdelenmesi, önlenmesi ve düzeltilmesine yönelik olarak, ülkelere ve şirketlere yönelik bir rehber metindir.

"**BM Küresel İlkeler Sözleşmesi**"<sup>2</sup>, insan hakları, çalışma standartları, çevre ve yolsuzlukla mücadele alanlarında iş dünyasının 10 temel sorumluluk alanını ele alan, sosyal sorumluluk ve sürdürülebilirlik uygulamalarına yönelik olarak evrensel olarak kabul edilen BM bildirgelerine dayanan sözleşmeyi ifade eder.

"**ILO**", Uluslararası Çalışma Örgütü'nü ifade eder.

"**ILO Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi**"<sup>3</sup> İlgili sözleşmeleri onaylamamış olsalar bile, tüm üye ülkelerin iyi niyet çerçevesinde aşağıdaki dört ilkeye saygı duymak, bunları geliştirmek ve desteklemek ile yükümlü olduklarını açıklayan İLO Bildirgesini ifade eder:

- Sendika kurma özgürlüğü ve toplu sözleşme hakkının etkin bir şekilde tanınması,
- Her türlü zorla veya zorunlu çalıştırmanın ortadan kaldırılması,
- Çocuk işçiliğinin engellenmesi,
- İstihdam süresince ayrımcılığın ortadan kaldırılması.

"**İnsan Hakları**", cinsiyet, ırk, renk, din, dil, yaş, milliyet, düşünce farklılığı ve malvarlığı farkı gözetmeksizin tüm insanlara özgü hakları ifade etmekte olup eşit, özgür ve onurlu bir yaşam hakkını içermektedir.

<sup>1</sup> [https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\\_EN.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf)

<sup>2</sup> <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>

<sup>3</sup> <https://www.ilo.org/declaration/lang--en/index.htm>

“**İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi (UDHR)**”<sup>4</sup> insan hakları tarihinde dönüm noktası niteliğinde bir belgedir. Dünyanın tüm bölgelerinden farklı hukuki ve kültürel geçmişe sahip temsilciler tarafından hazırlanan bu Bildirge, 10 Aralık 1948'de Paris'te BM Genel Kurulu tarafından tüm insanlar ve tüm uluslar için bir ortak başarı ölçütü olarak ilan edilmiş olup temel insan haklarının evrensel olarak korunmasını vurgulayan ilk belgedir.

“**İş Ortakları**”, tedarikçi, müşteri, bayi, şirket nam ve hesabına hareket eden her türlü temsilci, taşeron ve danışmanları kapsar.

“**Koç Topluluğu**” Koç Holding A.Ş. tarafından doğrudan veya dolaylı olarak, tek başına veya müştereken kontrol edilen şirketlerin tümünü ve Koç Holding A.Ş. tarafından uygulanan finansal raporunda yer alan iş ortaklıklarını (*Joint Ventures*) ifade eder.

“**Para Aklama**” yasal olmayan faaliyetlerden elde edilen gelirlerin yasal olarak elde edilmiş gibi mali sisteme entegre edilmesi, bir başka deyişle bu gelirlerin yasadışı faaliyetlerden elde edildiğinin gizlenmesidir.

“**Yaptırım Hedefi**”;

- Yaptırımların hedefi olan herhangi bir kişi, kuruluş, gemi veya hükümet ("**Listelenen Kişiler**") (ör. OFAC, *Specifically Designated Nationals and Blocked Persons* (“SDN”) listesinde yer alanlar);
- Listelenen Kişiler’in doğrudan veya dolaylı olarak %50 veya daha fazlasına sahip olduğu şirketler;
- Kırım, Küba, İran, Kuzey Kore ve Suriye gibi, bu Politika’nın onay tarihi itibarıyla, ülke veya bölge çapında kapsamlı Yaptırımlara tabi olan ülke veya bölgelerde ("**Ambargo Uygulanan Ülkeler**") ikamet eden gerçek kişiler ve bu ülkelerde tescilli tüzel kişiler; ve
- Ambargo Uygulanan Ülkelerin hükümetleri veya Venezuela Hükümeti tarafından sahip olunan veya kontrol edilen veya bunların temsilcisi olarak faaliyet gösteren kişi veya şirketler anlamına gelmektedir.

### 3. GENEL İLKELER

Tat Gıda, İş Ortaklarını teknik yetkinlikler, ürün ve hizmet kalitesi, fiyatlandırma, kurumsal itibar ve finansal sağlamlık gibi kriterlere göre seçmektedir. Tat Gıda ayrıca, bu Politika’da belirtilen ilkelere uyumu sağlamak için İş Ortakları ile ilişkili uyum risklerini, risk temelli bir yaklaşıma göre değerlendirmektedir. Bu yaklaşım, ilgili İş Ortaklarına belirli ölçüde destek sağlanmasını ve aşağıda açıklandığı gibi düzenli aralıklarla gerekli kontrollerin yapılmasını gerektirir:

- o İlgili İş Ortaklarının veya gerçek faydalanıcıların Yaptırım Hedefi olmadığına emin olmak için Üçüncü Taraf Taramaları<sup>5</sup>,
- o Aşağıda belirtilen hususların değerlendirilmesine yönelik olarak İş Ortaklarının denetlenmesi:
  - Yürürlükteki mevzuat ve ilgili sözleşmesel yükümlülüklere uyulması,
  - Koç Topluluğu ve Tat Gıda Etik İlkeleri’ne ve ilgili politikalara uyulması,

<sup>4</sup> <https://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>

<sup>5</sup> Ayrıntılar için lütfen Tat Gıda Yaptırımlar ve İhracat Kontrolleri Politikası'na bakınız.



- Etkin yönetim sistemlerine sahip olunması.
- Beklenen standartlara uyumu sağlamak için gerekli eğitimlerin verilmesi.

### ***Kabul Süreci***

İş ve operasyon birimleri, birinci savunma hattı olarak, yeni bir İş Ortağı ile herhangi bir iş ilişkisine girilmesinden veya çalışılmaya başlanmasından önce ilgili tarafın herhangi bir Yaptırım Yükümlülüğüne tabi olup olmadığını teyit etmek amacıyla üçüncü taraf tarama aracı vasıtasıyla Yasaklı Liste Sorgulaması (“DPS”) yapılmasından sorumludur<sup>6</sup>.

İkinci aşama ise ilgili tarafların, Tat Gıda İş Ortakları İçin Yol Gösterici İlkeler (“İlkeler”) uyuymadıklarının değerlendirilmesidir.

İlkelere uyum, Hukuk ve Uyum Birimi tarafından hazırlanan Öz Değerlendirme Formları ve Soruları ile takip edilir. Sonuçlar, doğal risk faktörleri de dikkate alınarak ilgili süreç sahipleri tarafından değerlendirilir ve değerlendirme sonuçları, Hukuk ve Uyum Birimi’ne iletilir. Durum Tespit sonuçlarının herhangi bir uyumsuzluğa ilişkin uyarı işareti içermesi durumunda Hukuk ve Uyum Birimi, gerekli olması durumunda ilgili taraflar için Gelişmiş Durum Tespiti gerçekleştirilmesini tavsiye edebilir. Gelişmiş Durum Tespiti sonucunun da olumsuz olması (yani ilgili tarafın İlkeler uygun hareket etmemesi ve / veya söz konusu ihlali gidermek için gerekli önlemleri almaması) durumunda, işe başlama veya sürdürme kararı Tat Gıda Genel Müdürü’nün yazılı onayına tabidir.

Tat Gıda, bir İş Ortağı ile herhangi bir sözleşme akdederken, bu Politika ve burada belirtilen İlkelerin herhangi bir şekilde ihlal edildiğinin tespiti halinde söz konusu sözleşmeyi feshetme veya mümkün olan diğer yaptırımları uygulama hakkını saklı tutar. Bu Politika İlkeleri’ne uyum yükümlülüğü ile Tat Gıda’nın ilgili taraf üzerinde denetim hakkının bulunması gibi maddeler, ilgili sözleşmelerde yer alır.

## **4. İŞ ORTAKLARI İÇİN YOL GÖSTERİCİ İLKELER**

Tat Gıda İş Ortakları için Yol Gösterici İlkeler, bu Politika ve Tat Gıda Uyum Programı’nın bir parçası olarak oluşturulmuş ve BM Küresel İlkeler Sözleşmesi’ne uygun olarak hazırlanmıştır. Tat Gıda’nın tüm İş Ortaklarının bu İlkelere uyması beklenmektedir.

### **4.1. Yasal Düzenlemeler**

Tat Gıda İş Ortaklarından, faaliyetleri ve sektörleri kapsamındaki tüm yasa ve düzenlemelere uymaları beklenir. Bu kapsamda İş Ortakları’ndan rekabet yasaları, Para Aklama ve terörizmin finansmanının önlenmesine yönelik mevzuat, veri gizliliği düzenlemeleri ve rüşvet ve yolsuzlukla mücadele ile ilgili yasalara ve diğer tüm geçerli mevzuat hükümlerine uygun hareket etmeleri beklenmektedir.

### **4.2. İnsan Hakları**

İş Ortaklarından ticari faaliyetlerini Tat Gıda İnsan Hakları Politikası’na uygun olarak gerçekleştirmeleri beklenmektedir.

---

<sup>6</sup> Ayrıntılar için lütfen Tat Gıda Yaptırımlar ve İhracat Kontrolleri Politikası’na bakınız.

#### **4.2.1. İstihdam**

Tat Gıda'nın İş Ortakları, faaliyetlerinin çocuk işçi çalıştırılması, zorla çalıştırma, iş istismarı ile ilişkilendirilmemesini sağlamalıdır.

Ayrıca Tat Gıda, ILO Sözleşmeleri ve Tavsiyeleri, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi ve BM Küresel İlkeler Sözleşmesi uyarınca, İş Ortakları'nın kölelik ve insan kaçakçılığına karşı "sıfır tolerans" yaklaşımlarının olmasını beklemektedir.

#### **4.2.2. İş Kanunlarına Uyum**

İş Ortakları'nın, faaliyet gösterdikleri ülkelerin iş kanunlarına uymaları beklenmektedir.

Ücret belirleme süreci, ilgili sektörler, yerel iş piyasasına göre rekabetçi şekilde ve eğer varsa toplu iş sözleşmelerinin koşullarına uygun olarak tespit edilmelidir. Sosyal yardımlar da dâhil olmak üzere ücretlerin tümü, yürürlükteki yasalara ve yönetmeliklere uygun olarak ödenmelidir.

#### **4.2.3. Taciz ve Şiddetin Önlenmesi**

İş Ortaklarından şiddetin, tacizin, iç ve dış tehditlerden kaynaklanan diğer emniyetsiz ve rahatsız edici koşulların bulunmadığı bir çalışma ortamı sağlanması beklenir. Hiçbir şekildeki fiziksel, sözlü, cinsel veya psikolojik tacize, zorbalığa, suistimale veya tehdide tolerans gösterilmez.

#### **4.2.4. Ayrımcılık**

İş Ortaklarından herhangi bir ayrımcılığın kabul edilmediği, çalışanlara adil davranıldığı ve ayrımcılığa tolerans gösterilmeyen (ırk, cinsiyet, renk, ulusal veya sosyal köken, etnik köken, din, yaş, engellilik, cinsel yönelim, cinsiyet tanımları veya siyasi görüşler gibi) bir çalışma ortamı sağlamaları beklenmektedir.

#### **4.2.5. Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Özgürlüğü**

İş Ortakları, çalışanlarının herhangi bir misilleme korkusu hissetmeden bir sendikaya üye olma ve toplu sözleşme yapma hak ve özgürlüklerine saygı duymalıdır.

### **4.3. Sağlık ve Güvenlik**

İş Ortaklarından güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sağlamaları, ilgili tüm yasal düzenlemelere uymaları ve tüm çalışma alanları için gerekli tüm güvenlik önlemlerini almaları ve uygulamaları beklenir. İş Ortakları, güvenli olmayan koşullar veya davranışlar ortaya çıktığında, yaralanma ve kaza riskini en aza indirmek için gerekli önlemleri derhal almalıdır.

### **4.4. Çevre**

Tat Gıda, İş Ortaklarının çevreyi korumak ve muhafaza etmek için azami çabayı sarf etmesini bekler. Bu kapsamda Tat Gıda, İş Ortaklarını aşağıda belirtilen konularda destekler;

— Tat Gıda'nın Sağlık, Güvenlik ve Çevre Yönetim Sistemi Prosedürü de dâhil olmak üzere yürürlükteki tüm çevre ile ilgili düzenlemelere uymak.

- İklim değişikliği, su yönetimi, atık yönetimi ve biyoçeşitliliğin korunması için çevresel performanslarını sürekli iyileştirmek ve çevresel etkilerini azaltmak.
- Endüstriyel kazalara ve diğer acil durumlara karşı etkili izleme sistemlerine ve prosedürlerine sahip olmak.
- İş Ortaklarının iş ortakları ve üçüncü taraflarının çevresel performanslarını iyileştirmeye teşvik etmek.

#### **4.5. Etik**

Tat Gıda, İş Ortaklarından işlerini adil, dürüst, mevzuata uygun ve Koç Topluluğu ile Tat Gıda Etik İlkeleri'ne uygun olarak gerçekleştirmelerini beklemektedir.

##### **4.5.1. Rüşvetle ve Yolsuzlukla Mücadele ile Para Aklamamanın Önlenmesi**

İş Ortaklarından, Tat Gıda adına faaliyetlerini yürütürken Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele ve Para Aklamamanın önlenmesiyle ilgili yürürlükteki mevzuata uymaları beklenmektedir. Haksız avantaj elde etmek ve tarafsız karar verme süreçlerini etkilemek için her türlü rüşvet ile doğrudan veya dolaylı olarak değerli herhangi bir şeyin verilmesi veya alınması kabul edilemez. Kötü niyetle olsun veya olmasın, Para Aklamaya sebebiyet verebilecek her türlü faaliyet yasa dışıdır ve kabul edilemez.

Tüm işlemler doğru, şeffaf ve yeterli açıklamaları ihtiva edecek bir şekilde yasal defterlere ve kayıtlara işlenmelidir.

##### **4.5.2. Çıkar Çatışması**

İş Ortakları, Tat Gıda çalışanları ile kendileri arasında çıkar çatışmasına yol açabilecek veya bu şekilde algılanabilecek ve Koç Topluluğu'nun veya Tat Gıda'nın itibarına zarar verebilecek kişisel ilişkilere girmemelidir.

##### **4.5.3. Raporlama**

İş Ortaklarından, ihlalleri bildirmek ve gerekli önlemleri zamanında almak için etkili iletişim kanalları oluşturmaları beklenir. İş Ortakları ve çalışanları endişelerini, herhangi bir intikam veya misilleme korkusu bu iletişim kanalları aracılığıyla bildirebilmeleri gerekmektedir. Ek olarak İş Ortaklarının çalışanları, endişelerini doğrudan Etik Hat'ta da bildirmeleri mümkündür.

#### **4.6. Eğitim ve Geliştirme**

Tat Gıda, İş Ortaklarını, çalışanlarına daha fazla beceri ve yetkinlik kazanmaları için eğitim programları ve araçlar sağlamaya teşvik eder.

#### **4.7. Yönetim Sistemleri**

İş Ortaklarından, yasalara, düzenlemelere ve bu Politika'da yer verilen İkelere uygun şekilde faaliyette bulunmalarını sağlamak için etkin ve işleyen yönetim sistemlerine sahip olmaları beklenir.

## 5. YETKİ VE SORUMLULUKLAR

Tat Gıda'nın tüm çalışanları ve yöneticileri bu Politika'ya uymaktan ve Tat Gıda'nın ilgili prosedürlerini ve kontrollerini bu Politika'daki gereklilikler doğrultusunda uygulamaktan ve desteklemekten sorumludur. Tat Gıda, ilgili taraf ve işleme uygulanabilir olduğu ölçüde, tüm İş Ortaklarının bu Politika'ya uyumlu davranmasını bekler ve bunun için gerekli adımları atar.

Bu Politika ile Tat Gıda'nın faaliyet gösterdiği ülkelerde geçerli olan yerel mevzuat arasında bir farklılık olması durumunda, ilgili uygulama yerel mevzuata aykırılık teşkil etmediği ölçüde, Politika veya mevzuattan, daha kısıtlayıcı olan geçerli olacaktır.

Bu Politika'ya, yürürlükteki mevzuata, Koç Topluluğu veya Tat Gıda Etik İlkeleri'ne aykırı olduğunu düşündüğünüz herhangi bir eylemden haberdar olmanız halinde, bu konuyu bir üst yöneticinize danışabilir veya raporlayabilirsiniz. Alternatif olarak Etik Hat'ta "koc.com.tr/ihbarbildirim" adresinden bildirimde bulunabilirsiniz.

Tat Gıda çalışanları, işbu Politika ve uygulaması hakkındaki soruları hakkında Tat Gıda Hukuk ve Uyum Birimi'ne danışabilirler. Bu Politika'nın bir çalışan tarafından ihlali, işten çıkarılma dahil olmak üzere önemli disiplin cezalarına neden olabilir. Bu Politika'ya uyumlu hareket etmesi beklenen herhangi bir üçüncü şahsın işbu Politika'ya aykırı hareket etmesi halinde, ilgili sözleşmeler feshedilebilir.

## 6. REVİZYON GEÇMİŞİ

İşbu Politika 18.02.2022 tarihli Yönetim Kurulu Kararı ile yürürlüğe girmiş olup Politikanın güncellenmesinden Tat Gıda Hukuk ve Uyum Birimi sorumludur.

Revizyon	Tarih	Açıklama

**Tat Gıda Sanayi A.Ş.**  
**Toplumsal Yatırım Politikası**

## İÇİNDEKİLER

1. AMAÇ VE KAPSAM .....	2
2. TANIMLAR .....	3
3. GENEL İLKELER .....	3
4. POLİTİKANIN UYGULANMASI .....	4
5. YETKİ VE SORUMLULUKLAR .....	4
6. REVİZYON GEÇMİŞİ .....	5

## 1. AMAÇ VE KAPSAM

Bu Toplumsal Yatırım Politikasının (“**Politika**”) amacı, toplumsal yatırım girişimlerinin geliştirilmesinde benimsenecek olan ilkeleri ortaya koymaktır. Tat Gıda Sanayi A.Ş. (“Tat Gıda”), faaliyetlerinin, paydaşlarına, çevreye ve toplumun tamamına olan etkisinin farkındadır ve sürdürülebilir kalkınmanın önemini vurgulamaktadır.

Koç Topluluğu ve Tat Gıda Etik İlkeleri’nin<sup>1</sup> ayrılmaz bir parçasını oluşturan bu Politika, Tat Gıda’nın, ilişki içerisinde olduğu toplumun refahı ve çevrenin sürdürülebilir gelişimine katkıda bulunmaya verdiği önemi ortaya koymaktadır.

Tat Gıda, faaliyetlerini en yüksek etik standartlara uygun olarak yürütmeye büyük önem vermektedir. BM Küresel İlkeler Sözleşmesi’nde<sup>2</sup> imzası bulunan Koç Holding A.Ş., BM Küresel İlkeler Sözleşmesinin 10 İlkesine riayet etmektedir. Tat Gıda da bir Koç Topluluğu iştiraki olarak bu İlkelere uyumu gözetmektedir.

Bu Politika ile Tat Gıda, Koç Holding’in “Geleceğe. Birlikte” sürdürülebilirlik yaklaşımını benimsemektedir.

## 2. TANIMLAR

“**BM**” Birleşmiş Milletler uluslararası örgütünü ifade eder.

“**BM Küresel İlkeler Sözleşmesi**”<sup>3</sup> insan hakları, çalışma standartları, çevre ve yolsuzlukla mücadele alanlarında iş dünyasının 10 temel sorumluluk alanını ele alan, sosyal sorumluluk ve sürdürülebilirlik uygulamalarına yönelik olarak evrensel olarak kabul edilen BM bildirgelerine dayanan sözleşmeyi ifade eder.

“**Koç Topluluğu**”, Koç Holding A.Ş. tarafından doğrudan veya dolaylı olarak, tek başına veya müştereken kontrol edilen şirketlerin tümünü ve Koç Holding A.Ş.’nin konsolide finansal raporunda yer alan iş ortaklıklarını (*Joint Ventures*) ifade eder.

“**Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları**”, BM Üye Ülkeleri tarafından kabul edilen, yoksulluk, eşitsizlik, iklim, çevresel bozulma, refah, barış ve adaletle ilgili küresel zorlukları ele alan hedeflere ulaşmaya yönelik 15 yıllık planın düzenlendiği “Sürdürülebilir Kalkınma için 2030 Gündemi”nin bir parçasını oluşturan 17 amacı ifade eder.<sup>4</sup>

“**Toplumsal Yatırım**”, uzun vadeli kurumsal fayda elde etmek ve itibarı artırmak amacıyla şirket tarafından toplumsal ve çevresel konuları ele almak üzere belirlenen, gerçek-tüzel kişiler ile kurulan stratejik ilişki ve işbirliklerini ifade eder.

## 3. GENEL İLKELER

Toplumsal Yatırımların güvenilir taraflarca ve doğru amaçlar doğrultusunda gerçekleştirildiğinden emin olunması amacıyla Tat Gıda tarafından desteklenen gerçek-tüzel kişiler için “Durum Tespit”<sup>5</sup> çalışması gerçekleştirilir.

<sup>1</sup> Detaylar için lütfen Tat Gıda Etik İlkeleri’ne bakınız.

<sup>2</sup> <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>

<sup>3</sup> <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>

<sup>4</sup> <https://www.un.org/sustainabledevelopment/sustainable-development-goals/>

<sup>5</sup> Lütfen Yaptırımlar ve İhracat Kontrol Politikasına bakınız

Tat Gıda, Toplumsal Yatırımların Koç Topluluğu ve Tat Gıda Etik İlkeleri'ne, Tat Gıda İnsan Hakları Politikası'na, Tat Gıda Bağış ve Sponsorluk Politikası'na, Tat Gıda Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Politikası'na ve ilgili diğer Tat Gıda politikalarına uygun olmasını sağlar.

Bölgesel, ulusal veya uluslararası kuruluşlara üye olmak için yapılan başvurular veya Toplumsal Yatırımlarla ilgili taraf olunan anlaşmaların Tat Gıda'nın ve Koç Topluluğu'nun itibarına etkisi olabileceği için bunların BM Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin ilkelerine uyumlu olması gerekmektedir.

#### **4. POLİTİKANIN UYGULANMASI**

Toplumsal Yatırımlar, Tat Gıda'nın önceliklerine uygun şekilde ve aşağıda belirtilen koşullar dikkate alınarak gerçekleştirilir:

- İlgili Toplumsal Yatırımın, Tat Gıda ticari faaliyetlerinin yürütüldüğü bölgelerin öncelikleri ve ihtiyaçları ile uyumlu olup olmadığı,
- Toplumsal Yatırım faaliyetleri ile iş stratejisi arasında açık ve net bir bağlantının sağlanması,
- Uygulanabilir çözümler ileri sürebilmek için sivil toplum örgütleri, uluslararası kuruluşlar, üniversiteler veya bireylerle güçlü ilişkilerin kurulması,
- Toplumsal Yatırımdan amaçlanan ve elde edilen sonuçların tasarım bazında ölçülebilir ve ölçeklenebilir olmasının ve diğer işletmeler ile bölgelere yaygınlaştırılma potansiyeline sahip olması,
- BM Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları'nda belirtildiği üzere, sosyal ve çevresel hedeflere uygun olmalarının sağlanması.

#### **5. YETKİ VE SORUMLULUKLAR**

Bu Politika, yatırım inisiyatiflerinin toplum yararına gerçekleştirilmesi konusunda Tat Gıda'nın tüm çalışanları ve yöneticileri için rehberlik sağlamaktadır. Bu Politika'ya aykırı olduğunu veya çeliştiğini düşündüğünüz herhangi bir eylem veya işlemden haberdar olmanız halinde, Kurumsal İletişim Birimi'ne danışabilirsiniz.

#### **6. REVİZYON GEÇMİŞİ**

İşbu Politika 18.02.2022 tarihli Yönetim Kurulu Kararı ile yürürlüğe girmiş olup Politika'nın güncellenmesinden Kurumsal İletişim Birimi sorumludur.

<b>Revizyon</b>	<b>Tarih</b>	<b>Açıklama</b>



**Tat Gıda Sanayi A.Ş.**

**Yaptırımlar ve İhracat Kontrolleri Politikası**

## İÇİNDEKİLER

1.	AMAÇ VE KAPSAM .....	3
2.	TANIMLAR VE ÖZET BİLGİLER .....	3
3.	GENEL PRENSİPLER .....	4
4.	POLİTİKANIN UYGULANMASI .....	6
5.	ABD'Lİ KİŞİLERİN KISITLAMALARI .....	6
6.	BİLGİ TALEPLERİ.....	7
7.	YETKİ VE SORUMLULUKLAR .....	7
8.	REVİZYON GEÇMİŞİ .....	7

## 1. AMAÇ VE KAPSAM

Bu Yaptırımlar ve İhracat Kontrolleri Politikası'nın ("**Politika**") amacı, ekonomik yaptırımlar ve ihracat kontrol yükümlülüklerine uyumlu olmak için Tat Gıda Sanayi A.Ş. ("Tat Gıda") tarafından dikkate alınması gereken kuralları belirlemektir.

Tat Gıda ticari faaliyetleri için ilgili ve geçerli olduğu durumlarda, Türkiye Cumhuriyeti, Birleşmiş Milletler ("**BM**"), Amerika Birleşik Devletleri ("**ABD**") ve Avrupa Birliği ("**AB**") (sırasıyla "**Türkiye Yaptırımları**", "**BM Yaptırımları**", "**ABD Yaptırımları**" ve "**AB Yaptırımları**") ve diğer yargı bölgeleri tarafından uygulanan ekonomik yaptırımlar ve ihracat kontrolleri yükümlülüklerine ("**Yaptırım**") tam olarak uymak, Tat Gıda'nın temel prensiplerindedir.

Tat Gıda'nın tüm çalışanları ve yöneticileri, Koç Topluluğu ve Tat Gıda Etik İlkeleri'nin<sup>1</sup> ayrılmaz bir parçası olan işbu Politika'ya uygun hareket etmekle yükümlüdür. Tat Gıda, hakim ortaklarından ve İş Ortaklarından ilgili taraf ve/veya işleme uygulanabilir olduğu ölçüde bu Politika'ya uygun hareket etmelerini bekler ve bunu sağlamak için gerekli adımları atar.

## 2. TANIMLAR VE ÖZET BİLGİLER

"**AB Yaptırımları**" AB Konseyi tarafından kabul edilen ve üye ülkelerce uygulanan yaptırımları ifade eder.

"**ABD Yaptırımları**" ABD Federal Hükümeti, eyaletleri ve organları tarafından uygulanan Yaptırımları ifade etmektedir.

"**Ambargo**", ekonomik veya politik nedenlerle belirli bir ülkeye tüm veya belirli ürünlerin ihracatı veya ithalatının bir devlet tarafından yasaklanmasını ifade eder.

"**BM Yaptırımları**", Birleşmiş Milletler Güvenlik Konseyi tarafından yürürlüğe konan ve Birleşmiş Milletler üyesi ülkeler tarafından uygulanan ekonomik yaptırımları ifade eder. Tüm BM üyeleri, Birleşmiş Milletler yaptırımlarına uymakla yükümlüdür.<sup>2</sup>

"**İhracat Kontrol Düzenlemeleri**", ticaret, dış politika ve ulusal güvenlik nedenleriyle teknolojilerin, bilgilerin, ürünlerin ve hizmetlerin ithalatını, ihracatını ve yeniden ihracatını düzenleyen ve kısıtlayan ilgili ülke mevzuatını ifade eder.

---

<sup>1</sup> Diğer ilgili politikalar için lütfen ayrıca Tat Gıda Hediye ve Ağırlama Politikası ile Tat Gıda Bağış ve Sponsorluk Politikası'na bakınız.

<sup>2</sup> <https://www.un.org/securitycouncil/sanctions/information>

“İş Ortakları” tedarikçi, müşteri, bayi, şirket nam ve hesabına hareket eden her türlü temsilci, taşeron ve danışmanları kapsar.

“**Koç Topluluğu**”, Koç Holding A.Ş. tarafından doğrudan veya dolaylı olarak, tek başına veya müştereken kontrol edilen şirketlerin tümünü ve Koç Holding A.Ş.’nin konsolide finansal raporunda yer alan iş ortaklıklarını (*Joint Ventures*) ifade eder.

"**OFAC**", Amerika Birleşik Devletleri Hazine Bakanlığı'nın Yabancı Varlıklar Kontrol Ofisi anlamına gelmektedir.

"**Para Aklama**", yasal olmayan faaliyetlerden elde edilen gelirlerin yasal olarak elde edilmiş gibi mali sisteme entegre edilmesi, bir başka deyişle bu gelirlerin yasadışı faaliyetlerden elde edildiğinin gizlenmesidir.

“**Türkiye Yaptırımları**”, Türkiye Cumhuriyeti tarafından yürürlüğe konan ve Dışişleri Bakanlığı tarafından uygulanan yaptırım ve ambargoları ifade etmektedir.

"**Uluslararası Kuruluş**", uluslararası üyeliği, kapsamı veya mevcudiyeti olan kuruluşları ifade etmektedir.

**“Yaptırım Hedefi”:**

- Yaptırımların hedefi olan herhangi bir kişi, kuruluş veya hükümet ("**Listelenen Kişiler**") (ör. OFAC, *Specifically Designated Nationals and Blocked Persons* (“SDN”) listesinde yer alanlar);
- Listelenen Kişiler’in doğrudan veya dolaylı olarak %50 veya daha fazlasına sahip olduğu şirketler;
- Kırım, Küba, İran, Kuzey Kore ve Suriye gibi, bu Politika’nın onay tarihi itibarıyla, ülke veya bölge çapında kapsamlı Yaptırımlara tabi olan ülke veya bölgelerde ("**Ambargo Uygulanan Ülkeler**") ikamet eden gerçek kişiler ve bu ülkelerde tescilli tüzel kişiler; ve
- Ambargo Uygulanan Ülkelerin hükümetleri veya Venezuela Hükümeti<sup>3</sup> tarafından sahip olunan veya kontrol edilen veya bunların temsilcisi olarak faaliyet gösteren kişi veya şirketler anlamına gelmektedir.

### 3. GENEL İLKELER

Devletler ve Uluslararası Kuruluşlar, Yaptırımlar ve İhracat Kontrol Düzenlemelerine uygun olarak belirli mal ve hizmetlerin, teknik verilerin, bilginin, malzemelerin ve teknolojinin transferini veya

---

<sup>3</sup> İşbu Politika’nın onay tarihi itibarıyla geçerlidir.

tedarikini sınırlayabilir. Ekonomik, tam veya kısmi Ambargolar, politik, askeri veya sosyal nedenlerle belirli ülkelere, kuruluşlara veya kişilere uygulanabilir.

Küresel olarak faaliyet gösteren bir kuruluş olan Tat Gıda, Yaptırımlar ve İhracat Kontrol Düzenlemeleriyle ilişkili risklerin etkin bir şekilde yönetimi için gerekli önlemleri etkin bir şekilde almayı amaçlamaktadır.

Tat Gıda'nın ürün ve hizmetleri, Yaptırım Hedefleri veya Ambargo Uygulanan Ülkeler ile doğrudan veya dolaylı olarak alınıp satılmamalıdır. İlgili iş biriminin, ilgili işlemle ilgili olarak bir tereddüdünün bulunması veya istisnai hallerde (Örn. *Sectorial Sanctions Identifications List* ("SSI") listesinde bulunan bir taraf ile belirli hallerde işlem yapılması; Ambargo Uygulanan Ülke ile Yaptırımlara konu olmayan bir sektörde belirli hallerde işlem yapılması vb.), ilgili işlemin Yaptırımları ihlal etmediğinden veya Tat Gıda'yı Yaptırım riskine maruz bırakmadığından emin olmak için Hukuk ve Uyum Birimi'nden onay alınmalıdır.

Faaliyet gösterilen ülkelerdeki İhracat Kontrol Düzenlemeleri ve Yaptırımlar da dâhil olmak üzere, ilgili mevzuata ve sözleşmesel yükümlülüklerle uymak Tat Gıda için büyük önem arz etmektedir. Bu nedenle:

- Gerekli düzenlemeler yapılmadıkça ve gerekli lisanslar<sup>4</sup> alınmadıkça, Yaptırımlara veya yürürlükteki İhracat Kontrol Düzenlemelerine aykırı olan tüm faaliyetler durdurulmalıdır;
- Üçüncü bir şahsın Yaptırımlara tabi olup olmadığını belirlemek için Üçüncü Taraf Durum Tespit çalışmaları yapılmalıdır;
- Üçüncü Taraf Durum Tespit çalışmalarının sonucuna göre belirlenecek sıklıkta izleme çalışmaları gerçekleştirilmelidir. İzleme çalışmaları sırasında yasaklanmış, Yaptırımlara veya yürürlükteki İhracat Kontrol Düzenlemelerine aykırı bir faaliyetin tespit edilmesi halinde, ilgili süreç derhal durdurulmalı ve Hukuk ve Uyum Birimi'ne bilgi verilmelidir.

Ödemeler ve tahsilat, Tat Gıda'nın faaliyet gösterdiği ülkelerin mevzuatına uygun olarak yapılmalı ve kayıt altına alınmalıdır. Tat Gıda, Para Aklama, terörizm ve kitle imha silahlarının finansmanı faaliyetlerine taraf olamaz. Bu amaçla, Tat Gıda:

- Müşterilerinin ve diğer İş Ortaklarının kim olduğunu bilir;
- Yürürlükteki mevzuata, Koç Topluluğu ve Tat Gıda Etik İlkeleri'ne ve ilgili politikalara uyar;
- Mali ve ticari kayıtların doğruluğunu sağlar;
- Tüm faaliyetlerin kayıtlarını güvenli ve uygun bir şekilde tutar;
- Mevzuata uygun olarak Üçüncü Taraf Durum Tespit çalışmaları yapar.

---

<sup>4</sup> İlgili düzenlemelerde aksi belirtilmedikçe, lisanslar en az 10 yıl süreyle alınmalıdır.

Bu Politika'ya aykırı davranılması, bunlarla sınırlı olmamak üzere, aşağıdaki durumlara yol açabilir:

- Çalışanlara hapis cezası verilmesi (belirli Yaptırımların ihlali sonucunda);
- Hem Tat Gıda hem de çalışanlar için önemli maddi cezalar;
- İtibar kaybı;
- İş kaybı;
- Anlaşmaların feshi;
- Uluslararası finansmana erişim problemleri;
- Kredilerin geri çağırılması;
- Tat Gıda varlıklarına el konulması.

#### 4. POLİTİKANIN UYGULANMASI

Durum tespit çalışması kapsamında gerçekleştirilen Yasaklı Liste Sorgulaması, mevzuata uygun olarak, yeni bir İş Ortağı veya herhangi başka bir üçüncü kişi ile herhangi bir iş ilişki kurulmadan önce, Üçüncü Taraf Durum Tespitinde kullanılan tarama aracı vasıtasıyla gerçekleştirilmelidir. Bunun amacı, ilgili kişinin bir Yaptırım Hedefi olup olmadığını belirlemektir. Durum tespit çalışmaları gerçekleştirilirken küresel Yaptırım listeleri yerel listelerle birlikte taranmalıdır.

Durum tespit çalışması, yalnızca iş ilişkisi kurulmadan önce değil, iş ilişkisi süresince düzenli olarak yapılmalıdır. İlgili birimler tarafından herhangi bir zamanda, Yaptırım ve İhracat Kontrol Düzenlemelerine bir aykırılık (Yaptırım Hedefleri ile işlem riski, Para Aklama faaliyetleri vb.) tespit edilmesi halinde, bu durum hakkında derhal Hukuk ve Uyum Birimi'ne bilgi verilir. Hukuk ve Uyum Birimi gerekli ilave araştırmayı yapar ve ilgili tarafla ilişkin sonlandırılması, sözleşmelerin feshi dâhil ancak bununla sınırlı olmamak üzere, gerekli aksiyonun alınması için ilgili birimleri bilgilendirir. İlgili birimler alınacak aksiyon konusunda bir tereddüt yaşadıklarında Tat Gıda Hukuk ve Uyum Birimi'ne danışmalıdır.

Tat Gıda, İş Ortakları ve diğer üçüncü taraflarla imzalayacakları sözleşmelerde, ilgili kişilerin bu Politika'yı anladıklarına ve Politika'ya uygun hareket edeceklerine ilişkin düzenlemelerin yapılmasını sağlarlar.

#### 5. ABD'Lİ KİŞİLERİN KISITLAMALARI

Ambargo Uygulanan Ülkelerle, Hukuk ve Uyum Birimi'nden onay alınarak yapılması öngörülen ticari faaliyetlerde dahi ABD Kişisi (*US Person*) çalışanlar rol almamalıdır.

"**ABD Kişisi (*US Person*)**", Amerika Birleşik Devletleri'nde bulunan herkesi; nerede bulunursa bulunsun herhangi bir ABD vatandaşı veya yeşil kart sahibini (ABD ve başka bir ülkenin çifte vatandaşları dâhil); ABD'de kurulu şirketleri veya ABD dışında kurulmuş olsalar da ABD'li

şirketler tarafından kontrol edilen şirketleri kapsar. ABD Kişilerinin tecridiyle ilgili daha fazla bilgi için Tat Gıda Hukuk ve Uyum Birimi ile iletişime geçilebilir.

## **6. BİLGİ TALEPLERİ**

Tat Gıda, çalıştığı banka veya muhabir bankalardan e-posta, faks veya diğer yollarla belirli işlemler, karşı taraflar vb. ile ilgili bilgi talepleri alabilir. Yaptırımlarla ilgili bilgi talebi alan herhangi bir çalışan bu bilgi talebini vakit kaybetmeden Hukuk ve Uyum Birimi'ne iletmelidir. Bilgi taleplerine verilen yanıtlar, doğru ve eksiksiz olmalı ve yanıltıcı bilgi içermemelidir.

İlgili tüm iç yazışmalar, Hukuk ve Uyum Birimi tarafından bilgi talebi yanıtının onaylandığını kanıtlayan dokümanlar ve bilgi talebinin ele alındığına ilişkin diğer dokümanlar da dahil olmak üzere elektronik formatta kaydedilmeli ve arşivlenmelidir.

Herhangi bir tereddüt halinde, Tat Gıda Hukuk ve Uyum Birimi ile iletişime geçilebilir.

## **7. YETKİ VE SORUMLULUKLAR**

Tat Gıda'nın tüm çalışanları ve yöneticileri bu Politika'ya uymak ve Tat Gıda'nın ilgili prosedürlerini ve kontrollerini bu Politika'daki gereklilikler doğrultusunda uygulamaktan ve desteklemekten sorumludur. Tat Gıda, ilgili taraf ve işleme uygulanabilir olduğu ölçüde, tüm İş Ortaklarının bu Politika'ya uyumlu davranmasını bekler ve bunun için gerekli adımları atar.

Bu Politika ile Tat Gıda'nın faaliyet gösterdiği ülkelerde geçerli olan yerel mevzuat arasında bir farklılık olması durumunda, ilgili uygulama yerel mevzuata aykırılık teşkil etmediği ölçüde, Politika veya mevzuattan, daha kısıtlayıcı olan geçerli olacaktır.

Bu Politika'ya, yürürlükteki mevzuata, Koç Topluluğu veya Tat Gıda Etik İlkeleri'ne aykırı olduğunu düşündüğünüz herhangi bir eylemden haberdar olmanız halinde, bu konuyu bir üst yöneticinize danışabilir veya raporlayabilirsiniz. Alternatif olarak Etik Hat'ta "koc.com.tr/ihbarbildirim" adresinden bildirimde bulunabilirsiniz.

Tat Gıda çalışanları, işbu Politika ve uygulaması hakkındaki soruları hakkında Tat Gıda Hukuk ve Uyum Birimi'ne danışabilirler. Bu Politika'nın bir çalışan tarafından ihlali, işten çıkarılma dahil olmak üzere önemli disiplin cezalarına neden olabilir. Bu Politika'ya uyumlu hareket etmesi beklenen herhangi bir üçüncü şahsın işbu Politika'ya aykırı hareket etmesi halinde, ilgili sözleşmeler feshedilebilir.

## **8. REVİZYON GEÇMİŞİ**

İşbu Politika 18.02.2022 tarihli Yönetim Kurulu Kararı ile yürürlüğe girmiş olup Politika'nın güncellenmesinden Tat Gıda Hukuk ve Uyum Birimi sorumludur.

<b>Revizyon</b>	<b>Tarih</b>	<b>Yorum</b>



**Tat Gıda Sanayi A.Ş.**  
**Rekabet Hukuku Uyum Politikası**

## İÇİNDEKİLER

1. AMAÇ VE KAPSAM.....	3
2. TANIMLAR .....	3
3. GENEL İLKELER.....	4
4. POLİTİKA’NIN UYGULANMASI.....	4
4.1 Rakiplerle İlişkilerde Dikkat Edilmesi Gereken Kurallar .....	4
4.2 Hâkim Durum Halinde Dikkat Edilmesi Gereken Kurallar .....	5
4.3 Müşteri, Bayi ve Tedarikçilerle İlişkilerde Dikkat Edilmesi Gereken Kurallar.....	5
4.4. Şirketlerin Birleşme ve Devralmaları ile Ortak Girişim İşlemleri .....	6
4.5 Basın, Medya ve Diğer Sosyal İletişim Mecralarının Kullanımı .....	6
4.6 İnceleme Esnasında Rekabet Otoritesi Görevlileriyle İletişimin Yürütülmesi .....	6
4.7 Eğitim ve İzleme.....	6
5. YETKİ VE SORUMLULUKLAR .....	7
6. REVİZYON GEÇMİŞİ.....	7

## 1. AMAÇ VE KAPSAM

Koç Topluluğu Etik İlkeleri'nin ve Tat Gıda Sanayi A.Ş. ("Tat Gıda") Etik İlkeleri'nin bir parçası olan işbu Rekabet Hukuku Uyum Politikası'nın ("**Politika**") amacı, Tat Gıda bünyesindeki tüm faaliyetlerin rekabet hukuku mevzuatına uyumlu şekilde yürütülmesine yönelik ilke ve esasları belirlemektir. Bu Politika, Tat Gıda'nın tüm süreç ve uygulamalarının rekabet hukukuna uygun olmasını ve rekabet hukuku konusunda farkındalığın sağlanmasını amaçlamaktadır. Bu Politika, Tat Gıda'nın ticari faaliyetlerini ve rakipleriyle ilişkilerini yürütürken rekabet hukukuna uygun hareket etmeye verdiği önemin bir göstergesidir.

Tat Gıda çalışanları ve yöneticileri bu Politika'ya uygun hareket etmekle yükümlüdür. İş Ortaklarının da, ilgili işlemlere uygulanabilir olduğu ölçüde bu Politika'daki ilke ve esaslara uygun hareket etmesi beklenmektedir.

## 2. TANIMLAR

**"Hâkim Durum"** Belirli bir piyasadaki bir veya birden fazla teşebbüsün, rakipleri ve müşterilerinden bağımsız hareket ederek fiyat, arz, üretim ve dağıtım miktarı gibi ekonomik parametreleri belirleyebilme gücünü ifade eder.

**"Hâkim Durumun Kötüye Kullanılması"** Hâkim durumda bulunan teşebbüslerin sahip oldukları bu gücü, pazardaki rekabeti kısıtlayacak şekilde kötüye kullanmalarını ifade eder. Bu uygulamalara örnek olarak, rakip teşebbüslerin faaliyetlerinin zorlaştırılması, pazara yeni girmek isteyen teşebbüslerin engellenmesi, mal ve hizmet sunumunun reddedilmesi, ayrımcı uygulamalar, bir mal ile birlikte başka bir malın da alımının şart koşulması ve aşırı fiyatlandırmanın uygulanması verilebilir.

**"İş Ortakları"** Tedarikçi, müşteri, bayi, şirket nam ve hesabına hareket eden her türlü temsilci, taşeron ve danışmaları kapsar.

**"Koç Topluluğu"**, Koç Holding A.Ş. tarafından doğrudan veya dolaylı olarak, tek başına veya müştereken kontrol edilen şirketlerin tümünü ve Koç Holding A.Ş.'nin konsolide finansal raporunda yer alan iş ortaklıklarını (*Joint-Ventures*) ifade eder.

**"Rekabet"** Mal ve hizmet piyasalarındaki teşebbüsler arasında özgürce ekonomik kararlar verilebilmesini sağlayan yarışını ifade eder.

**"Rekabete Aykırı Anlaşma"**, teşebbüsler arasındaki fiyat tespiti, üretim miktarının belirlenmesi, pazar ve müşteri paylaşımı gibi konuları kapsayabilen yazılı veya sözlü olarak yapılabilen açık veya zımni mutabakatları ifade eder.

**"Rekabete Duyarlı Bilgi"** Rakiplerle paylaşılması halinde rekabeti bozacak, kısıtlayabilecek ve/veya bu etkiyi doğurabilecek nitelikteki her türlü bilgiyi ifade etmekte olup sayılanlarla sınırlı olmamak üzere; fiyata, miktara, müşterilere, maliyetlere, cirolara, satışlara, alımlara, kapasiteye, ürün niteliklerine, pazarlama planlarına, risklere, yatırımlara, teknolojilere, inovasyon ve AR-GE programlarına ilişkin ve benzeri diğer bilgileri içerir.

**"Teşebbüs"** Piyasada mal veya hizmet üreten, pazarlayan, satan gerçek ve tüzel kişilerle, bağımsız karar verebilen ve ekonomik bakımdan bir bütün teşkil eden birimleri ifade eder.

“Uyumlu Eylem” Teşebbüsler arasında bir anlaşmanın mevcut olmadığı hallerde, teşebbüslerin bağımsız davranışlarının yerine geçen bir koordinasyon veya pratik bir iş birliği sağlayan doğrudan veya dolaylı ilişkileri ifade eder.

### 3. GENEL İLKELER

Tat Gıda çalışanlarının ve İş Ortaklarının işlerini, faaliyet gösterilen ülkelerdeki mevzuat, Tat Gıda Etik İlkeleri ve işbu Politika’ya uygun şekilde yürütmeleri beklenmektedir. Bu bağlamda rekabet hukuku düzenlemelerine uygun bir şekilde hareket etmek, tüm yönetici ve çalışanların görev ve işlerinin önemli bir parçasıdır

Tat Gıda,

- Faaliyetlerinin rekabet hukuku açısından uyumunu düzenli olarak takip eder.
- Rekabet hukuku uyumu riskinin yönetimine ilişkin gerekli aksiyonları alır.
- Rekabet hukuku konusunda çalışanları ve yöneticileri bilinçlendirmek amacıyla, gerekli eğitim ve denetim faaliyetleri yürütür.

Bu Politika çerçevesinde Tat Gıda çalışanları, yöneticileri ve İş Ortakları; Rekabete Aykırı Anlaşmalar yapmamak, rakiplerle Uyumlu Eylemler içerisinde bulunmamak, rekabete aykırı teşebbüs birliği kararları doğrultusunda hareket etmemek, rakiplerle rekabet hukuku açısından sakınca doğurabilecek bilgileri paylaşmamak ve Hâkim Durumunun Kötüye Kullanılmaması konusunda gerekli hassasiyeti göstermekle yükümlüdürler.

Bu Politika’nın ihlali, Tat Gıda, ilgili yöneticileri, çalışanları ve İş Ortakları için hukuki, idari ve faaliyet gösterilen bölgedeki mevzuata bağlı olarak cezai yaptırımlar da dâhil olmak üzere ağır sonuçlar doğurabilecek ve en önemlisi Koç Topluluğu’nun ve Tat Gıda’nın itibarının ciddi bir şekilde zarar görmesine sebep olabilecektir.

### 4. POLİTİKA’NIN UYGULANMASI

#### 4.1 Rakiplerle İlişkilerde Dikkat Edilmesi Gereken Kurallar

Rakip şirket yöneticisi veya çalışanları ile doğrudan veya dolaylı olarak rekabeti engelleme, bozma ya da kısıtlama amacını taşıyan veya bu etkiyi doğuran veya doğurabilecek nitelikte anlaşmalar yapmak veya Uyumlu Eylem niteliği taşıyan davranışlarda bulunmak yasaktır. Bu kapsamda rakiplerle; müşteri ve bölge paylaşımı, arz kısıtlaması, ihalelerde danışıklı hareket gibi Rekabete Aykırı Anlaşmalar da yapılamaz.

Şirket içi yazışmalar ile rakiplerle olan görüşmeler ve yazışmalarda kullanılan dile dikkat edilir ve Rekabete Duyarlı Bilgilerin paylaşımı yapılmaz.

Rakip şirket çalışanlarıyla kurulacak her türlü temaslarda özellikle dikkatli olunması gerekmektedir. Özellikle rakip şirketlerin bir araya geldikleri dernek, konsey, ticari birlik benzeri toplantılarda, toplantılarda başkaları tarafından rekabet hukukuna aykırı konuşmaların yapılması halinde, bu tür paylaşımların durdurulması için derhal uyarıda bulunulmalı, konuşmaların devamı halinde toplantı terk edilmeli, bu durum kayda geçirilmeli ve sonrasında yapılması gerekenler için mutlaka Rekabet ve Uyum Müdürü’ne ve/veya Hukuk ve Uyum Birimi’ne bilgi verilmelidir.

Rakiplerden gelen rekabet kurallarına aykırılık riski taşıyan taleplere cevap verilmeden önce mutlaka Rekabet ve Uyum Müdürü'ne ve/veya Hukuk ve Uyum Birimi'ne danışılmalı, gelen taleplere sessiz kalınmamalı ve mutlaka bu tür taleplerin rekabet kuralları ile bağdaşmadığı ve olumlu cevap verilemeyeceği yazılı olarak taraflara bildirilerek, bu tür bir anlaşmanın tarafı olunmayacağı belgelenmelidir.

Rakiplere ilişkin bilgiler; basın açıklamaları, kamuya açık yıllık raporlar, resmi kayıtlar, ticaret dergileri, şirket yöneticilerinin konuşmaları gibi kamuya açık kaynaklardan ve mevzuata uygun bir şekilde elde edilebilir. Hazırlanan sunum, rapor ve benzeri dokümanlarda rakiplere ilişkin bilgilerin yer aldığı bu kaynaklara başvurulması halinde, muhakkak bilginin yasal kaynağı açık ve anlaşılır şekilde belirtilir.

#### **4.2 Hâkim Durum Halinde Dikkat Edilmesi Gereken Kurallar**

Tat Gıda, faaliyet gösterdiği farklı pazarlarda Hâkim Durumda olabilir. Çalışanlar bu durumda, Hâkim Durumun gereklerine uygun şekilde faaliyetlerini hassasiyetle yürütür. Hâkim durumun tespiti, teşebbüslerin ve rakiplerin pazardaki paylarına ve bazı spesifik faktörlere dayalı olarak her pazar için ayrı ayrı değerlendirilmekle birlikte Tat Gıda'nın, faaliyet gösterdiği bir pazarda hâkim sayılabilecek bir durumda olması halinde, kötüye kullanma olarak değerlendirilebilecek aşağıda belirtilen uygulamalardan kaçınılması gerekmektedir:

- Rakipleri pazardan dışlayan veya belirli müşterilere karşı ayrımcılık yapan fiyatlandırma stratejileri uygulamak. Örneğin; Satış miktarını artırmak amacıyla objektif nitelik taşımayan sadakat indirimleri sunmak.
- Bir ürün ile birlikte başka bir ürün alımının da şart koşulması.
- Objektif gerekçelere dayanmaksızın mal veya hizmet sunumunun reddedilmesi.
- Pazarda faaliyet gösteren veya pazara yeni girmek isteyen rakip teşebbüslerin engellenmesine yönelik faaliyetlerin yürütülmesi.
- Eşit durumdaki alıcılara benzer nitelikteki edimler için farklı şartlar sunulması.
- Aşırı fiyatlandırma uygulamak ve/veya haksız ticari koşullar içeren sözleşmeler sunmak.
- Uzun dönemli münhasırlık sözleşmeleri imzalamak. (Bu konudaki süre kısıtlamaları; ilgili hizmet/ürün pazarı bakımından değişiklik gösterebilmektedir. Bu türden sözleşmelerin imzalanmasından evvel mutlaka Rekabet ve Uyum Müdürü'ne ve/veya Hukuk ve Uyum Birimi'ne danışılmalıdır.)

#### **4.3 Müşteri, Bayi ve Tedarikçilerle İlişkilerde Dikkat Edilmesi Gereken Kurallar**

Tat Gıda çalışan ve yöneticileri, çalışan ve yöneticileri, faaliyet gösterilen sektörlerde bayiler, müşteriler, tedarikçiler ve bunların müşterilerinin kendi satış fiyatlarını, kar ve indirim oranlarını belirleme özgürlüklerine saygı duyar, bu özgürlüklerin kısıtlandığı izlenimini yaratacak her türlü eylem ve beyandan kesinlikle kaçınır. Uygulanan dağıtım sistemi kapsamında özellikle bölge veya müşteri sınırlandırması bakımından rekabet hukukuna aykırı olmayacak faaliyetler yürütülmesini sağlar. Tedarikçilerle ilişkilerinde rekabet kurallarına uyumlu sözleşmeler çerçevesinde hareket eder.

Bayilerin, müşterilerin, tedarikçilerin ve bunların müşterilerinin birbirlerinin rakibi olduğunun bilincinde olarak bu işletmeler arasında rekabete hassas bilgi paylaşımı, Uyumlu Eylem ya da

Rekabete Aykırı Anlaşma teşkil edebilecek her türlü beyan ve eyleme karşı dikkatli olunmalı, bu tip iletişim ve işlemlerden kaçınılması hususunda gerekli uyarılar yapılmalıdır.

#### **4.4. Şirketlerin Birleşme ve Devralmaları ile Ortak Girişim İşlemleri**

İki veya daha fazla şirketin birleşmesi ya da bir şirketin kontrolünün tamamen veya kısmen değişmesi (hisse veya mal varlığının satın alınması yoluyla), veya ortak girişim kurulması işlemleri, belirli kriterlere göre rekabet otoritelerinin iznine tabi olabilmektedir. İzne tabi olan işlemler için rekabet otoritelerinden izin almadan işlemin gerçekleştirilmesi; işlemin hukuken geçersiz sayılması ve/veya idari para cezası uygulanması riskini doğurmaktadır. Bu kapsamda Tat Gıda'nın gerçekleştirmeyi planladığı birleşme, devralma veya ortak girişim işlemlerinin ön aşamalarında, herhangi bir sözleşme imzalanmadan veya yazılı taahhütte bulunmadan evvel, gerekli değerlendirmenin yapılabilmesi için Rekabet ve Uyum Müdürü'ne ve Tat Gıda Hukuk ve Uyum Birimi ile Koç Holding Hukuk ve Uyum Müşavirliği'ne bilgi verilmelidir.

#### **4.5 Basın, Medya ve Diğer Sosyal İletişim Mecralarının Kullanımı**

Tat Gıda çalışan ve yöneticileri, Politika'ya uyumun bir parçası olarak basın, sosyal medya ve sair iletişim mecralarındaki paylaşımlarında oldukça dikkatli hareket eder. Özellikle rakiplerle Rekabete Duyarlı Bilgi değişimleri bakımından bu mecralar son derece hassas olunması gereken yerlerdir. Bu kapsamda, rakiplere tek taraflı bilgi paylaşımı olarak nitelendirilebilecek şekilde özellikle geleceğe yönelik olarak fiyat, stok, kampanya gibi Rekabete Duyarlı Bilgileri bu tür mecralar aracılığıyla paylaşmasından kaçınılmalıdır.

#### **4.6 İnceleme Esnasında Rekabet Otoritesi Görevlileriyle İletişimin Yürütülmesi**

Tat Gıda hakkında rekabet hukukuna ilişkin bir inceleme başlatılırsa, yetkili Rekabet Otoritesi görevlileri ile iş birliği yapmak önemlidir. İncelemenin engellendiği ve zorlaştırıldığı durumlarda ağır idari ve hukuki yaptırımların uygulanması söz konusu olabilmektedir. Ancak yerinde incelemeler esnasında, Tat Gıda'nın haklarını korumak amacıyla aşağıdaki hususların dikkate alınması gerekmektedir:

- İncelemeye gelen görevlilerin yetki belgelerini görmeyi talep ediniz ve görevlilerin isimlerini, kurumlarını ve şirkete geldikleri zamanı not alınız.
- Rekabet ve Uyum Müdürü ve/veya Hukuk ve Uyum Birimi ve ayrıca Koç Holding Hukuk ve Uyum Müşavirliği ile derhal iletişime geçiniz.
- Görevlileri Rekabet ve Uyum Müdürü ve/veya Hukuk ve Uyum Birimi veya kıdemli bir yöneticiye yönlendiriniz.

Rekabet Otoritesi görevlileri telefon/e-posta vb. yollarla soru veya bilgi talebinde bulunursa, arayan görevliyi derhal Rekabet ve Uyum Müdürü'ne ve/veya Hukuk ve Uyum Birimi'ne yönlendiriniz.

#### **4.7 Eğitim ve İzleme**

Tat Gıda aşağıdaki konuları yerine getirmekle yükümlüdür:

- Tüm çalışanlarına düzenli olarak gerekli rekabet hukuku eğitimlerini sağlamak,

- Bu Politika'yı gerektiği takdirde Tat Gıda'nın ihtiyaçlarına göre uyarlamak ve gerekli prosedürleri hazırlamak.

Tat Gıda'nın Rekabet ve Uyum Müdürü ve/veya Hukuk ve Uyum Birimi:

- Koç Holding Hukuk ve Uyum Müşavirliği ile koordineli olarak Tat Gıda'nın prosedür ve eğitimlerinin içeriğini gözden geçirir ve tamamlanma durumlarını takip eder,
- Koç Holding Hukuk ve Uyum Müşavirliği'ne eğitim faaliyetleriyle ilgili yıllık rapor sunar.

## 5. YETKİ VE SORUMLULUKLAR

Tat Gıda tüm çalışanları ve yöneticileri bu Politika'ya uymaktan ve Tat Gıda'nın ilgili prosedürlerini ve kontrollerini bu Politika'daki gereklilikler doğrultusunda uygulamaktan ve desteklemekten sorumludur. Tat Gıda, ilgili taraf ve işleme uygulanabilir olduğu ölçüde, tüm İş Ortaklarının bu Politika'ya uyumlu davranmasını bekler ve bunun için gerekli adımları atar.

Bu Politika ile Tat Gıda'nın faaliyet gösterdiği ülkelerde geçerli olan yerel mevzuat arasında bir farklılık olması durumunda, ilgili uygulama yerel mevzuata aykırılık teşkil etmediği ölçüde, Politika veya mevzuattan, daha kısıtlayıcı olan geçerli olacaktır.

Bu Politika'ya, yürürlükteki mevzuata veya Tat Gıda Etik İlkeleri'ne aykırı olduğunu düşündüğünüz herhangi bir eylemden haberdar olmanız halinde, bu konuyu bir üst yöneticinize danışabilir veya raporlayabilirsiniz. Alternatif olarak Etik Hat'ta "[koc.com.tr/ihbarbildirim](mailto:koc.com.tr/ihbarbildirim)" adresinden bildirimde bulunabilirsiniz.

Tat Gıda çalışanları, işbu Politika ve uygulaması hakkındaki soruları hakkında Tat Gıda Hukuk ve Uyum Birimi'ne danışabilirler. Bu Politika'nın bir çalışan tarafından ihlali, işten çıkarılma dahil olmak üzere önemli disiplin cezalarına neden olabilir. Bu Politika'ya uyumlu hareket etmesi beklenen herhangi bir üçüncü şahsın işbu Politika'ya aykırı hareket etmesi halinde, ilgili sözleşmeler feshedilebilir.

## 6. REVİZYON GEÇMİŞİ

Bu Politika 18.02.2022 tarihinden itibaren geçerlidir ve Politika'nın yürütülmesinden Tat Gıda Hukuk ve Uyum Birimi sorumludur.

Değişiklik	Tarih	Notlar

**Tat Gıda Sanayi A.Ş.**

**Kişisel Verilerin Korunması Politikası**



## İÇİNDEKİLER

1. AMAÇ VE KAPSAM .....	2
2. TANIMLAR .....	2
3. GENEL İLKELER.....	3
3.1. Hukuka ve Dürüstlük Kuralına Uygun Kişisel Veri İşleme Faaliyetlerinde Bulunma .....	3
3.2. Kişisel Verilerin Doğru ve Gerektiğinde Güncel Olmasını Sağlama.....	3
3.3. Belirli, Açık ve Meşru Amaçlarla İşleme.....	3
3.4. İşlendikleri Amaçla Bağlantılı, Sınırlı ve Ölçülü Olma .....	3
3.5. İlgili Mevzuatta Öngörülen veya İşlendikleri Amaç İçin Gerekli Olan Süre Kadar Muhafaza Etme .....	4
4. POLİTİKA’NIN UYGULANMASI.....	4
4.1. KİŞİSEL VERİLERİN VERİ İŞLEME ŞARTLARINA UYGUN OLARAK İŞLENMESİ	4
4.1.1. Kişisel Veri İşleme Faaliyetlerinin Mevzuatta Belirlenen Kişisel Veri İşleme Şartlarına Dayalı Olarak Yürütülmesi .....	4
4.1.2. Özel Nitelikli Kişisel Veri İşleme Faaliyetlerinin Mevzuatta Belirlenen Özel Nitelikli Kişisel Veri İşleme Şartlarına Dayalı Olarak Yürütülmesi .....	4
4.2. KİŞİSEL VERİLERİN AKTARIMINDA UYULMASI GEREKENLER.....	5
4.3. KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASI VE İŞLENMESİNE İLİŞKİN YÜKÜMLÜLÜKLER .....	5
4.3.1. VERBİS’e Kaydolma Yükümlülüğü.....	5
4.3.2. İlgili Kişileri Aydınlatma Yükümlülüğü .....	5
4.3.3. Kişisel Verilerin Güvenliğini Sağlama Yükümlülüğü .....	5
4.3.4. Kişisel Verilerin Korunması Konusunda Alınan Tedbirlerin Denetimi.....	6
4.3.5. Kişisel Verilerin Yetkisiz Bir Şekilde İfşası Durumunda Alınacak Tedbirler.....	6
4.3.6. İlgili Kişiyi Bilgilendirme Yükümlülüğü .....	6
5. YETKİ VE SORUMLULUKLAR .....	7
6. REVİZYON GEÇMİŞİ .....	7

## 1. AMAÇ VE KAPSAM

Tat Gıda Sanayi A.Ş. (“Tat Gıda”) ile Koç Topluluğu Etik İlkeleri’nin bir parçası olan bu Tat Gıda Kişisel Verilerin Korunması Politikası (“**Politika**”), Tat Gıda olarak, kişisel verilerin korunması ve işlenmesi konusunda Mevzuata uyum sağlamak amacıyla yürütülecek uyum faaliyetlerinin çerçevesini belirlemeyi ve koordinasyonu sağlamayı hedeflemektedir. Bu kapsamda amaç, kişisel veri işleme faaliyetlerinin, hukuka uygunluk, dürüstlük ve şeffaflık ilkelerine uygun olarak yürütülmesinin sürdürülmesidir.

Tat Gıda çalışanları ve yöneticileri bu Politika’ya uygun hareket etmekte yükümlüdür. İş Ortaklarının da, ilgili işlemlere uygulanabilir olduğu ölçüde bu Politika’daki ilke ve esaslara uygun hareket etmesi beklenmektedir.

## 2. TANIMLAR

“**Açık Rıza**” Belirli bir konuya ilişkin, bilgilendirilmeye dayanan ve özgür iradeyle açıklanan rıza.

“**Anonim Hale Getirme**” Kişisel verilerin, başka verilerle eşleştirilerek dahi hiçbir surette kimliği belirli veya belirlenebilir bir gerçek kişiyle ilişkilendirilemeyecek hâle getirilmesi.

“**İlgili Kişi**” Kişisel verisi işlenen gerçek kişi (müşteriler, ziyaretçiler, çalışanlar ve çalışan adayları vb).

“**İş Ortakları**” Tedarikçi, müşteri, bayi, şirket nam ve hesabına hareket eden her türlü temsilci, taşeron ve danışmanlar.

“**Kişisel Veri**” Kimliği belirli veya belirlenebilir gerçek kişiye ilişkin her türlü bilgi.

“**Kişisel Verilerin İşlenmesi**” Kişisel verilerin tamamen veya kısmen otomatik olan ya da herhangi bir veri kayıt sisteminin parçası olmak kaydıyla otomatik olmayan yollarla elde edilmesi, kaydedilmesi, depolanması, muhafaza edilmesi, değiştirilmesi, yeniden düzenlenmesi, açıklanması, aktarılması, devralınması, elde edilebilir hâle getirilmesi, sınıflandırılması ya da kullanılmasının engellenmesi gibi veriler üzerinde gerçekleştirilen her türlü işlem.

“**Koç Topluluğu**” Koç Holding A.Ş. tarafından doğrudan veya dolaylı olarak, tek başına veya müştereken kontrol edilen şirketlerin tümünü ve Koç Holding A.Ş.’nin konsolide finansal raporunda yer alan iş ortaklıklarını (*Joint-Ventures*) ifade eder.

“**Mevzuat**” 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu başta olmak üzere, kişisel verilerin korunmasına ilişkin Türkiye’de ve ilgili ülkelerde yürürlükte olan, ilgili mevzuatın tümü.

“**Özel Nitelikli Kişisel Veri**” Irk, etnik köken, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep veya diğer inançlar, kılık kıyafet, dernek vakıf ya da sendika üyeliği, sağlık, cinsel hayat, ceza mahkûmiyeti ve güvenlik tedbirleriyle ilgili veriler ile biyometrik ve genetik veriler.

“**VERBİS**” Veri Sorumluları Sicil Bilgi Sistemi.

“**Veri İşleyen**” Veri sorumlusunun verdiği yetkiye dayanarak onun adına kişisel veri işleyen gerçek veya tüzel kişi.

“**Veri Sorumlusu**” Kişisel verilerin işleme amaçlarını ve vasıtalarını belirleyen, veri kayıt sisteminin kurulmasından ve yönetilmesinden sorumlu gerçek veya tüzel kişi.

### **3. GENEL İLKELER**

Bu Politika'nın ihlali, Tat Gıda, ilgili yöneticiler ve çalışanlar için hukuki, idari ve faaliyet gösterilen bölgedeki Mevzuata bağlı olarak cezai yaptırımlar da dâhil olmak üzere ağır sonuçlar doğurabilecek ve en önemlisi Tat Gıda ile Koç Topluluğu'nun itibarının ciddi bir şekilde zarar görmesine sebep olabilecektir.

Tat Gıda bakımından öncelikle önem arz eden hususlardan biri, kişisel verilerin işlenmesinde Mevzuata ve Mevzuatta öngörülen genel ilkelere uygun davranılmasıdır. Bu kapsamda Tat Gıda, Mevzuata uygun olarak kişisel verilerin işlenmesinde aşağıda sıralanan ilkelere uygun hareket etmektedir.

Tat Gıda faaliyetleri kapsamında yürüttüğü kişisel verileri işleme süreçlerini Tat Gıda Sanayi A.Ş. Kişisel Verilerin Korunması ve İşlenmesi Politikası'na uygun şekilde gerçekleştirmektedir.

#### **3.1. Hukuka ve Dürüstlük Kuralına Uygun Kişisel Veri İşleme Faaliyetlerinde Bulunma**

Kişisel verilerin işlenmesi konusunda Mevzuata uyumlu olarak genel güven ve dürüstlük kuralına uygun hareket edilmelidir. Bu çerçevede, kişisel veriler, genel hukuk prensiplerine, iyi niyete ve genel ahlaka uygun olarak, iş faaliyetlerinin gerektirdiği ölçüde ve bunlarla sınırlı olarak işlenmelidir.

#### **3.2. Kişisel Verilerin Doğru ve Gerektiğinde Güncel Olmasını Sağlama**

İlgili kişilerin temel hakları dikkate alınarak işlenen kişisel verilerin doğru ve güncel olması sağlanmalı; bu doğrultuda gerekli tedbirlerin alınarak bunları sağlamaya yönelik sistemler kurulmalıdır.

#### **3.3. Belirli, Açık ve Meşru Amaçlarla İşleme**

Kişisel veriler meşru ve hukuka uygun sebeplerle işlenmelidir. Tat Gıda, kişisel verileri yürütmekte olduğu faaliyetlerle bağlantılı olarak ve gerekli olduğu ölçüde işlemelidir. Kişisel verilerin hangi amaçla işleneceği henüz kişisel veri işleme faaliyeti başlamadan belirlenmelidir.

#### **3.4. İşlendikleri Amaçla Bağlantılı, Sınırlı ve Ölçülü Olma**

Kişisel veriler, belirlenen amaçların gerçekleştirilebilmesine elverişli bir biçimde işlenmeli ve amacın gerçekleştirilmesi için ihtiyaç duyulmayan kişisel verilerin işlenmesinden kaçınılmalıdır.

### **3.5. İlgili Mevzuatta Öngörülen veya İşlendikleri Amaç İçin Gerekli Olan Süre Kadar Muhafaza Etme**

Kişisel veriler yalnızca ilgili Mevzuatta öngörülen veya kişisel veri işleme amacının gerektirdiği süre kadar muhafaza edilmelidir.

Bu kapsamda, öncelikle ilgili Mevzuatta kişisel verilerin saklanması için belirli bir süre öngörülüp öngörülmediği tespit edilmeli, herhangi bir süre belirlenmişse bu süreye uygun davranılmalı, süre belirlenmemişse kişisel verileri işleme amacının gerçekleşmesi için gerekli olan süre kadar saklanmalıdır. Sürenin bitimi veya işlenmesini gerektiren sebeplerin ortadan kalkması halinde kişisel veriler silinmeli, yok edilmeli veya anonim hale getirilmelidir. Gelecekte kullanma ihtimali ile kişisel veriler saklanmamalıdır.

## **4. POLİTİKA'NIN UYGULANMASI**

### **4.1. KİŞİSEL VERİLERİN VERİ İŞLEME ŞARTLARINA UYGUN OLARAK İŞLENMESİ**

#### **4.1.1. Kişisel Veri İşleme Faaliyetlerinin Mevzuatta Belirlenen Kişisel Veri İşleme Şartlarına Dayalı Olarak Yürütülmesi**

Kişisel veriler kural olarak, Mevzuatta belirlenen şartlardan en az birine uygun olarak işlenmelidir. Tat Gıda iş birimlerinin yürütmekte olduğu kişisel veri işleme faaliyetlerinin bu şartlardan en az birine dayalı olarak yürütülüp yürütülmediği tespit edilmeli, bu şartı sağlamayan kişisel veri işleme faaliyetleri süreçlerde yer almamalıdır.

#### **4.1.2. Özel Nitelikli Kişisel Veri İşleme Faaliyetlerinin Mevzuatta Belirlenen Özel Nitelikli Kişisel Veri İşleme Şartlarına Dayalı Olarak Yürütülmesi**

Özel nitelikteki kişisel veriler kural olarak, Mevzuatta belirlenen şartlara uygun olarak işlenmelidir. Tat Gıda iş birimlerinin yürütmekte olduğu özel nitelikli kişisel veri işleme faaliyetlerinin bu şartlara uygun hareket edildiğinden emin olunmalı, özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesine ilişkin alınması gereken idari ve teknik tedbirler ile aşağıdaki şartların varlığı temin edilmelidir:

(i) **Sağlık ve cinsel hayat dışındaki özel nitelikli kişisel veriler**, kanunlarda açıkça öngörülmesi diğer bir ifade ile ilgili kanunda kişisel verilerin işlenmesine ilişkin açıkça bir hüküm olması halinde ilgili kişinin açık rızası aranmaksızın işlenebilecektir. Aksi halde ilgili kişinin açık rızası alınmalıdır.

(ii) **Sağlık ve cinsel hayata ilişkin özel nitelikli kişisel veriler**, kamu sağlığının korunması, koruyucu hekimlik, tıbbi teşhis, tedavi ve bakım hizmetlerinin yürütülmesi, sağlık hizmetleri ile finansmanının planlanması ve yönetimi amacıyla, sır saklama yükümlülüğü altında bulunan kişiler veya yetkili kurum ve kuruluşlar tarafından açık rıza aranmaksızın işlenebilecektir. Aksi halde ilgili kişinin açık rızası alınmalıdır.

Özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesi, yurtiçinde ve yurtdışına üçüncü kişilere aktarılması konusunda Mevzuatta öngörülen düzenlemeler dikkate alınarak özel nitelikteki kişisel veri işleme faaliyetleri yerine getirilmeli; yukarıda belirtilen hususların yanında bu durumlarda Mevzuatın aradığı özel gereklilikler de yerine getirilerek kişisel veri işleme faaliyetleri gerçekleştirilmelidir.

## **4.2. KİŞİSEL VERİLERİN AKTARIMINDA UYULMASI GEREKENLER**

İlgili Kişi'nin kişisel verileri, kişisel veri işleme amaçlarına ve hukuki sebeplere uygun olarak ve gerekli güvenlik önlemleri alınarak üçüncü kişilere aktarılmalıdır. Bu doğrultuda Mevzuatta öngörülen şartlara uygun hareket etmeye yönelik gerekli süreçler tasarlanmalıdır.

## **4.3. KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASI VE İŞLENMESİNE İLİŞKİN YÜKÜMLÜLÜKLER**

### **4.3.1. VERBİS'e Kaydolma Yükümlülüğü**

Mevzuatta belirlenen kriterlere göre VERBİS'e kayıt yükümlülüğü olan Tat Gıda, Veri Sorumlusu olarak VERBİS'e kayıt işlemini tamamlamıştır. Kayıtlı bilgilerde değişiklik olması halinde değişikliğin meydana geldiği tarihten itibaren yedi gün içerisinde bilgiler VERBİS'de güncellenmelidir.

Tat Gıda tarafından VERBİS'de gerçekleştirilen güncellemeler hakkında yılda iki kez 6 aylık periyodlarla (Haziran-Aralık) Tat Gıda Hukuk ve Uyum Birimi tarafından Koç Holding Hukuk ve Uyum Müşavirliği'ne rapor iletilmelidir.

### **4.3.2. İlgili Kişileri Aydınlatma Yükümlülüğü**

Kişisel verilerin elde edilmesi sırasında, ilgili kişiler, Mevzuata uygun olarak aydınlatılmalıdır.

Bu kapsamda, Tat Gıda tarafından aydınlatma yükümlülüğünün yerine getirilmesine yönelik olarak kişisel veri toplama kanalları tespit edilmeli; bu toplama faaliyetleri özelinde Mevzuatta aranan kapsam ve şartları haiz aydınlatma metinleri ile ilgili kişiler aydınlatılmalı; buna uygun süreçler tasarlanmalıdır.

Tat Gıda tarafından kişisel veri toplama kanalları bir liste halinde güncel bir şekilde tutulmalı ve yılda iki kez 6 aylık periyodlarla (Haziran-Aralık) Tat Gıda Hukuk ve Uyum Birimi tarafından Koç Holding Hukuk ve Uyum Müşavirliği ile paylaşılmalıdır.

### **4.3.3. Kişisel Verilerin Güvenliğini Sağlama Yükümlülüğü**

Tat Gıda bünyesinde, veri güvenliğinin her açıdan sağlanmasının teşkil ettiği önemin bilinciyle, işlenen kişisel verilerin hukuka aykırı olarak işlenmesini veya bunlara erişilmesini önlemek ve verilerin hukuka uygun şekilde muhafazasını sağlamak için uygun ve gerekli teknik ve idari

tedbirler alınmalı, bu kapsamda gerekli denetimler bizzat yapılmalı ve/veya üçüncü bir tarafa yaptırılmalıdır.

Tat Gıda tarafından tedbirler kapsamında çalışanlara Mevzuata ilişkin eğitimler verilmelidir. Bu kapsamda gerçekleşen eğitimlere ilişkin Tat Gıda Hukuk ve Uyum Birimi tarafından Koç Holding Hukuk ve Uyum Müşavirliği'ne bilgi verilmelidir.

#### **4.3.4. Kişisel Verilerin Korunması Konusunda Alınan Tedbirlerin Denetimi**

Alınan teknik ve idari tedbirler bakımından tedbirlerin işleyişi ile ilgili olarak gerekli denetimleri yapmaya ve yaptırmaya yönelik sistemler kurgulanmalıdır. Bu denetim sonuçları Tat Gıda Hukuk ve Uyum Birimi'ne raporlanmalı ve alınan tedbirlerin iyileştirilmesi için gerekli faaliyetler yürütülmelidir. Ayrıca her yıl hazırlanan denetim raporu ve alınan tedbirler, Koç Holding Hukuk ve Uyum Müşavirliği ile paylaşılmalıdır.

#### **4.3.5. Kişisel Verilerin Yetkisiz Bir Şekilde İfşası Durumunda Alınacak Tedbirler**

İşlenen kişisel verilerin kanuni olmayan yollarla başkaları tarafından elde edilmesi halinde bu durum en kısa sürede ilgili kişiye ve Mevzuata uygun olarak ilgili otoritelere bildirilmelidir. Bu kapsamda, Tat Gıda Hukuk ve Uyum Birimi'nin yer aldığı gerekli içyapı oluşturulmalıdır. Ayrıca bu gibi durumlarda derhal Koç Holding Hukuk ve Uyum Müşavirliği'ne bilgi verilmelidir.

#### **4.3.6. İlgili Kişiyi Bilgilendirme Yükümlülüğü**

İlgili kişilerin, gerek duydukları hallerde veri sorumlularına başvuruda bulunarak kişisel verilerine ilişkin bilgi talebinde bulunma hakları vardır.

Bu kapsamda, ilgili kişilerin haklarının değerlendirilmesi ve ilgili kişilere gereken bilgilendirmenin yapılması için Mevzuata uygun olarak gerekli başvuru kanallarının tasarlanması, başvuruların değerlendirilmesi, Mevzuatta öngörülen sürelerde başvuruların cevaplandırılması hususlarında gerekli prosedür ve süreçler oluşturulmalı ve uygulanmalıdır.

İlgili kişilerin haklarına ilişkin taleplerin iletilmesi durumunda, ilgili talep en kısa sürede ve en geç otuz gün içinde sonuçlandırılmalıdır.

İlgili başvuru sonuçlandırılırken, kişinin anlayabileceği bir dil ve formatta bilgi verilmelidir. İlgili kişinin, başvurusunun reddedilmesi, verilen cevabın yetersiz bulması veya süresinde başvuruya cevap verilmemesi hallerinde ilgili otoriteye şikâyet hakkı bulunduğu konusunda şirket içinde gerekli uyarılar yapılmalı ve farkındalık sağlanmalıdır.

Tat Gıda tarafından ilgili kişi başvuruları ve cevaplama süreci bir liste halinde tutulmalı ve yılda iki kez 6 aylık periyodlarla (Haziran-Aralık) Tat Gıda Hukuk ve Uyum Birimi tarafından Koç Holding Hukuk ve Uyum Müşavirliği ile paylaşılmalıdır. Ayrıca ilgili otoritelere gelen her türlü bilgi ve belge talebi ve bu otoritelere yapılacak her türlü başvuru hakkında işlem yapılmadan

nce Tat Gıda Hukuk ve Uyum Birimi ile Koç Holding Hukuk ve Uyum Müşavirliği'nin gr alınmalıdır.

## 5. YETKİ VE SORUMLULUKLAR

Tüm Tat Gıda alıanları ve yöneticileri bu Politika'ya uymakla yükümlüdür. Tat Gıda, İ Ortakları'nın da ilgili taraf ve işleme uygulanabilir olduğu ölçüde, bu Politika'ya uyumlu davranmasını bekler ve bunun için gerekli adımları atar.

Tat Gıda Hukuk ve Uyum Birimi, bu Politika'nın uygulanmasından sorumlu birimdir.

Bu Politika'ya, yürürlükteki Mevzuata veya Tat Gıda ile Koç Topluluğu Etik İlkeleri'ne aykırı olduğu düşünülen herhangi bir eylemden haberdar olunması halinde Tat Gıda Hukuk ve Uyum Birimi ile iletişime geçilebilir.

Sorularınız veya tereddüt ettiğiniz konularla ilgili lütfen yukarıda sayılan departman veya kişiler ile iletişime geçiniz. Alternatif bir yöntem olarak, etik ihlaller ile ilgili tüm bildirimlerinizi, Etik Hat'ta "koc.com.tr/ihbarbildirim" linki üzerinden yapabilirsiniz.

İşbu Politika'nın ihlali, iten çıkarılma dâhil olmak üzere önemli disiplin cezalarına neden olabilir. Bu Politika'nın üçüncü taraflar tarafından ihlal edilmesi halinde ise, söz konusu taraflar ile Tat Gıda arasındaki hukuki ilişki derhal sonlandırılabilir.

## 6. REVİZYON GEÇMİŞİ

Bu Politika 18.02.2022 tarihinden itibaren geçerlidir ve Politika'nın yürütülmesinden Tat Gıda Hukuk ve Uyum Birimi sorumludur.

Değişiklik	Tarih	Notlar

**Tat Gıda Sanayi A.Ş.**  
**İhbar Politikası**



## İÇİNDEKİLER

1. AMAÇ VE KAPSAM.....	3
2. TANIMLAR .....	3
3. GENEL İLKELER.....	4
4. POLİTİKANIN UYGULANMASI .....	4
4.1. İhbar Konuları.....	4
4.2. İhbar Yöntemleri.....	5
4.3. Global İhbar Takip Sistemi.....	5
4.4. Gizlilik, Anonimlik ve Dürüstlük .....	6
4.5. Misillemeye Karşı Sıfır Tolerans .....	7
4.6. Soruşturma Süreci.....	7
4.7. İhbarcılardan Beklenenler.....	8
5. YETKİ VE SORUMLULUKLAR .....	9
6. REVİZYON GEÇMİŞİ.....	9

## 1. AMAÇ VE KAPSAM

İşbu İhbar Politikası'nın ("**Politika**") amacı, Tat Gıda Sanayi A.Ş. ("Tat Gıda") çalışanları ve paydaşlarının Tat Gıda Etik İlkeleri ile Koç Topluluğu Etik İlkeleri ve ilgili politikalara veya mevzuata aykırı olduğundan şüphelendikleri eylemleri Tat Gıda'ya bildirmeye teşvik etmektir. Ayrıca, iyi niyetle bildirimde bulunan çalışanların, maruz kalabilecekleri misilleme eylemlerine karşı korunduklarının açık ve net bir şekilde ifade edilmesi amaçlanmaktadır.

Tat Gıda'nın tüm çalışanları ve yöneticileri, Tat Gıda Etik İlkeleri ile Koç Topluluğu Etik İlkeleri'nin ayrılmaz bir parçası olan bu Politika'ya uygun hareket etmekle yükümlüdür.

## 2. TANIMLAR

**"Bağlı Olunan Yönetici"** çalışanın doğrudan bağlı olduğu ilk yöneticiyi ifade eder.

**"Disiplin Cezası"** iş sözleşmesine ve/veya yürürlükteki mevzuata ve/veya Tat Gıda Etik İlkeleri ile Koç Topluluğu Etik İlkeleri'ne, ilgili politikalara, prosedürlere, yönetmeliklere, tamimlere vb. şirket içi düzenlemelere aykırı davranışlar nedeniyle uygulanan yaptırımını ifade eder<sup>1</sup>.

**"İhbar Konuları "** Madde 4.1'de tanımlanan terimi ifade eder.

**"İhbar"** mevzuata, Tat Gıda Etik İlkeleri ile Koç Topluluğu Etik İlkeleri'ne, Tat Gıda politika, prosedür, yönetmelik veya sair iç düzenlemelere aykırılık teşkil ettiğinden/edeceğinden şüphelenilen eylemlere ilişkin gözlem ve endişelerin işbu Politika'ya uygun şekilde paylaşılmasını ifade eder.

**"İhbarcı"** ihbarda bulunan kişiyi ifade eder. Bu tanım, Tat Gıda'da çalışan veya daha önce çalışmış kişileri, Tat Gıda, İş Ortaklarını ve diğer tüm paydaşlarını kapsar.

**"İK"**, İnsan Kaynakları Birimi'ni ifade eder.

**"İş Ortakları"** tedarikçi, müşteri, bayi, şirket nam ve hesabına hareket eden her türlü temsilci, taşeron ve danışmanları kapsar.

**"Koç Topluluğu"** Koç Holding A.Ş. tarafından doğrudan veya dolaylı olarak, tek başına veya müştereken kontrol edilen şirketlerin tümünü ve Koç Holding A.Ş.'nin konsolide finansal raporunda yer alan iş ortaklıklarını (*Joint Ventures*) ifade eder.

**"Misilleme"** bir çalışanın bir ihbarda bulunduğu için cezalandırılması amacıyla unvanının düşürülmesi, disiplin cezasına çarptırılması, işten çıkarılması, maaşında indirim yapılması, görevinde veya vardiyasında değişiklik yapılması dâhil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere karşılaştığı herhangi bir olumsuz eylem anlamına gelir.

**"Sistem "** Madde 4.3'de tanımlanan terimi ifade eder.

**"Sistem Kullanıcıları"** Madde 4.3'de tanımlanan terimi ifade eder.

**"Soruşturma"** gerçeğin tespit edilmesi için ilgili eylem ve davranışlar hakkında ayrıntılı ve dikkatli bir şekilde gerçekleştirilen inceleme çalışmalarını ifade eder.

---

<sup>1</sup> Detaylar için lütfen Tat Gıda Disiplin Politikası'na bakınız.

“Yetkili Kişi(ler)” Madde 4.3’te tanımlanan terimi ifade eder.

### 3. GENEL İLKELER

Tat Gıda, yürürlükteki mevzuata uymaya büyük önem verir; faaliyetlerini en yüksek etik standartlarda, dürüst bir şekilde yürütür; etik dışı veya hukuka aykırı eylemleri önlemek için “açık iletişim” ve “hesap verebilirlik” kültürünü destekler.

Bu nedenle Tat Gıda, bir çalışan veya bir İş Ortağı ile ilgili herhangi bir hukuka aykırı faaliyete veya etik dışı olaya doğrudan veya dolaylı olarak tanık olan, böyle bir durum hakkında hukuki yollardan bilgi sahibi olan veya bu gibi bir durumdan şüphelenen çalışanlarından endişelerini dile getirmelerini beklemekte ve paydaşlarını da bu yönde teşvik etmektedir.

Tat Gıda, kendisine raporlanan tüm İhbarları dikkatle değerlendirmekte ve iddiaların aşağıdaki şekilde soruşturulmasını amaçlamaktadır. Bu doğrultuda tüm soruşturmalar, İhbarın alınmasını müteakip en kısa süre içerisinde, ön değerlendirme sonuçları da gözetilerek gerçekleştirilmektedir.

### 4. POLİTİKANIN UYGULANMASI

#### 4.1. İhbar Konuları

Aşağıdaki başlıklarda yer verilen (fakat bunlarla sınırlı olmayan) ve geçmiş bir tarihte meydana gelmiş ya da İhbar anında süregelen veya gelecekte oluşması beklenen her türlü yasa dışı veya etik dışı davranış veya faaliyet, bir İhbarın konusu olabilir.<sup>2</sup>

##### i. Çalışan Aleyhine Eylemler:

*Tat Gıda, çalışanları için güvenli, huzurlu ve profesyonel bir çalışma ortamı sağlar. Bu nedenle Tat Gıda, çalışanlarına karşı mevzuata, Tat Gıda Etik İlkeleri ile Koç Topluluğu Etik İlkelerine veya ilgili politikalara aykırı olabilecek, çalışma ortamının güvenli ve huzurlu olmasını tehlikeye düşürebilecek hiçbir bir eyleme müsamaha gösterilmez.*

##### ii. Şirket Aleyhine Eylemler:

*Tüm Tat Gıda çalışanları, görevlerini yerine getirirken temel değerlerimize, Etik İlkelere bağlı hareket ederek Tat Gıda’ya ve Koç Topluluğu’na madden ve/veya manen zarar verebilecek davranış ve faaliyetlerden kaçınırlar. Bu da ancak Tat Gıda ve Koç Topluluğu’nun temel değerleri olan doğruluk, dürüstlük, sorumluluk, güven ve saygının tüm çalışanlar tarafından içselleştirilmesi ve sürdürülmesi ile mümkün olabilir. Bu nedenle Tat Gıda çalışanlarının kıdemleri veya rolleri ne olursa olsun temel değerlerimize aykırı davranışlarına müsamaha gösterilmez.*

##### iii. İş Ortakları Kaynaklı İhlaller:

*Tat Gıda, Tedarik Zinciri Uyum Politikası başta olmak üzere, Tat Gıda Etik İlkeleri ile Koç Topluluğu Etik İlkelerinde belirtilen hususlara ve ilgili politikalara uyumu sağlamak için İş*

---

<sup>2</sup> Tat Gıda ürün ve hizmetlerine ilişkin müşteri şikayetleri, aynı zamanda bir İhbar konusu değilse, işbu Politikanın kapsamında değildir.

*Ortakları ile ilişkili riskleri izlemekte ve değerlendirmektedir. İş Ortaklarımızın Etik İlkelerimize ve ilgili politikalara aykırı herhangi bir davranışına müsamaha gösterilmez.*

iv. Özel Kanun İhlalleri:

*Tat Gıda, faaliyet gösterdiği ülkelerdeki düzenlemelere uyar ve düzenlemelerin belirsiz olduğu durumlarda, çalışanlarının konunun uzmanlarından bilgi edinmelerini teşvik eder ve her durumda çalışanlarından Tat Gıda Etik İlkeleri ile Koç Topluluğu Etik İlkeleri'ne uygun hareket etmelerini beklemektedir. Yaptırımlar ve ihracat kontrolleri, rüşvet ve yolsuzlukla mücadele, suç gelirlerinin aklanmasının ve terörizmin finansmanının engellenmesi, rekabet ve kişisel verilerin korunması, Sermaye Piyasası mevzuatı dahil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere yerel veya geçerli uluslararası mevzuatın ihlaline müsamaha gösterilmez.*

Yukarıda (i), (ii), (iii) ve (iv) no.lu alt başlıklarda açıklanan tüm hususların her biri “İhbar Konusu” ve birlikte “İhbar Konuları” olarak anılacaktır.

## **4.2. İhbar Yöntemleri**

Bağımsız hizmet sağlayıcılar tarafından yönetilmekte olan Etik Hat 7 gün 24 saat hizmet vermekte olup İhbar Konularının bildirilmesinde kullanılan ana yöntemdir. Etik Hat'a şu şekilde ulaşılabilir:

- Ulusal ve ücretsiz bir telefon numarası<sup>3</sup>;
- koc.com.tr/ihbarbildirim üzerinden web tabanlı bir raporlama sistemi.

Yukarıdakilere ek olarak, İhbarcılar, endişelerini dile getirmek için, aşağıdaki alternatif yolları kullanabilir:

- İhbarcı, İhbarda bulunduğu tarihte bir Tat Gıda çalışanı ise Bağlı Olunan Yönetici ile iletişime geçebilir,
- Endişesini doğrudan Tat Gıda İç Denetim Birimi'ne veya Hukuk ve Uyum Birimi'ne veya uyumdan sorumlu yetkililere bildirebilir<sup>4</sup>.

Bir çalışan, yönetici, müdür, direktör veya genel müdür yardımcısı (Yönetim Kurulu üyeleri dahil), bir İhbar Konusundan doğrudan haberdar olursa ve/veya İhbar Konusu kendisine başka biri tarafından bildirilirse, İhbarın bu Politikaya göre ele alınmasını ve tüm bilgilerin konsolide edilmesini sağlamak amacıyla Denetim Birimi'ne, Özel Kanunlara aykırılıklarda/ Hukuk ve Uyum Birimi'ne vakit kaybetmeden bilgi vermesi beklenmektedir.

## **4.3. Global İhbar Takip Sistemi**

Kullanılan İhbar yönteminden bağımsız olarak, tüm İhbarlar, Sistem Kullanıcıları (*Aşağıda tanımlanmıştır*) tarafından Global İhbar Takip Sistemi'nde (*dashboard*) (“**Sistem**”) konsolide edilir. Global İhbar Takip Sistemi'ndeki ihbarcı tarafından iletilen veriler kullanıcılar tarafından değiştirilemez ve silinemez. Sistem Kullanıcıları, bu yöntemle bildirimleri inceleyebilir,

<sup>3</sup> Telefon numaraları, kapsamdaki ülkeler ve hizmet verilen dil bilgisi “koc.com.tr/ihbarbildirim” adresinde yer almaktadır.

<sup>4</sup> Bir İhbarın Tat Gıda'da İç Denetim Birimi'ne veya uyumdan sorumlu yetkililere veya Hukuk ve Uyum Birimi'ne bildirilmesi durumunda, söz konusu bildirimlerin Global İhbar Takip Sistemi'ne kaydedilmesi sağlanmalıdır.

düzenleyebilir ve/veya izleyebilir. Ayrıca Sistem, aşağıdaki bilgileri kullanarak, bildirimleri otomatik olarak konsolide eder ve ön incelemeye hazır hale getirir:

- Bildirim tarihi ve saati,
- İhbarcı bilgileri (*Paylaşıldıysa*),
- Şirketin adı, yeri, bölüm ve çalışan ismi,
- Olay tarihi, saati ve yeri,
- İhbarcının ilettiği detaylı açıklama.

Gizliliğin sağlanması ve İhbarcılarının korunması amacıyla, Koç Topluluğu İhbar Politikası'nda<sup>5</sup> özel olarak düzenlenen haller dışında, Sisteme erişim sadece bu konuda yetkilendirilen ve Tat Gıda iç denetim birimi veya uyumdan sorumlu bölümde çalışan yetkililere ("**Sistem Kullanıcıları**") sağlanmaktadır. Sistem Kullanıcıları bağımsız bir görev icra etmekte olup ihbarların, çıkar çatışması yaratmayacak kişiler tarafından incelenmesi gerekir.

Tat Gıda Uyum Görevlileri, Sistemde yer alan verileri (örneğin. olayların türü veya sıklığı, düzenli olarak raporlara konu olan departmanlar vb.) periyodik olarak analiz eder ve ilgili diğer departmanlar ile birlikte çalışarak tespit edilen uyum risklerinin giderilmesi amacıyla gerekli aksiyonların alındığından emin olur.

Tat Gıda Uyum Görevlileri, bu kapsamda gerçekleştirilen işlem ve Etik Kurul kararları dahil yapılan çalışmaları altı ayda bir Yönetim Kurulu Risk Yönetimi Komitesi'ne ve Koç Holding Hukuk ve Uyum Müşavirliği'ne raporlar

#### **4.4. Gizlilik, Anonimlik ve Dürüstlük**

Tat Gıda, İhbarcılarının anonim kalma tercihinine saygı duymaktadır. Bu kapsamda, Etik Hat ve diğer alternatif yöntemler ile raporlanan her türlü bilgi, mevzuatın izin verdiği ölçüde gizli tutulmaktadır<sup>6</sup>.

Buna göre, mevzuatın izin verdiği ölçüde, bir İhbarın ayrıntıları ve bir Soruşturma süreci boyunca elde edilen diğer tüm bilgiler, İhbar konusu eylemde adı geçmemesi şartıyla, yalnızca bilmesi gereken bir konuda (i) soruşturma, (ii) konuyu değerlendirme ve (iii) harekete geçme yetkisine sahip olan kişilerle paylaşılır. Şüpheye mahal vermemek için, bir raporda/bildirimde adı geçen herhangi bir kişinin, değerlendirme veya Soruşturma sürecine erişme veya dahil olma yetkisi yoktur.

Soruşturmanın gizliliği esas olup, soruşturmayı yürüten departmanın, İhbarcıya soruşturmanın seyri ve neticesi hakkında bilgi verme yükümlülüğü yoktur.

Soruşturma sırasında bilgi veren tüm kişiler hem sağladıkları bilgileri hem de soruşturma sırasında öğrenebilecekleri bilgileri gizli tutmakla ve soruşturmanın varlığını, gizliliğini, sürece dahil olan bireyleri korumakla ve onlara saygı duymakla yükümlüdür.

Bir İhbarcı, bir olayı bildirirken aşağıdaki seçeneklere sahiptir:

- i. Anonim kalmak için isim ve iletişim bilgilerini paylaşmamak,

<sup>5</sup> <https://cdn.koc.com.tr/cmscontainer/kocholding/media/koc/01hakkında/uyum/politikalar/koctoplulugu-ihbar-politikasi.pdf>

<sup>6</sup> Alternatif ihbar kanalları için lütfen "4.2. İhbar Yöntemleri"ne bakınız.

- ii. İsim ve iletişim bilgilerini paylaşarak bu bilgilerin sadece yetkilendirilen kişilere iletilmesine izin vermek. Bu durumda bir Soruşturma sırasında ihtiyaç duyulan bilgileri talep etmek için doğrudan İhbarcı ile iletişime geçilebilecektir.

#### **4.5. Misillemeye Karşı Sıfır Tolerans**

Tat Gıda, endişelerin dile getirilmesini teşvik etmekte ve desteklemektedir. Bir İhbarda bulunan çalışanın kendisini rahat ve güvende hissetmesi ve dürüst ve iyi niyet çerçevesinde hareket ettiği müddetçe mesleki yaşamının olumsuz etkileneneğinden endişe duymaması çok önemlidir. Bu nedenle, anonim kalmadan ihbarda bulunan bir çalışanın herhangi bir gerekçe ile veya gerekçe gösterilmeden iş akdi sonlandırılmaz, görevden uzaklaştırılmaz, işten el çektirilemez, ücretli veya ücretsiz izin kullandırılmaz veya görev yeri değiştirilemez ve buna benzer bir aksiyon alınmaz. Tat Gıda, bir İhbarcıya Karşı Misilleme yapılmasına hiçbir şekilde müsamaha göstermez. Misillemeler bu Politikanın açık bir ihlali olarak kabul edilir ve Disiplin Cezasına tabidir<sup>7</sup>.

Tat Gıda, bildirim iyi niyetle, makul gerekçelerle yapılması ve mağduriyet yaratma, zarar verme veya şahsi menfaat sağlama maksadıyla yapılmaması şartıyla, olayın doğruluğu bir Soruşturma ile ispat edilemese dahi İhbarcıları korumaktadır. Ancak, bir soruşturma sürecinde İhbarcının kasten ve kötü niyetle yanlış bildirimde bulunduğu ortaya çıkması halinde bu çalışan Disiplin sürecine ve Disiplin Cezalarına tabi tutulabilir. Bu nedenle, bildirimlerin gözlemlere dayalı olması ve mümkünse kanıtlanabilir olması son derece önemlidir.

#### **4.6. Soruşturma Süreci**

Etik Hat veya diğer alternatif yöntemler aracılığıyla iletilen tüm bildirimler, konusuna göre öncelikle Tat Gıda İç Denetim Birimi ve/veya uyum görevlilerinden oluşan Sistem Kullanıcıları tarafından değerlendirilir. Bu değerlendirmenin amacı, ilgili İhbarın konusunu teyit etmek ve raporlanan bilgilerin güvenilir olup olmadığını belirlemektir.

Koç Topluluğu İhbar Politikası'nda düzenlediği üzere, ön değerlendirmeye istinaden ilgili konu Tat Gıda yetkisindeki bir konuya, Tat Gıda Sistem Kullanıcı'ları konuyu derinlemesine incelemeye, yani bir Soruşturma yürütme veya davayı kapatma ihtiyacına karar vermeye yetkilidir. Soruşturma yapılmasının gerekli olması halinde süreç, Tat Gıda'nın iç prosedürleri doğrultusunda yürütülür. İlgili konu Tat Gıda'nın yetkisinde olmayan bir konu ise Koç Topluluğu İhbar Politikası'na göre hareket edilir.

Bu süreçte bir İhbarcının (var ise) gayrihukuki yollardan elde ettiği bilgiler, Soruşturma sürecinde dikkate alınmaz.

Koç Topluluğu İhbar Politikası'nda özel olarak düzenlenen haller dışında Soruşturma Tat Gıda'daki yetkili fonksiyonlar tarafından yürütülüyorsa, Soruşturmadan birinci derecede sorumlu olan birim, Soruşturmaya sonuçlandırmadan ve nihai raporu yayınlamadan önce diğer ilgili departman(lar)ı bilgilendirir ve (varsa) önerilerini alır. Bu durumda görüşüne başvuru alan birimler, önerilerini en kısa sürede ve her halükarda süreçte herhangi bir gecikmeye mahal vermeyecek şekilde paylaşır.

---

<sup>7</sup> Detaylar için lütfen Tat Gıda Disiplin Politikası'na bakınız.

Soruşturma sorumluluğunun hangi departmanda olduğuna bağlı olarak, İç Denetim veya Hukuk ve Uyum Birimi, gerektiğinde ve Soruşturma süreci boyunca (i) birbirlerinin desteğini/katkısını ister ve (ii) profesyonel uzmanlık için diğer departmanlara danışabilir. İnsan Kaynakları Birimi özellikle ilgili olayın bir çalışan aleyhine ihlal iddia edildiğinde, Soruşturma aşamasında görüş verir. Hukuk ve Uyum Birimi'nde görevli bir avukat ise özellikle ilgili olayın yürürlükteki yasaların ihlali olduğu iddia edildiğinde (ceza hukuku, iş hukuku vb.) Soruşturmaya destek vermek ve yürürlükteki yasalara uygun olarak ilgili makamlara gerekli görülen başvuru/bildirimlerin yapılmasından da sorumludur.

Soruşturmanın sıhhati ve etkinliği dikkate alınarak gerekli görülmesi halinde ihbara konu çalışanlar, geçici süreyle görevden uzaklaştırılabilir veya işten el çektirilebilir. Soruşturma, Tat Gıda'daki yetkili fonksiyonlar tarafından yürütülüyorsa, bu kararın alınabilmesi için Tat Gıda Genel Müdürü'nün onayı aranır.

Tat Gıda'da gerçekleştirilen Soruşturmalarda, tarafsızlığı ve bağımsız karar vermeyi etkileyebilecek herhangi bir hiyerarşik veya işlevsel çıkar çatışmasının olması ve/veya yetkili birimin adının bildirimde yer alması, kapsamlı bir inceleme yapılması gerekliliği veya soruşturmanın Tat Gıda merkezinin bulunduğu yerden farklı bir lokasyonda gerçekleştirilmesi gibi diğer geçerli sebeplerin bulunması halinde (Örn. Soruşturmanın hızlı ve verimli bir şekilde gerçekleştirilmesi, özel uzmanlık gereksinimi, dil engelleri, vb.) Soruşturmalar bağımsız üçüncü taraf hizmet sağlayıcılar tarafından gerçekleştirilebilir. Böyle bir durumda, dışarıdan hizmet alınması kararında İhbar Konusuna göre Koç Holding Denetim Grubu Başkanlığı'nın veya Özel Kanun İhlali Konusu ise Koç Holding Hukuk ve Uyum Müşavirliği'nin görüşü alınır.

Soruşturma neticesinde hazırlanan raporda, Disiplin Cezası verilmesi yönünde bir öneri olması halinde, olayın niteliği ve soruşturmaya konu olan kişiye göre ilgili konu Tat Gıda İnsan Kaynakları Birimi'nin veya Tat Gıda Etik Kurulu'nun bilgisine sunulur.

#### **4.7.İhbarcılardan Beklenenler**

İhbar konusu olayın net bir şekilde anlaşılabilmesini, doğru ve adil bir şekilde değerlendirilebilmesini sağlamak için bir İhbarcıdan mümkün olduğunca yeterli ve ayrıntılı bilgi sağlanması beklenmektedir. Bu nedenle, İhbarcılar tarafından yapılacak bildirimlerin mümkün olduğu ölçüde aşağıdaki soruların cevaplarını içermesi beklenir:

- Şüpheli kişi(ler)in isimleri,
- Konuya ilişkin detaylı bilgiler;
  - o Konu ne zaman/nerede/kimler arasında meydana geldi?
  - o Kaç kez meydana geldi? Tekrarlıyor mu? İlk kez ne zaman ortaya çıktı?
  - o Henüz gerçekleşmediyse, ne zaman gerçekleşmesi bekleniyor?
  - o İhbarcı konunun ne zaman farkına varmıştır?
  - o Konudan başka kim haberdar? Yöneticiler konuyu biliyorlarsa, bunu önlemek için herhangi bir önlem aldılar mı?
  - o İhbarcı olaya doğrudan tanık oldu mu yoksa başka birinden mi duydu?
  - o İhbarcı, yöneticilerine haber verdi mi? Vermediyse, neden?
  - o Bildirilen konu hakkında herhangi bir kanıt var mı?

## 5. YETKİ VE SORUMLULUKLAR

Tat Gıda'nın tüm çalışanları ve yöneticileri bu Politika'ya uymaktan ve Tat Gıda'nın prosedürlerini ve kontrollerini bu Politika'daki gereklilikler doğrultusunda uygulamaktan ve desteklemekten sorumludur. Tat Gıda, tüm İş Ortaklarının bu Politika hakkında bilgilendirildiklerinden emin olmak için gerekli adımları atar.

Bu Politika ile mevzuat arasında bir farklılık olması durumunda, ilgili uygulama yerel mevzuata aykırılık teşkil etmediği ölçüde, Politika veya mevzuattan, daha kısıtlayıcı olan geçerli olacaktır.

Tat Gıda çalışanları, işbu Politika ve uygulaması hakkındaki soruları için Hukuk ve Uyum Birimi'ne danışabilirler. Bu Politika'nın bir çalışan tarafından ihlali, işten çıkarılma dahil olmak üzere önemli disiplin cezalarına neden olabilir. Bu Politika'ya uyumlu hareket etmesi beklenen herhangi bir üçüncü şahsın işbu Politika'ya aykırı hareket etmesi halinde, ilgili sözleşmeler feshedilebilir.

## 6. REVİZYON GEÇMİŞİ

İşbu Politika 18.02.2022 tarihli Yönetim Kurulu Kararı ile yürürlüğe girmiş olup Politika'nın güncellenmesinden Hukuk ve Uyum Birimi sorumludur.

Revizyon	Tarih	Açıklama