



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

1. AMAÇ VE KAPSAM

İşbu İhbar Politikası'nın ("**Politika**") amacı, Tat Gıda Sanayi A.Ş. ("Tat Gıda") çalışanları ve paydaşlarının Tat Gıda 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 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 ilgili politikalara, prosedürlere, yönetmeliklere, tamimlere vb. şirket içi düzenlemelere aykırı davranışlar nedeniyle uygulanan yaptırımını ifade eder¹.

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

"İhbar" mevzuata, Tat Gıda Etik İlkeleri ile, 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.

"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.

¹ Detaylar için lütfen Tat Gıda Disiplin Politikası'na bakınız.

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

“Tat Gıda Etik Hat Linki” “tatgida@etikhat.com”

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.²

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 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 madden ve/veya manen zarar verebilecek davranış ve faaliyetlerden kaçınırlar. Bu da ancak Tat Gıda 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 belirtilen hususlara ve ilgili politikalara uyumu sağlamak için İş

² 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'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 numarası³;
- 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 bildirebilir⁴.

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,

³ Telefon numaraları, kapsamdaki ülkeler ve hizmet verilen dil bilgisi “.....” adresinde yer almaktadır.

⁴ 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, Tat Gıda İhbar Politikası'nda⁵ 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 çalışmalarını altı ayda bir Yönetim Kurulu Risk Yönetimi Komitesi'ne Yönetim'e raporlar

4.4. Gizlilik, Anonimlik ve Dürüstlük

Tat Gıda, İhbarcılarının anonim kalma tercihine saygı duymaktadır. Bu kapsamda, Etik Hat ve diğer alternatif yöntemler ile raporlanan her türlü bilgi, mevzuatın izin verdiği ölçüde gizli tutulmaktadır⁶.

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,

⁵

⁶ 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 tabidir⁷.

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.

Tat Gıda 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 Tat Gıda İhbar Politikası'na göre hareket edilir.

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

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

⁷ 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 Tat Gıda Denetim Grubu Başkanlığı'nın veya Özel Kanun İhlali Konusu ise 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.