



**TAT GIDA SANAYİ A.Ş**  
Etik Davranış Kuralları ve Uygulama Prensipleri

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

*Vehbi Koç*

## ÖNSÖZ

Şirketimiz, gelişiminde etik değerlere, şeffaf ve adil iş yapış şekline, yasalara uyuma, sosyal sorumluluk projelerine ve evrensel insan haklarına verdiği önem ile her zaman öncü bir rol üstlenmiş, pek çok kuruluşun beğeni ile örnek aldığı bir model olmuştur.

Bu kapsamda kurucumuz Sayın Vehbi Koç önderliğinde oluşturulan ilkemiz hepimiz için yol gösterici niteliktedir; *"Tüm ilişkilerimizde adilane, karşılıklı yarar sağlamak amacıyla, iyi niyet ve anlayışla davranmak, yasalara ve ahlak kurallarına daima uymak ilkemizdir."*

Etik değerlerimizin tüm çalışanlarımıza aynı etkinlikle yaygınlaştırılması ve gelecek nesillere aktarılmasının teminat altına alınması amacıyla "Etik Davranış Kuralları ve Uygulama Prensipleri" yazılı hale getirilmiştir.

Tat Gıda Üst Yönetimi, oluşturulan etik kuralların tüm seviyelerde benimsenmesini ve tüm çalışanlardan buna uygun davranılacağı yazılı taahhüdünün alınmasını sağlamakla sorumludur.

Etik kurallar ile ilgili uygunsuz durumların daha iyi değerlendirilmesi ve disiplin uygulamalarının devreye alınması için oluşturulan Tat Gıda Etik Davranış Kurulu, bir usulsüzlüğü veya ihbarı değerlendirirken Haziran 2004 tarih ve 271 sayılı Koç Topluluğu Prosedürünü esas alacaktır. Olası çıkar çatışması veya ihbarlarla ilgili olarak bilgiler mutlak suretle Etik Kurul Üyelerinden birine bildirilecek, kendisine bildirimde bulunulan Etik Kurul Üyesi, ilk toplantıda konuyu gündeme getirip konuyla ilgili kararın alınmasını sağlayacaktır. Etik Davranış Kurulu tarafından değerlendirilen ve karara bağlanan her konunun İç Denetim Birimi'ne, her türlü disiplin cezasının ise İnsan Kaynakları Direktörü'ne bildirilmesi gerekmektedir.

## İÇİNDEKİLER

- 1 Giriş
- 2 Tat Gıda Çalışan İlişkileri
- 3 Tat Gıda Harici İlişkileri
  - 3.1. Paydaşlarla İletişim
  - 3.2. Hissedar İlişkileri
  - 3.3. Devlet İlişkileri
  - 3.4. Sosyal Sorumluluk
  - 3.5. Müşteri İlişkileri
  - 3.6. Tedarikçi, Bayi, Yetkili Satıcı ve Yetkili Servis İlişkileri
  - 3.7. Rakip ve Rekabet İlişkileri
  - 3.8. Küresel Sorumluluk
    - 3.8.1. Çevrenin Korunması
    - 3.8.2. Küresel ilkeler sözleşmesi
- 4 Çalışanların Uyması Gereken Etik Davranış Kuralları
  - 4.1. Varlık ve Bilgi Yönetimi
    - 4.1.1. Fikri Mülkiyet Hakları
    - 4.1.2. Bilgi Yönetimi
    - 4.1.3. Güvenlik ve Kriz Yönetimi
    - 4.1.4. Gizlilik
  - 4.2. Çıkar Çatışmasından kaçınmak
    - 4.2.1. Kendi veya yakınlar lehine işlem yapmama
    - 4.2.2. Temsil ve organizasyon davetlerine katılım
    - 4.2.3. Hediye Almak ve Vermek
    - 4.2.4. İşten ayrılanların Topluluk ile iş yapması
    - 4.2.5. İçerden Bilgi Ticareti (Insider Trading)
- 5 İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği
- 6 Siyasi Faaliyet Yasağı
- 7 Etik Davranış Kuralları Uygulama Prensipleri
  - 7.1. İhlallerin Bildirim Yükümlülüğü
  - 7.2. Disiplin Uygulaması

## 1. Giriş

Tat Gıda, müşterilerinin memnuniyetini, kıt doğal kaynakların etkin kullanılarak evrensel kalite ve standartlarda ürün, hizmetler sunmayı ve ekonomik sosyal gelişime katkıda bulunmayı amaçlar. Bu suretle ulusal ve küresel çapta, müşterileri, hissedarları, çalışanları, tedarikçileri, bayileri ve yetkili servisleri -kısaca tüm paydaşları- için güvenilirlik, devamlılık ve saygınlık simgesi olmayı hedefler.

Koç Topluluğunun kurucusu Vehbi Koç'un;

- Müşterilerimiz velinimetimizdir,
- Daima en iyi olmak, vazgeçilmez hedefimizdir,
- En önemli sermayemiz, insan kaynağımızdır,
- Amacımız, sürekli gelişmek için kaynak yaratmaktır,
- Gücümüzü aldığımız ülke ekonomisine güç katmayı hedef alırız,
- Üstün iş ahlakı ve dürüst çalışma ilkelerine uymak düsturumuzdur,

ilkelerini esas alan Tat Gıda Etik Davranış Kuralları ile Tat Gıda çalışanlarına ve Tat Gıda adına temsilen hareket edenlere görevlerini yerine getirirken verecekleri karar ve gösterecekleri davranışlarında yol gösterici olunması amaçlanmıştır.

Tüm Tat Gıda çalışanlarından, Topluluğun kültür bütünlüğünü sağlayacak tavır ve davranışlar sergilemeleri beklenmektedir. Buna ek olarak, tüm çalışanlardan beklenen, Koç isminin saygınlığını ve Koç Topluluğu kurumsal yapısının güvenilirliğini korumak ve geliştirmektir.

Geçici personel de dâhil olmak üzere Koç Topluluğu bünyesinde istihdam edilen tüm çalışanlar, Koç Topluluğu Etik Davranış Kuralları'na veya buna uygun olarak oluşturulan Şirket Etik Davranış Kuralları'na uymakla yükümlüdürler. Tüm paydaşlardan, iş etiği kuralları ve bu kuralları destekleyen tüm uygulama prensiplerine uymaları beklenir.

Etik Davranış Kuralları'nın tüm çalışanlara bildirilmesi, çalışanların bu kurallara gerekli önemi vermelerinin sağlanması ve Etik Davranış Kuralları'na uyulması konusunda gerekli çaba ve liderliğin gösterilmesi Tat Gıda'da görev yapan orta ve üst düzey yöneticilerin asli görev ve sorumlulukları arasındadır.

Etik Davranış Kuralları ve Uygulama Prensipleri dokümanının son versiyonunun çalışan tarafından okunduğunu, anlaşıldığını ve uygulama taahhüdünü belgeleme sorumluluğu çalışanın bir üst amirine aittir.

## 2. Tat Gıda Çalışan İlişkileri

Tat Gıda, sürdürülebilir büyümeyi sağlayacak katma değeri yaratan en başarılı ve yetkin profesyonellerden oluşan, en çok tercih edilen ve herkesin parçası olmaktan gurur duyduğu ideal kurum olmayı hedeflemektedir.

Tat Gıda, çalışanlarına değer verir ve çalışan haklarına saygılı davranır. "En önemli sermayemiz insan kaynağımızdır" politikası, Koç Topluluğu'nun kurulduğu günden itibaren benimsediği temel ilkelerden biridir.

Bu çerçevede;

- İşe alma ve istihdamda tek ölçü olarak işe uygunluk vasfını aramak, ayrımcılık yapmadan fırsat eşitliği sağlamak,
- Şirketimizi ve Topluluğumuzu ileriye götürecek en nitelikli gençleri ve deneyimli profesyonelleri Şirketimize ve Topluluğumuza kazandırmak,
- Çalışanların yeteneklerinden, gücünden ve yaratıcılığından azami fayda sağlamak,
- Çalışanların eğitilmesi, yönlendirilmesi ve geliştirilmesi için imkan ve fırsat eşitliği sağlamak,
- Adil ve rekabetçi ücret politikaları, etkin ve objektif performans değerlendirme sistem ve uygulamaları ile başarıyı ödüllendirmek,
- Yükselme ve ödüllendirmede fırsat eşitliği sağlayarak çalışanların şirkete olan bağlılığını arttırmak,
- Çalışma barışının sürekliliğini sağlamak,
- Çalışanlara temiz, sağlıklı ve güvenli çalışma koşulları sağlamak,
- İşbirliği ve dayanışmanın en önemli unsur olduğu şeffaf ve karşılıklı saygıyı teşvik eden, çalışma ortamını yaratmak ve kalıcı kılmak,
- İşyerinde tacize hiçbir şekilde müsaade etmemek,
- Çalışanların görüş ve önerilerini değerlendirmek, yanıtlamak ve motivasyon artırıcı tedbirler almak,
- Çalışanlar ile ilgili özel bilgileri, hukuki zorunluluk haricinde, çalışanın izni ve bilgisi olmadan üçüncü şahıslarla paylaşmamak,
- İnsan haklarına saygılı olmak

çalışanlarla ilişkiler açısından temel prensipleri oluşturur.

## 3. Tat Gıda Harici İlişkileri

Tat Gıda'nın paydaşları ile ilişkilerini yönlendiren temel prensipler aşağıda sıralanmıştır:

### 3.1. Paydaşlarla İletişim

- "Koç" ve "Tat" markalarını toplum nezdinde temsil etmek ve itibarını arttırmak,
- Paydaşlarla iletişim kanallarını açık tutarak eleştiri ve önerilerinden istifade etmek, olumlu ilişkilerin devamını sağlamak,  
Kamuoyu ile görüş paylaşımında kişisel görüş bildiriminden kaçınmak.

### 3.2. Hissedar İlişkileri

- Hissedarlarının yasalarla belirlenmiş hak ve çıkarlarını korumak,
- Hissedarlarının sağladığı kaynakların karşılığı olarak değer yaratılması için azami gayreti göstermek, oluşan karı hissedarlara dağıtmak ya da yatırıma yönlendirmek,
- Hissedarlarına ve kamuya, şirketlerle ilgili olarak, açıklanması gereken hususların tam, zamanında ve doğru bir şekilde duyurulmasını sağlamak,
- Şirketin, Koç Topluluğu'nun kuruluşundan itibaren süregelen güven ve dürüstlük ilkeleri çerçevesinde yönetilmesini sağlamak, sürdürülebilir büyüme ve karlılığı hedef alarak, şirketimizin kaynaklarını, varlıklarını ve çalışma zamanını verimlilik bilinciyle yönetmek.

### 3.3. Devlet İlişkileri

- Faaliyet gösterilen ve yeni girilecek ülkelerdeki ilgili tüm yasa, kural ve düzenlemelere uymak.
- Tüm işletme faaliyetlerini ve muhasebe sistemini yasalara göre tam ve uygun bir biçimde yönetmek, kayıt altına almak ve raporlamak.

### 3.4. Sosyal Sorumluluk

- Ekonomik ve sosyal kalkınmaya katkıda bulunacak çalışmaları desteklemek,
- Toplumu ilgilendiren konulara duyarlılık göstermek ve toplumun olumlu yönde gelişimi için destek vermek,
- Kurucumuz Vehbi Koç'un, içinde yaşadığımız toplumun geliştirilmesi için Koç Topluluğu çalışanlarına yol gösterici nitelikteki;

*"Benim Anayasam şudur; Devletim ve ülkem var oldukça ben de varım. Demokrasi varsa hepimiz varız. Memleketimizin ekonomisini kuvvetlendirmek için elimizden gelen bütün gayreti göstermeliyiz. Ekonomimiz güçlendikçe demokrasi daha iyi yerleşir, dünyadaki itibarımız artar."*

ilkesine her durumda sahip çıkmak.

### 3.5. Müşteri İlişkileri

- Müşteriler için değer yaratmak, talep ve gereksinimlerini en üst düzeyde karşılamak,
- Kaliteli ürün ve hizmetler sağlamak ve istikrarlı politikalar izlemek,
- Müşteriler ile ilişkilerde uzun vadeli bir güven ortamı oluşturmak,
- Satış ve satış sonrası süreçte müşteri memnuniyetini arttırarak birinci tercih olmayı hedeflemek.
- Müşterilere yanıltıcı ve eksik bilgi vermemek

### 3.6. Tedarikçi, Bayi, Yetkili Satıcı ve Yetkili Servis İlişkileri

- Tedarikçiler, bayiler, yetkili satıcılar ve yetkili servisler ile iş ilişkilerinde karşılıklı değer yaratmak, Tedarikçiler, bayiler, yetkili satıcılar ve yetkili servisler ile iletişimi, açık, doğrudan ve doğru bir şekilde yürütmek.
- Tedarikçi, bayi, yetkili satıcı ve yetkili servis seçiminde objektif kriterler ile karar vermek,
- Tedarikçi, bayi, yetkili satıcı ve yetkili servis denetimlerinde ve ziyaretlerinde tedarikçi tarafından talep edilen makul gizlilik ve iş güvenliği kurallarına uymak.

### 3.7. Rakip ve Rekabet İlişkileri

- Mevzuatın izin verdiği sınırlar dışında, rakiplerle ya da diğer kişi ya da kuruluşlarla, doğrudan ya da dolaylı olarak rekabeti engelleme, bozma ya da kısıtlama amacını taşıyan

veya bu etkiyi doğuran yahut doğurabilecek nitelikte olan anlaşmalar ve uyumlu davranışları hangi şekilde olursa olsun yapmamak.

- Belirli bir piyasada tek başına ya da diğer teşebbüslerle birlikte hakim durumda olduğu durumlarda, bu hakim durumunu kötüye kullanmamak
- Rakipler ile piyasa ve/veya rekabet koşullarını birlikte belirlemeye yönelik görüşme ve bilgi alışverişi yapmamak. Şirket'i temsilen katılınan dernek, meclis, oda, meslek birlikleri v.b. toplantılar ile diğer özel veya mesleki toplantı ve görüşmelerde yukarıda belirtilen durumlara yol açabilecek veya bu şekilde nitelenebilecek her türlü görüşme ve işlemlerden kaçınmak.

### **3.8. Küresel Sorumluluk**

#### **3.8.1. Çevrenin Korunması**

Koç Topluluğunun ve aynı zamanda Tat Gıda'nın çevre politikalarını geliştirmek ve etkin uygulanmasını sağlamak.

#### **3.8.2. Küresel ilkeler sözleşmesi**

Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi ile belirlenmiş ilkelere uygun olarak ülkemiz ve dünyamız yararına hareket etmek, çalışanlarımız, bayilerimiz, tedarikçilerimiz ve yetkili servislerimiz ile kurumsal vatandaşlık örneği göstermek.

## **4. Çalışanların Uyması Gereken Etik Davranış Kuralları**

"Koç" adının profesyonellik, dürüstlük ve güvenle anılmasının devamı ve daha ileri noktaya taşınması, tüm Koç Topluluğu çalışanlarının birincil sorumluluğudur. Bu çerçevede, Tat Gıda çalışanlarından beklenenler aşağıda sıralanmıştır:

- Yasalara daima uymak,
- Temel ahlaki ve insani değerler çerçevesinde görevlerini yerine getirmek,
- Tüm ilişkilerinde karşılıklı yarar sağlamak amacıyla hakkaniyetli, iyi niyetli ve anlayışlı davranmak,
- Her ne amaçla olursa olsun kişi ve kuruluşlardan hiçbir şekilde haksız kazanç sağlamamak, rüşvet almamak ve vermemek,
- Sürdürülen görevlerde, ilgili iş etiği kuralları ve bu kuralları destekleyen tüm uygulama prensiplerine uygun olarak hareket etmek,
- Açıkça yetkilendirilmedikçe şirketi taahhüt altında bırakacak bir davranışta, beyanda ya da yazışmada bulunmamak,
- Diğer çalışanları rahatsız edecek ve/veya zarara uğratacak davranışlarda bulunmamak, iş ahengini bozmamak,
- Şirketin bilgi ve bilgi sistemleri de dahil olmak üzere, tüm maddi ve gayri maddi varlıklarına şahsi malı gibi özen göstermek, bunları olası kayıp, zarar, yanlış kullanım, suistimal, hırsızlık ve sabotajlara karşı korumak,
- Şahsi çıkar ve/veya siyasi aktivite ve çıkar için mesai zamanını ve şirket kaynaklarını doğrudan ve dolaylı olarak kullanmamak.

### **4.1. Varlık ve Bilgi Yönetimi**

#### **4.1.1. Fikri Mülkiyet Hakları**

- Yeni geliştirilen ürün, süreç ve yazılımların fikri mülkiyet haklarını teminat altına alabilmek için yasal olarak işlemlerin zamanında başlatılmasını ve tamamlanmasını sağlamak,
- Diğer firmalara ait patent, telif hakları, ticari sırlar, marka, bilgisayar programları ya da



diğer fikri ve sınaî mülkiyet haklarının -bilerek- yetkisiz kullanımından kaçınmak.

#### 4.1.2. Bilgi Yönetimi

- Tüm yasal kayıtların sağlıklı bir şekilde tutulmasını sağlamak,
- Üçüncü kişilerden gelen şirket için gizli kategorisine giren bilgi taleplerini, üst yönetim onayı olmadan cevaplamamak,
- Şirketin açıkladığı beyan ve sunduğu raporların gerçeğe uygun olması için gerekli titizliği göstermek.

#### 4.1.3. Güvenlik ve Kriz Yönetimi

- Olası terör, doğal afet ve art niyetli girişimlere karşı şirket çalışanlarını, bilgi ve bil gi sistemlerini, fabrika ve idari tesislerin korunması için gerekli tedbirleri almak,
- Terör, doğal afet vb. olması durumunda oluşturulacak acil kriz yönetimi ile ilgili gerekli kriz planlamasını yapmak, bu yolla kriz anında minimum kayıpla işin sürekliliğini sağlamak,
- Şirket varlıklarının çalınmasını veya zarara uğramasını önlemek için her türlü tedbiri almak.

#### 4.1.4. Gizlilik

- Koç Topluluğu ve/veya Tat Gıda'ya ait mali ve ticari sırların, Koç Topluluğu ve/veya Tat Gıda'ya ait rekabet gücünü zayıflatacak bilgilerin, personel haklarının ve bilgilerinin, iş ortaklarıyla olan anlaşmaların "gizlilik" çerçevesi içinde olduğu bilinci ile hareket etmek, bunların korunmasını ve gizliliğini sağlamak,
- İş gereği öğrenilen bilgileri ve haiz oldukları belgeleri, her ne amaçla olursa olsun kurum içi ve dışındaki yetkisiz kişi ve mercilerle paylaşmamak, spekülatif amaçlı (doğrudan veya dolaylı olarak) kullanmamak,
- Çalıştıkları şirketler ve bunların müşterileri ve iş yaptığı diğer kişi ve şirketler ile ilgili kamuya açık olmayan bilgileri hiçbir şekilde öngörülen amaç dışında kullanmamak, gerekli izinleri almadan üçüncü kişiler ile paylaşmamak.

## 4.2. Çıkar Çatışmasından kaçınmak

Çıkar çatışması; çalışanların görevlerini tarafsız bir şekilde icra etmelerini etkileyen ya da etkileyebilecek ve kendilerine, yakınlarına, arkadaşlarına ya da ilişkide bulunduğu kişi ya da kuruluşlara sağlanan her türlü menfaati ve onlarla ilgili maddi ya da herhangi bir şahsi çıkara sahip olmaları halini ifade eder.

### 4.2.1. Kendi veya yakınlar lehine işlem yapmama

- Unvan ve yetkiden faydalanarak, kendisi, yakınları veya üçüncü kişiler lehine haksız menfaat sağlamamak,
- Yapılacak kişisel yatırımlarda, mevcut çalışılan kurumla çıkar çatışması durumuna düşmemeye özen göstermek
- Yapılacak kişisel yatırımların veya herhangi bir iş faaliyeti dışındaki uğraşların hâlihazırda devam eden Tat Gıda'daki görevini yapmasına zaman ve dikkat verme açısından engel olmamasına özen göstermek ve ana görevlere odaklanmayı önleyen bu gibi durumların gerçekleşmesinden kaçınmak.
- Çalışan ile müşteri veya tedarikçi konumundaki şirkette aynı iş ile ilgili birinci derecede karar verme mevkiinde bulunan kişilerin birinci derece akraba olması durumunda üst amirine bilgi vermek.
- Çalışanlar, var ise başka bir şirkette hisse sahibi olmaları veya yatırımlarına iştirak etmeleri durumunu işe ilk girişleri sırasında bildirmek durumundadır. Bu konu adaylarla yapılacak iş görüşmelerinde özellikle sorgulanır. Çalışanlar bu durumlarında olabilecek değişiklikleri ve benzeri çıkar çatışması olarak algılanabilecek konuları bir üst seviye amirine bildirir ve bilgilendirme en az iki üst seviye amire kadar iletilir.

- Ticari ilişki içinde bulunulan bir başka şirkette yakınlarının hisse veya maddi menfaat sahibi olmasının öğrenilmesi durumunda üst amirine bilgi vermek.

#### 4.2.2. Temsil ve organizasyon davetlerine katılım

- İş ilişkisi içerisinde bulunulan veya bulunulma potansiyeli taşıyan kişi veya kurumların gerçekleştirdiği genel katılıma açık; konferans, resepsiyon, tanıtım etkinlikleri, seminerler vb. dışındaki, karar almada etkileyici olan veya öyle algılanabilecek sportif faaliyetler, yurt içi / dışı geziler, vb. davetlere katılım Genel Müdür, Genel Müdür Yardımcısı/ Direktör onayına tabidir.

#### 4.2.3. Hediye Almak ve Vermek

Tat Gıda ile iş ilişkisi kurmak ya da sürdürmek isteyen özel ya da resmi kişi ve kuruluşlarla olan ilişkilerin yürütülmesinde;

- Ticari gelenek, örf ve adetlere uygun şekilde verilen ya da hatıra / promosyon niteliğindeki malzemeler dışında, bir usulsüzlüğün varlığı izlenimi yaratan, bağımlılık ilişkisine neden olabilecek ya da öyle algılanabilecek herhangi bir hediye kabul ve teklif etmemek.
- Tedarikçilerden, bayilerden, yetkili servislerden, müşterilerden, Topluluk şirketlerinden veya üçüncü kişilerden uygunsuz olarak algılanabilecek, hiçbir indirim ya da menfaat talep etmemek, üçüncü kişilere teklif etmemek, teklif edildiğinde kabul etmemek.

#### 4.2.4. İşten ayrılanların Şirket ile iş yapması

Şirketteki görevinden ayrıldıktan sonra kendisi bizzat şirket kurarak ya da bir şirkete ortak olarak Şirkete satıcılık, yüklenicilik, danışmanlık, komisyonculuk, temsilcilik, bayilik veya benzeri şekillerle iş yapmak, olumsuz algılamalar oluşturabilecek dikkat edilmesi gereken çok önemli bir husustur.

Böyle bir sürecin öncesi ya da sonrasında Şirket menfaatleri çerçevesinde hareket edilmesi, ahlaki ve etik kurallara riayet edilmesi, süreç öncesi ve sonrasında çıkar çatışmalarına izin verilmemesi gereklidir.

Bu durumdaki bir tedarikçi için ilgili yöneticinin, tedarikçinin daha önce çalışmış olduğu Şirket veya yönetici ile temasa geçerek uygunsuz bir durum olmadığına dair rapor hazırlayarak bir üst amirini bilgilendirmesi gereklidir.

Uygunsuz bir durum söz konusu ise ilgili şahısla ticari ilişki kurulmamalıdır.

Başkan onayı gerektiren istisnai haller dışında olumsuz algılamaları önlemek üzere bu tür ticari ilişkilere çalışanın Şirket'ten ayrılmasının üstünden 2 yıl geçmeden onay vermemek gereklidir.

#### 4.2.5. İçerden Bilgi Ticareti (Insider Trading)

Çalıştıkları şirkete ve Koç Topluluğu'na ait her türlü gizli bilgiyi kullanarak veya üçüncü şahıslara vererek, borsalardan doğrudan veya dolaylı hisse alım satımı yapmak da dahil, herhangi bir ticari menfaat elde etmeye çalışmanın (insider trading) yasal bir suç olduğunu bilmek ve kesinlikle teşebbüs etmemek.

## 5. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği

- Şirketimiz, işyerinde ve işbaşı, işçi sağlığı ve iş güvenliğini tam anlamıyla sağlamayı hedeflemiştir. Çalışanlar bu amaçla konulan kural ve talimatlara uygun hareket ederler ve gerekli önlemleri alırlar.
- Çalışanlar, işyeri ve/veya işçiler bakımından tehlike arz eden veya yasa dışı nitelikteki hiç bir eşya ya da maddeyi işyerinde bulundurmamalıdır.
- Çalışanlar; geçerli bir doktor raporuna istinaden bulundurulanlar hariç, işyerinde uyuşturucu, bağımlılık yapıcı, akli veya fiziksel melekeleri kısıtlayıcı ya da ortadan kaldırmaya yarayan maddeleri bulundurmamalıdır, bu tür maddelerin etkisi altındayken iş yerinde ve

iş kapsamında çalışma yapmayacaklardır.

## 6. Siyasi Faaliyet Yasağı

Şirket siyasi partiler, politikacılar ya da siyasi adaylara bağış yapmaz. Bu konularda işyerlerinin sınırları içerisinde gösteri, propaganda ve benzeri maksatlı faaliyetlere izin verilmez. Şirket kaynakları (araç, bilgisayar, e-posta gibi) siyasi amaçlı faaliyetlere tahsis edilemez.

## 7. Etik Davranış Kuralları Uygulama Prensipleri

### 7.1. İhlallerin Bildirim Yükümlülüğü

Çalışanlar, Şirket Etik Davranış Kuralları'nın ya da şirketin tabi olduğu yasa ve mevzuatın ihlal edildiğini öğrenir veya şüphelenirse bunu üst amirine (ilk yöneticisine) ya da duruma göre GMY/Direktör ve/veya Genel Müdür'e iletmekle yükümlüdürler.

Kişinin, işyerindeki huzuru ya da iş ilişkilerini olumsuz yönde etkileyecek şekilde yaptığı bildirim 3. şahıslara ifşa edilmesi kesinlikle önlenecektir.

Bildirim mekanizmasının şirket menfaati doğrultusunda olması gözetilmelidir.

Bildirimde bulunanın, ihbar edilen hakkında dedikodu yapması veya kariyerini olumsuz etkilemeye çalışması gibi niyetlerden arınmış olması çok önemli bir husustur. Bu bakımdan ihbar ve soruşturma sürecinde gizlilik, objektiflik ve etik kurallara uyum son derece kritik bir konudur. Hem bildirimde bulunan hem de konuyla ilgili süreci yöneten kişilerin bu konuya azami önem ve dikkat göstermesi zorunludur.

Yalan ve/veya iftira niteliğinde kasıtlı bildirimler tespit edildiğinde etik kural ihlali olarak yorumlanır.

### 7.2. Disiplin Uygulaması

Etik Davranış Kural ihlalleri sonrasında aşağıdaki disiplin cezaları uygulanır:

- Eğer bilerek yapıldığı tespit edilen bir suistimal söz konusu ise işten çıkarma (iş kanununun ilgili maddeleri uyarınca) ve gerekli görülürse kanuni işlem başlatma. Bilerek haksız menfaat sağlayan kişinin, geçmişte yaptığı faydalı işler alınan karar üzerinde kısmen veya tamamen bir af sebebi oluşturamaz.
- Suistimal yoksa ya da dikkatsizlik veya bilgisizlikten doğan ihmal söz konusu ise olayın etkisine uygun sözlü veya yazılı uyarı.

24.09.2010 tarihli "Koç Topluluğu Etik Davranış Kuralları ve Uygulama Prensipleri" çerçevesinde hazırlanmış olan "Tat Gıda Etik Davranış Kuralları ve Uygulama Prensipleri"nin tüm maddelerini okuduğumu, anladığımı ve uyacağımı kabul ettiğimi beyan ve taahhüt ederim.

Adı-Soyadı:

İmza:

Tarih:

Not: Çalışanın 4.2.1. maddesinin 3, 4 ve 5. fıkrasında yer alan durumlarla ilgili (müşteri veya tedarikçi konumundaki şirkette aynı işle ilgili birinci derecede karar verme mevkiinde bulunan kişilerin birinci derecede akraba olması, başka bir şirkette hisse sahibi olmak vb.) bir bildirimde bulunması gerekli ise bu taahhütnamenin ekine konuyla ilgili çalışan tarafından hazırlanacak yazılı bir açıklama eklenir. Daha sonraki süreçte beyana tabi bir gelişme olması halinde çalışan bir üst amirini durumdan haberdar eder.