

 MOBİS OTOMOTİV VE MODÜL SAN. VE TİC. A. Ş.	<u>İNSAN HAKLARI PROSEDÜRÜ</u> HUMAN RIGHTS PROCEDURE	REVİZ.NO : 1 (REV. NO) REV. TARİHİ : 09.03.2026 (REV. DATE)
	PROCEDURE	SAYFA: 1 8 (PAGE)

1. AMAÇ

Mobis, insan hakları yönetimini aktif olarak uygulamak, insan hakları ihlallerini önlemek ve insan hakları ve işletme faaliyetleriyle ilgili riskleri azaltmak amacıyla bu insan hakları politikası oluşturulmuştur. Mobis, İnsan Hakları ve İnsan Hakları Yönetimi ile ilgili tüm uluslararası standartlara ve yönergelere saygı duyar ve bunları destekler. İş faaliyetlerinin insan hakları üzerindeki olumsuz etkilerini tespit etmek, bu etkileri önlemek/azaltmak ve insan hakları üzerindeki olumsuz etkileri en aza indirmek için bir yardım süreci hazırlamak için çaba gösterilecektir.

2. UYGULAMA ALANI

Mobis'in tüm yönetici ve çalışanları, statülerine bakılmaksızın, bu insan hakları politikasına tabidir ve görevlerini bu politikaya uygun olarak yerine getirmekle yükümlüdürler. Mobis'in yöneticileri ve çalışanları, satış/hizmet organizasyonlarıyla ilişkilerinde bu politikayı takip edecek ve tüm paydaşları bu politikaya saygı göstermeye teşvik edecektir. Mobis'in yöneticileri ve çalışanları, Mobis'in faaliyet gösterdiği tüm ülkelerde geçerli olan İnsan Hakları alanındaki tüm kanun ve düzenlemelere ve bu Politikada yer alan ilkelere her zaman uymak zorundadır. İnsan hakları politikasının yürürlükteki yasalar ve yönetmelikler ile çelişmesi durumunda, söz konusu yasa ve yönetmelikler bu politikaya göre öncelikli olacaktır ve Mobis, bu Politikayı yürürlükteki yasa ve yönetmeliklerle uyumlu hale getirmek için tüm makul çabayı gösterecektir.

3. TANIMLAR

İnsan Hakları: İnsan hakları, insan davranışının belirli standartlarını tanımlayan ve ulusal ve uluslararası hukukta yasal haklar olarak düzenli olarak korunan bir dizi ahlaki ilke ve normdur. Irk, cinsiyet, milliyet, etnik köken, dil, din veya herhangi bir başka statüden bağımsız olarak tüm insanlara özgüdür. İnsan hakları, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi (UDHR), Medeni ve Siyasi Haklar Uluslararası Sözleşmesi (ICCPR) ve Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi (ICESCR) gibi çeşitli önemli uluslararası belgelerde kodlanmıştır. Bunlar birlikte Uluslararası İnsan Hakları Bildirgesi'ni oluşturur.

İnsan hakları şu şekilde değerlendirilir:

- medeni ve siyasi haklar (yaşam hakkı, ifade özgürlüğü, adil yargılanma hakkı vb.),
- ekonomik, sosyal ve kültürel haklar (çalışma hakkı, eğitim hakkı, sağlık hakkı vb.) ve
- kendi kaderini tayin hakkı, kalkınma hakkı ve sağlıklı bir çevre hakkı gibi kolektif veya dayanışma hakları.

İlgili Birim/Sorumlu Departman: İnsan Kaynakları Departmanı

Bildirim Kanalları: Çalışanların, tedarikçilerin veya diğer paydaşların, insan hakları ihlalleri veya olumsuzlukları bildirmek için kullanabileceği resmi kanallardır.

İnsan Hakları Yönetimi: İnsan Hakları Yönetimi, İnsan Hakları koruma ilkelerinin bir şirketin yönetimine, politikalarına, risk yönetimine ve günlük operasyonlarına

1. PURPOSE

Mobis declares this human rights policy to actively implement human rights management, prevent violations of human rights, and mitigate relevant risks related to human rights and its business operation. Mobis respects and supports all international standards and guidelines relating to Human Rights and Human Rights Management. Efforts will be made to identify negative impacts of business activities on human rights, prevent/mitigate such impacts, and prepare a relief process to minimize any negative impact on human rights.

2. SCOPE

All executives and employees of Mobis, regardless of their status, are subject to this human rights policy and shall perform their jobs in compliance with this policy. Moreover, the executives and employees of Mobis shall follow the policy when dealing with sales /service organizations, and by extension, encourage all stakeholders to respect this policy. The executives and employees of Mobis must always comply with all applicable laws and regulations valid for the area of Human Rights in all countries where Mobis conducts its business, as well as with principles embodied in this Policy. If the human rights policy is in conflict with applicable laws and regulations, the latter shall take precedence over this policy and Mobis shall make all reasonable efforts to align this Policy with national laws and regulations.

3. DEFINITIONS

Human Rights: They are a set of moral principles and norms that describe certain standards of human behavior and are regularly protected as legal rights in national and international law. They are inherent to all human beings, regardless of race, sex, nationality, ethnicity, language, religion, or any other status. Human rights are codified in several key international documents such as the Universal Declaration of Human Rights (UDHR), the International Covenant on Civil and Political Rights (ICCPR) and the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (ICESCR). Together, these form the International Bill of Human Rights.

Human Rights are considered

- civil and political rights (right to life, freedom of speech, right to a fair trial etc.),
- economic, social, and cultural rights (right to work, to education, to health, etc.) and
- collective or solidarity rights such as the right to self-determination, the right to development and the right to a healthy environment.

Relevant/Responsible Department: Human Resources Department

Channels: Official channels through which employees, suppliers, or other stakeholders can report human rights violations or issues.

Human Rights Management: Human Rights Management is the integration of Human Rights protection principles into a company's governance, policies, risk

 MOBİS OTOMOTİV VE MODÜL SAN. VE TİC. A. Ş.	<u>İNSAN HAKLARI PROSEDÜRÜ</u> HUMAN RIGHTS PROCEDURE	REVİZ.NO : 1 (REV. NO) REV. TARİHİ : 09.03.2026 (REV. DATE)
	PROCEDURE	SAYFA: 2 8 (PAGE)

entegre edilmesidir (bundan sonra “İnsan Hakları Yönetimi” olarak anılacaktır). İşletmenin tüm paydaşların – çalışanlar, müşteriler, tedarikçiler, topluluklar ve faaliyetlerinden etkilenen diğer kişiler– haklarına saygı duymasını sağlar.

İnsan Hakları Yönetimi ilkeleri, BM İşletme ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri, ILO Anayasası, OECD Çokuluslu İşletmeler için Sorumlu İşletme Davranışı Rehberi, OECD Sorumlu İşletme Davranışı için Durum Tespiti Rehberi veya Kurumsal Sürdürülebilirlik Durum Tespiti Direktifi (CSDDD) gibi çeşitli uluslararası belgelerde ve çerçevelerde bulunabilir. Bu belgeler, işletmelere operasyonları ve tedarik zincirleri genelinde İnsan Haklarına saygı duyma ve bunları teşvik etme konusunda rehberlik eder.

Çocuk İşçiliği: Çocukların, fiziksel veya psikolojik olarak zararlı olabilecek işlerde çalıştırılmasıdır.

Zorla Çalıştırma: Bireylerin, kendi rızaları olmadan ve genellikle tehdit veya zorla çalıştırılmasıdır

Ayrımcılık: Bireylerin, ırk, cinsiyet, din, dil, etnik köken gibi kişisel özelliklere dayalı olarak farklı muameleye tabi tutulmasıdır.

Taciz: Bir kişi veya grup tarafından başka bir kişiye karşı tekrarlanan, istenmeyen ve rahatsız edici davranışlarda bulunulmasıdır.

Çalışma Koşulları: İş yerinde, çalışanların sağlığı, güvenliği, ücretleri ve çalışma saatleri gibi faktörlerle ilgili olan şartlardır.

İnsani Muamele: Bireylerin, onurlarına ve temel haklarına saygı gösterilerek, insanlık onuruna uygun şekilde muamele edilmesidir.

Örgütlenme Özgürlüğü: Bireylerin, herhangi bir kısıtlama olmadan, topluluklar oluşturma, sendikalar kurma ve benzer gruplara katılma hakkıdır.

Toplu Pazarlık: Çalışanların, işverenlerle toplu olarak iş koşulları, ücretler ve diğer çalışma hakları konusunda müzakere etmeleri hakkıdır.

Yerel Sakinler: Belirli bir bölgedeki yerleşik nüfus ya da toplum üyeleridir. Bu grup, yerel yönetim ve toplulukların kararlarında etkilidir.

Hassas Sosyal Grup: Toplumda, ekonomik, fiziksel veya psikolojik olarak daha fazla risk altında olan ve koruma gereksinimi duyan bireyler veya gruplardır.

Tedarik Zinciri: Bir ürünün üretimi ve dağıtım sürecinde yer alan tüm tedarikçi ve üretici ağını kapsar.

Çevre: İnsanların yaşam alanlarını oluşturan doğal çevreyi ifade eder.

4. TEMEL PRENSİPLER

4.1. Çocuk İşçiliğinin ve Zorla Çalıştırmanın Yasaklanması

Mobis, çocuk işçiliğini yasaklar ve bu tür yasa dışı bir istihdam biçimine sıfır tolerans gösterir. Eğitim her zaman çalışmanın önceliğini alır. Mobis, işe kabul için asgari yaş ile ilgili yürürlükteki tüm yasa ve yönetmeliklere uyar. İnsan Kaynakları departmanı (işe alım sürecinde) başvuranın gerçek yaşını (kimlik belgesini kontrol ederek) ve reşit olmayan başvuranlar için zorunlu okul eğitimi tamamladığını teyit eden belgeleri doğrular. Ayrıca, tüm yöneticiler ve çalışanlar kendi iradelerine aykırı olarak

management, and daily operations (hereinafter referred to as “Human Rights Management”). It ensures the business respects the rights of all stakeholders—employees, customers, suppliers, communities, and others affected by its activities.

The principles of Human Rights Management can be found in several international documents and frameworks such as the UN Guiding Principles on Business and Human Rights, the ILO Constitution, the OECD Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct, the OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct or Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD). These documents guide businesses in respecting and promoting Human Rights across their operations and supply chains.

Child Labor: The employment of children in work that may be harmful to their physical or psychological well-being.

Forced Labor: The employment of individuals against their will, often under threat or coercion.

Discrimination: The unfair treatment of individuals based on personal characteristics such as race, gender, religion, language, or ethnicity.

Harassment: Repeated, unwanted, and disturbing behavior directed at an individual or group.

Working Conditions: Conditions related to workers' health, safety, wages, and working hours in the workplace.

Humane Treatment: Treating individuals with respect for their dignity and basic rights, ensuring humane and dignified treatment.

Freedom of Association: The right of individuals to form communities, create unions, and join similar groups without restrictions.

Collective Bargaining: The right of workers to negotiate collectively with employers regarding working conditions, wages, and other labor rights.

Local Residents: The resident population or community members of a specific area. This group is influential in local governance and community decisions.

Vulnerable Social Group: Individuals or groups in society who are at greater risk due to economic, physical, or psychological factors and require protection.

Supply Chain: The network of suppliers and producers involved in the production and distribution of a product.

Environment: Refers to the natural surroundings in which humans live.

4. BASIC PRINCIPLES

4.1. Prohibition of Child Labor and Forced Labor

Mobis bans child labor and has zero tolerance of such an unlawful form of employment. Education shall always take precedence over work. Mobis complies with all applicable laws and regulations relating to a minimum age for admission to employment. The HR department shall verify (during hiring process) the actual age of the applicant (by checking ID document) and in case of minor applicants, documents confirming completion of compulsory school attendance. Moreover, all the executives and employees are not forced to work against the freedom of their will, –

 MOBİS OTOMOTİV VE MODÜL SAN. VE TİC. A. Ş.	<u>İNSAN HAKLARI PROSEDÜRÜ</u> HUMAN RIGHTS PROCEDURE	REVİZ.NO : 1 (REV. NO) REV. TARİHİ : 09.03.2026 (REV. DATE)
		SAYFA: 3 8 (PAGE)

çalışmaya zorlanmazlar – Mobis tarafından başarılı bir iş görüşmesinin onaylanmasının ardından kendi özgür kararları ve değerlendirmeleri sonucunda iş ilişkisine girerler. Orijinal kimlik belgeleri ve/veya vize, çalışanın elinde kalır ve işveren tarafından saklanmaz.

4.2. Ayrımcılık ve Tacizin Önlenmesi

Mobis işe alım, terfi, eğitim, ücret ve sosyal yardım dahil olmak üzere istihdamda cinsiyet, ırk, milliyet, etnik ya da sosyal köken, din, mezhep, dil, engellilik, yaş, evlilik, hamilelik, cinsel yönelim, aile üyeleri, siyasi ya da diğer görüşler, ekonomik durum, mal varlığı, doğum veya diğer çalışan durumlarına göre ayrımcılık yapmaz; ancak, farklı muamele, istihdamda yürütülen faaliyetlerin niteliği veya bu faaliyetlerin yürütüldüğü koşullar tarafından haklı gösteriliyorsa ve bu gerekçe, istihdamın gerçek ve zorlayıcı bir gerekliliğini oluşturuyorsa, amacın meşru ve gerekliliğinin orantılı olması şartıyla, ayrımcılık yapılabilir. Mobis haksız muameleye sıfır tolerans göstermektedir. Ayrıca, cinsel taciz, zorla çalıştırma, şiddet veya küfür içeren bir dil kullanımı, rütbe ve konumun kötüye kullanılması veya çalışma ortamını bozan davranışlar gibi fiziksel ve/veya zihinsel zarara neden olan her türlü faaliyet, ayrımcılık biçimi olarak yasaktır ve disiplin işlemine tabidir.

4.3. Çalışma Koşullarına Uygunluk

Mobis, çalışma saatleriyle ilgili tüm geçerli mevzuata uymakta ve çalışanların ilgili yasal gerekliliklere ve varsa toplu sözleşmelere uygun olarak ücretlendirilmesini sağlamaktadır. Çalışanlar, geçerli yasalara uygun olarak (örneğin, gece çalışması, fazla mesai için) uygun tazminat almaktadır ve tüm çalışanlara maaş bordrosu verilmektedir.

Ayrıca, Mobis çalışanlardan işe alım gerekçesiyle herhangi bir komisyon talep etmemektedir. Çalışanlara, geçerli düzenlemelere uygun bir çalışma ortamı sağlamanın yanı sıra, becerilerinin, deneyimlerinin ve genel yaşam kalitelerinin gelişimini desteklemek için eğitim ve öğretim kaynakları sunmaktadır. Mobis, tüm çalışanların yasal gerekliliklere uygun ve asgari geçim ücretinin üzerinde ücret almasını sağlamaktadır.

4.4. İnsani Muamele

Mobis, kişisel bilgileri korur ve kişisel verileri, geçerli tüm veri koruma düzenlemelerine (AB Genel Veri Koruma Yönetmeliği (GDPR) ve uygulanabilir olduğu durumlarda 6698 sayılı Türk Kişisel Veri Koruma Kanunu (KVKK) dahil) uygun olarak işler.

Mobis tüm çalışanların gizliliğine saygı duyar ve zorbalık, baskı, taciz veya diğer kötü muamele olarak değerlendirilebilecek her türlü durumdan kaçınır..

4.5. Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Pazarlık Hakkı

Mobis, işçi dernekleri ve toplu sözleşmelerle ilgili yürürlükteki tüm yasa ve yönetmeliklere uyar. Her çalışanın

they enter into the employment relationship as a result of their free decision and consideration after confirmation of a successful job interview by Mobis. Original identification documents and / or visa remain in the possession of the employee and are not stored by the employer.

4.2. Discrimination and Harassment Prevention

Mobis does not discriminate in employment such as recruiting, hiring, promoting, educating, wage, and welfare depending on sex, gender, race, national, ethnic or social origin, religion, sect, language, disability, age, marriage, pregnancy, sexual orientation, family member, political or other opinion, economic position, property, birth or other status of the employees unless the difference in treatment is justified by the nature of the activities carried out in the employment or by the circumstances in which those activities are carried out, where that ground constitutes a genuine and compelling requirement of employment, provided that the aim is legitimate and the requirement is proportionate. Mobis has zero tolerance for unfair treatment. Furthermore, any activities that cause physical and/or mental harm such as sexual harassment, forced work orders, violent or abusive language, abuse of rank and position or conduct that deteriorates the working environment, as forms of discrimination, are prohibited and subject to disciplinary proceeding.

4.3. Compliance with Working Condition

Mobis complies with all applicable legislation regarding working hours and ensures that employees are paid in accordance with relevant legal requirements and, where applicable, collective agreements. Employees receive appropriate compensation in line with applicable law (e.g., for night work, overtime.), and all employees are provided with pay slips.

Moreover, Mobis does not ask for any commission from workers on grounds of recruitment. They provide employees with an appropriate working environment in compliance with applicable regulations, as well as education and training resources to support the development of their skills, experience, and overall quality of life. Mobis ensures that all employees receive wages that comply with legal requirements and exceed the minimum living wage.

4.4. Humane treatment

Mobis protects personal information and processes personal data in compliance with all applicable data protection regulations, (including the EU General Data Protection Regulation (GDPR) and, where applicable, the Turkish Personal Data Protection Law No. 6698 (KVKK)).

Mobis respects all employees' privacy and avoids any and all situations which could be considered as unequal or unfair treatment, including mobbing, bossing, harassment, or other abusive conduct.

4.5. Freedom of Association and Collective Bargaining Right

Mobis complies with all applicable laws and regulations relating to labor associations and collective bargaining.

 MOBİS OTOMOTİV VE MODÜL SAN. VE TİC. A. Ş.	<u>İNSAN HAKLARI PROSEDÜRÜ</u> HUMAN RIGHTS PROCEDURE	REVİZ.NO : 1 (REV. NO) REV. TARİHİ : 09.03.2026 (REV. DATE)
	PROCEDURE	SAYFA: 4 8 (PAGE)

sendikaya üye olma ve toplu temsilde yer alma hakkı vardır.

Toplu pazarlık uygulamaları Mobis'ler arasında farklılık gösterebilir ve ilgili ulusal yasalara ve yerleşik yerel prosedürlere uygun olarak yürütülür.

Toplu sözleşmelerin yürürlükte olduğu durumlarda, çalışma koşulları yasal olarak tanımlanmış çerçeve içinde çalışan temsilcileriyle müzakere edilir.

Toplu pazarlık yoluyla ve sendikaların işyerindeki faaliyetleri aracılığıyla çalışanların çalışma koşulları sürekli olarak iyileştirilir.

4.6. Sanayi Güvenliği ve Güvenlik Personeli Yönetiminin Güvenliği

Mobis, tüm çalışanlar için güvenli bir çalışma ortamı sağlamayı taahhüt eder. Bu kapsamda tesislerin, ekipmanların ve araçların düzenli olarak denetlenmesini sağlar ve fiziksel ve psikolojik riskleri önlemek için uygun önlemleri uygular. Buna, olay sonrası yeterli desteğin sağlanması da dâhildir. Kamu veya özel güvenlik personeli ile çalışırken Mobis, uluslararası alanda tanınan İnsan Hakları standartlarına uyar ve fiziksel müdahalenin en aza indirilmesi ile İnsan Haklarına saygı ilkelerini gözetir.

4.7. Yerel Toplulukların ve Hassas Grupların İnsan Haklarının Korunması

Mobis, yerli halklar da dahil olmak üzere yerel toplulukların insan haklarına tüm ticari faaliyetlerinde saygı gösterilmesini sağlamaya kararlıdır. Mobis, toprak, orman ve su haklarını savunur ve zorla tahliyeyi kesinlikle yasaklar. Mobis ayrıca sağlık ve güvenlik haklarını ve ikamet özgürlüğünü korumaya çalışır. Dahası, Mobis, ayrımcılığı önleyerek ve eşitliği teşvik ederek çocuklar, göçmen işçiler, engelliler ve kadınlar gibi savunmasız grupların haklarını korumaya kendini adanmıştır.

4.8. İş Ortaklarının İnsan Haklarının Korunması

Mobis'in tüm yöneticileri ve çalışanları, mal ve hizmet sağlarken sağlık, mal varlığı koruma ve yönetim amaçlarıyla toplanan iş ortaklarının kişisel bilgilerini korumak için her türlü çabayı göstermektedir.

4.9. Tedarik Zinciri İçin Sorumlu Yönetim

Hyundai Mobis, tedarik zincirlerinden kaynaklanan çevresel, sosyal ve yönetim ('ESG') risklerinin değerlendirilmesi ve yönetilmesi ile ilgili yürürlükteki tüm yasa ve yönetmeliklere ve uygun olduğu durumlarda OECD Durum Tespit Kılavuzuna, özellikle de Çatışmadan Etkilenen ve Yüksek Riskli Bölgelerden Minerallerin Sorumlu Tedarik Zincirleri için OECD Durum Tespit Kılavuzuna, Kalay, Tantal ve Tungsten Ekine ve Altın Ekine uymaktadır. Hyundai Mobis ayrıca iş ortaklarını ESG risklerini önleme ve azaltma konusunda desteklemeye çalışmaktadır.

Every employee has the right to join a trade union and to participate in collective representation.

Collective bargaining practices may vary among Mobis and are carried out in accordance with the relevant national laws and established local procedures.

Where collective agreements are in place, working conditions are negotiated with employee representatives within the legally defined framework.

Through collective bargaining, as well as through the activities of trade unions within the workplace, the working conditions of the employees are continuously improved.

4.6. Safety of Industrial Safety and Security Personnel Management

Mobis is committed to ensuring a safe working environment for all employees by conducting regular inspections of facilities, equipment, and tools, and by implementing appropriate measures to prevent physical and mental risks, including the provision of adequate post-incident support. When engaging public or private security personnel, Mobis complies with internationally recognized Human Rights standards and uphold the principles of minimizing physical intervention and respecting Human Rights.

4.7. Protection of Human Rights of Local Communities and Vulnerable Groups

Mobis is committed to ensuring that the Human Rights of local communities, including indigenous peoples, are respected throughout all business activities. Mobis upholds land, forest, and water rights, and strictly prohibit forced eviction. Mobis also strives to protect the rights to health and safety and freedom of residence. Furthermore, Mobis is dedicated to safeguarding the rights of vulnerable groups such as children, migrant workers, persons with disabilities, and women by preventing discrimination and promoting equality.

4.8. Protection of Human Rights of Business Associates

All the executives and employees of Mobis make every effort to protect personal information of business partners that is collected for health, property protection, and management purposes when providing goods and services.

4.9 Responsible management for supply chain

Mobis complies with all applicable laws and regulations relating to evaluating and managing environmental, social and governance ('ESG') risks arising from supply chain, and as applicable with OECD Due Diligence Guidance, including the OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict Affected and High Risk Areas, Supplement on Tin, Tantalum and Tungsten, and Supplement on Gold.. Mobis also endeavors to support its business partners in preventing and reducing ESG risks.

 MOBİS OTOMOTİV VE MODÜL SAN. VE TİC. A. Ş.	<u>İNSAN HAKLARI PROSEDÜRÜ</u> HUMAN RIGHTS PROCEDURE	REVİZ.NO : 1 (REV. NO) REV. TARİHİ : 09.03.2026 (REV. DATE) SAYFA: 5 8 (PAGE)
	PROCEDURE	

4.10. Çevresel Hakların Güvenliği

Mobis, çevre kirliliğinin herkesin için yaşamını ve sağlığını etkileyen ciddi bir insan hakları ihlali olduğunu kabul eder ve uygun çevre dostu teknolojileri benimseyerek ticari faaliyetlerinden kaynaklanan olumsuz çevresel etkileri en aza indirmeyi hedeflemektedir.

5. İNSAN HAKLARI YÖNETİMİ

5.1. İnsan Hakları Risklerinin Yönetim Sistemi

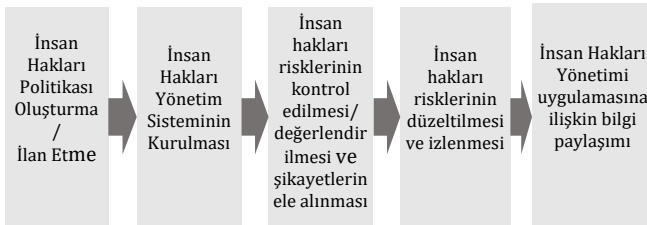
Mobis, bu politikaya uygun olarak tüm yöneticilerin ve çalışanların insan haklarına saygı gösterilmesini sağlamak ve riskleri azaltmak amacıyla dahili bir insan hakları yönetim sistemi benimseyecek ve insan hakları risklerini düzenli olarak değerlendirmek/iyileştirmek ve sonuçları tam olarak paylaşmak için bir insan hakları durum tespiti politikası uygulayacaktır. Mobis iyiniyet ve dürüstlük ilkesine göre insan hakları risk değerlendirmesi yapar ve sosyal değişimlerden ve bunların pratik uygulamalarından kaynaklanan çeşitli hususlara dayanarak insan hakları yönetim sistemini revize eder.

5.2. Yönetim Yapısının Kurulması

5.2.1. İnsan Hakları Yönetiminin Sorumluluğu

Mobis, İnsan Hakları Yönetiminin mevcut durumunu aşağıdaki yollarla yönetir ve denetler:

- Üst düzey yöneticilerin kendi ekipleri ve/veya departmanları içinde İnsan Hakları kurallarına ve yükümlülüklerine uyumdan sorumlu olduğu hiyerarşik yapı;
- Bu Politikanın oluşturulması ve/veya revizyonlarından ve İnsan Hakları ile ilgili iç prosedür düzenlemelerine ilişkin önerilerin uygulanmasından sorumlu olan İK departmanı ile Hukuk ve Uyumluluk ekibi arasındaki iş birliği;
- İnsan Hakları risk değerlendirmesi;
- Gerekli durumlarda düzeltici eylemlerin uygulanması da dahil olmak üzere İnsan Hakları ihlallerinin soruşturulması ve
- İnsan Hakları konusunda eğitim ve koruma sağlamaya yönelik diğer eylemler.



5.3 Şikayet Çözüm Prosedürünün İşleyişi

5.3.1 İnsan Hakları İhlallerine İlişkin Bildirimlerin Alınması/ Raporlanması/Araştırılması

Mobis, çalışanların, bireylerin veya grupların, insan hakları risklerinin farkına varmaları veya insan hakları ihlali yaşamaları durumunda, kendi dillerinde rapor sunmalarına olanak tanıyan raporlama kanalları sağlar. İnsan hakları ihlali raporları, İK departmanı/Hukuk ve Uyumluluk ekibi çalışanlarının e-posta adresleri

4.10. Security of Environmental Rights

Mobis recognizes that environmental pollution can be a severe violation of human rights that affects life and health for everyone, and they aim to minimize negative impacts on environment resulting from its business activities, including by adopting appropriate environmentally friendly technologies.

5. HUMAN RIGHTS MANAGEMENT

5.1. Management System of Human Rights Risks

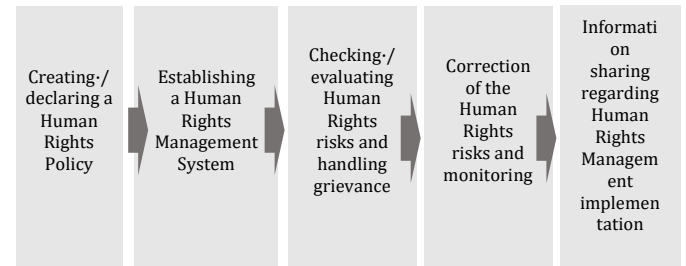
Mobis will adopt an internal human rights management system in accordance with this policy to ensure respect for the human rights of all executives and employees and to mitigate risks, and will implement a due diligence policy for human rights to evaluate /improve the human rights risks and fully share the results. Mobis conducts a human rights risks assessment according to the principle of good faith and integrity and revises the human rights management system based on the various considerations arising from social changes and their practical application.

5.2. Human Rights Management Structure Structure

5.2.1. Responsibility of Human Rights Management

Hyundai Mobis manages and supervises the current status of human rights management through

- the chain of superiority, where superiors are responsible for compliance with Human Rights rules and obligations within their teams and / or departments;
- cooperation between HR department and the Legal & Compliance team responsible for the establishment and / or revisions of this Policy, and for the implementation of proposals for internal procedure adjustments related to Human Rights;
- Human Rights risk assessment;
- the investigation of violations of Human Rights including implementation of corrective actions, when necessary and
- other actions to educate and protect Human Rights.



5.3 Operation of Grievance Mechanism

5.3.1 Reporting/Receiving/Investigating of Notices Violation of Human Rights

Mobis provides reporting channels that allow employees, individuals or groups to submit a report, in their local language, if they become aware of Human Rights risks or experience a Human Rights violation. Human Rights violation reports may also be submitted directly, using e-mail addresses of HR department / Legal & Compliance team employees and through employees' representatives.

 MOBİS OTOMOTİV VE MODÜL SAN. VE TİC. A. Ş.	<u>İNSAN HAKLARI PROSEDÜRÜ</u> HUMAN RIGHTS PROCEDURE	REVİZ.NO : 1 (REV. NO) REV. TARİHİ : 09.03.2026 (REV. DATE)
	PROCEDURE	SAYFA: 6 8 (PAGE)

kullanılarak ve çalışan temsilcileri aracılığıyla doğrudan da gönderilebilir.

Bu tür raporların sunulması, soruşturulması ve ele alınması prosedürleri ile yetkili personelin sorumlulukları ve gizlilik yükümlülükleri, ilgili ihbar mekanizması tarafından düzenlenir. Bu durumlarda, raporun ele alınmasından Hukuk ve Uyumluluk ekibi sorumludur.

Bir raporun haklı bulunması durumunda, insan hakları ihlalinin gidermek için uygun düzeltici önlemler uygulanmalıdır. Her vaka, kendine özgü özellikleri ve koşulları dikkate alınarak ayrı ayrı ele alınmalıdır. Soruşturma sırasında, masumiyet karinesi ve kişisel onur hakkına saygı gösterilmelidir. Tüm soruşturmalar belgelenmeli ve doğrulanmış vakalar CEO'ya bildirilmelidir.

İnsan Hakları İhlallerini Bildirme Kanalları

- Fabrika üretim ve yönetim alanını koridorunda bulunan öneri ve uyum kutusuna ilgili formu doldurarak.
- info@mobisotomotiv.com mail gönderilerek.
- İnsan Kaynakları birim telefonu (+902623101065) aranarak.
- Uyum Şefi (CPO) ile birebir görüşerek
- <https://www.mobisotomotiv.com/integrity-line-2/>

5.3.2. İhbarcılarının Korunması

Mobis, ihbarcılarının ve mağdurlarının kişisel verilerinin yanı sıra herhangi bir ihbarın ayrıntılarına ilişkin gizliliği koruyacaktır; ancak ihbarın herhangi bir bölümünün açıklanması soruşturmanın yürütülmesi veya tamamlanması için gerekli olmadıkça bu gizlilik geçerli olmayacaktır. Mobis, ihbarda bulunanların ve/veya mağdurların ihbarda bulunmaları veya ihbarın soruşturulması sırasında bilgi vermeleri nedeniyle işten çıkarılma, tehdit, taciz veya diğer olumsuz eylemlere maruz kalmamalarını sağlayacaktır. Mobis, herhangi bir ihbarcı ve mağdur aleyhine misilleme yapmak isteyenlere karşı uygun disiplin önlemlerini alacaktır.

5.4. Eğitim ve Bilgilendirme

5.4.1. İnsan Hakları Yönetimi ve Eğitimi

Hyundai Mobis, çalışanlarının insan hakları konusundaki anlayışını ve farkındalığını artırmayı amaçlayan bir insan hakları yönetimi eğitimi yürütmektedir. Bu eğitim, çalışanlar arasında ayrımcılığın yasaklanması hakkında bilgi vermeyi ve insan hakları ihlallerini bildirmeleri konusunda onlara rehberlik etmeyi sağlamaktadır.

5.4.2. İnsan Hakları Yönetiminin Bilgilendirilmesi

Mobis, tedarik zinciri içinde İnsan Hakları Yönetimini teşvik etmek amacıyla, bu Politika, İnsan Hakları alanındaki iyileştirme planları, İnsan Hakları risk değerlendirme prosedürleri ve ilgili konular hakkında bilgi paylaşabilir. Bu amaçla Mobis, kuruluş genelindeki çalışanlar için kolay erişim sağlayan kurumsal web sayfaları veya iç bilgi sistemleri gibi en uygun iletişim kanallarını ve formatlarını kullanabilir.

The procedures for submitting, investigating, and addressing such reports, as well as the responsibilities and confidentiality obligations of the designated personnel, are governed by the relevant whistleblowing framework. In these cases, the Legal & Compliance team is responsible for handling the report.

If a report is assessed as well founded, appropriate corrective measures must be implemented to remedy the Human Rights violation. Each case must be handled individually, taking into account its specific characteristics and circumstances. During the investigation, the presumption of innocence and the right to personal dignity must be respected. All investigations must be documented, and substantiated cases must be reported to the CEO.

Channels to Report Violation of Human Rights

- By filling in the relevant form in the suggestion and compliance box located in the corridor of the factory production and management area.
- By sending an e-mail to info@mobisotomotiv.com.
- By calling the Human Resources unit (+902623101065).
- One-on-one meeting with the Chief Compliance Officer (CPO)
- <https://www.mobisotomotiv.com/integrity-line-2/>

5.3.2 Protection of Whistleblowers

Mobis shall maintain confidentiality regarding personal data of whistleblowers and victims as well as details of any report unless disclosure of any part of the report is necessary to conduct or complete the investigation. Mobis shall ensure that the whistleblowers and/or victims are not subject to termination, threats, harassment, or other adverse action as a result of making a report or providing information when investigating the report. Mobis shall take appropriate disciplinary action against those who seek to retaliate against any whistleblower and victims.

5.4 Education and Information n

5.4.1. Education of Human Rights Management

Mobis conducts an education on human rights management that aims to raise employees' understanding of human rights and improve their awareness of it, The education enables to inform about prohibition of discrimination among employees and guide them to report a violation of Human Rights.

5.4.2. Information on Human Rights Management

Mobis may disclose information regarding this Policy, its plans for improvement in the area of Human Rights, Human Rights risk evaluation procedures, and related topics, in order to promote the Human Rights Management within the supply chain. For this purpose, Mobis may use the most suitable communication channels and formats, such as corporate webpages or internal information systems, that ensure easy accessibility for employees across the organization.

 MOBİS OTOMOTİV VE MODÜL SAN. VE TİC. A. Ş.	<u>İNSAN HAKLARI PROSEDÜRÜ</u> HUMAN RIGHTS PROCEDURE	REVİZ.NO : 1 (REV. NO) REV. TARİHİ : 09.03.2026 (REV. DATE)
	PROCEDURE	SAYFA: 7 8 (PAGE)

6. İNSAN HAKLARI DURUM TESPİTİ

6.1. Risklerin Belirlenmesi Ve Değerlendirilmesi

6.1.1. Değerlendirme Endeksinin Geliştirilmesi

Mobis, ana şirketi Hyundai Mobis ile iş birliği içinde ve onun aracılığıyla, BM İşletme ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri, OECD Sorumlu İşletme Davranışı İçin Durum Tespiti Rehberi ve Kurumsal Sürdürülebilirlik Durum Tespiti Direktifi (CSDDD) gibi yerel, Avrupa ve uluslararası mevzuat kapsamında çalışma ortamı, iş gücü ve endüstriyel güvenlik konularındaki insan hakları risklerini değerlendiren bir denetim ve durum tespiti endeksi geliştirir ve işletir.

6.1.2. Değerlendirme Sürecinin İşleyişi

Mobis, ana şirketi Hyundai Mobis ile iş birliği içinde, potansiyel insan hakları risklerini ve mevcut insan hakları ihlallerinin durumunu belirleyen ve değerlendiren bir süreç yürütmektedir. Bu süreç, başlıca paydaşlarla iletişimi sağlar, tedarik zinciri ve iş operasyonları da dahil olmak üzere işletme genelinde ortaya çıkabilecek risk faktörlerini belirler ve risk faktörlerinin paydaşlar üzerindeki etkilerini değerlendirir.

Değerlendirme endeksi ve kılavuzları içeren yazılı bir değerlendirme, değerlendirilecek kişiye verilir ve öz değerlendirme sonucu yetersiz ise, bir öz iyileştirme planı oluşturulması önerilir. Mobis'in kararına ve yazılı öz değerlendirmenin sonuçlarına dayanarak, iç düzenlemeler, sistemler, görüşmeler ve yerinde incelemeler yoluyla riskle ilgili ayrıntıları incelemek için yerinde durum tespiti denetimi yapılabilir. Ayrıca, yazılı öz değerlendirmenin ve yerinde durum tespitinin objektifliğini sağlamak için üçüncü taraf bir denetim şirketi ayrı bir denetim yapılabilir.

Yazılı öz değerlendirme/yerinde durum tespiti/üçüncü taraf denetimi sonrasında 'yüksek risk' ve 'uygunsuzluk' tespit edilirse, acil iyileştirmeler ve düzeltici önlemler gereklidir. Mobis, Hyundai Mobis ile işbirliği içinde, insan hakları ihlali vakalarını net bir şekilde belirlemek ve değerlendirme sürecinin etkinliğini değerlendirmek için değerlendirme endeksini ve insan hakları risk değerlendirme sürecini revize etmektedir.

6.2. Risk İyileştirme Uygulaması

6.2.1. İyileştirme Planının Oluşturulması ve Tartışılması

Mobis, Hyundai Mobis ile iş birliği içinde, risk değerlendirmesine göre İnsan Hakları risklerine yönelik bir iyileştirme planı oluşturur ve uygular. İnsan Hakları risk değerlendirmesinin sonuçlarına dayanarak, Mobis ilgili departmanlarla (örneğin İK departmanı, Hukuk ve Uyumluluk ekibi, üretim departmanları) görüşerek İnsan Hakları risk alanlarını iyileştirmeye yönelik özel görevler oluşturacaktır.

6.2.2. Uygulamanın İlerlemesinin İzlenmesi

Hyundai Mobis, insan hakları risklerini değerlendirerek iyileştirme planlarının ilerlemesini sürekli olarak izler. Ayrıntılı bir görevin yerine getirilmesi ve beklenen sonucun bir program dahilinde güvence altına alınması için

6. HUMAN RIGHTS DUE DILIGENCE

6.1. Identify and Evaluate Risks

6.1.1. Development of Evaluation Index

Mobis, through and in cooperation with Hyundai Mobis as its mother company, develops and operates an inspection and due diligence index that evaluates Human Rights risks of working environment, workforce, industrial safety under local, European and international legislation such as UN Guiding Principles on Business and Human Rights, the OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct, and the Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD).

6.1.2. Operation Of Evaluation Process

Mobis, through and in cooperation with Hyundai Mobis as its mother company, operates a process that identifies and evaluates potential Human Rights risks and the current status of Human Rights violations. The process enables communication with major stakeholders, identifies risk factors that might occur throughout the business including the supply chain and business operations, and evaluates effects of the risk factors on the stakeholders.

There is a written assessment with the evaluation index and guidelines provided to a person who is subject to evaluate and if the result of self-diagnosis is insufficient, there shall be a recommendation to establish a self-improvement plan. Based on the decision of Mobis, as well as on the results of the written self-assessment, an on-site due diligence inspection may be conducted to examine risk-related details through internal regulations, systems, interviews, and on-site inspections. Moreover, a third-party audit company may conduct a separate audit to secure objectivity of written self-assessment and on-site due diligence.

If 'high risk' and 'nonconformity' are identified after the written self-assessment/ on-site due diligence/ third-party audit, immediate improvements and corrective measures are required. Mobis, in cooperation with Hyundai Mobis, revises the evaluation index and its process of Human Rights risks evaluation to clearly identify violation of Human Rights cases and to assess effectiveness of the evaluation process.

6.2. Implementation Of Risk Improvement

6.2.1. Derive And Discuss Improvement Plan

Mobis, in cooperation with Hyundai Mobis, establishes and implements an improvement plan for Human Rights risks according to the risk evaluation. Based on the results of the Human Rights risk assessment, Mobis will create specific tasks to improve the areas of Human Rights risks by discussing with the respective departments (e.g. HR dept., Legal & Compliance team, production departments).

6.2.2. Monitoring the Progress of Implementation

Mobis, in cooperation with Hyundai Mobis Headquarter, continuously monitors the progress of Human Rights risks improvement plans implementation. There shall be mutual communication between concerned departments to create

 MOBİS OTOMOTİV VE MODÜL SAN. VE TİC. A. Ş.	<u>İNSAN HAKLARI PROSEDÜRÜ</u> HUMAN RIGHTS PROCEDURE	REVİZ.NO : 1 (REV. NO) REV. TARİHİ : 09.03.2026 (REV. DATE)
	PROCEDURE	SAYFA: 8 8 (PAGE)

çalışanlarla karşılıklı iletişim kurulacak ve planın uygulanmasında bir aksaklık olması durumunda uygun önlemler alınabilmektedir.

6.3. Bilgi Paylaşımı

İnsan Hakları Yönetiminin etkinliğini artırmak için Mobis, İnsan Hakları risklerinin değerlendirilmesi ve iyileştirme planları sonucunda belirlenen önemli sonuçlar ve kritik risklerle ilgili olarak, üst yönetim zinciri, şikayet kanalları veya sendikalar aracılığıyla bildirilen raporları ve bilgileri tüm Mobis çalışanlarından kullanabilir.

Mobis, İnsan Hakları yönetimiyle ilgili tüm önemli bilgileri, çalışanlar ve diğer paydaşlar için kolayca erişilebilir ve açıkça anlaşılabilir olan web sitesinde, sürdürülebilirlik raporlarında ve/veya diğer kanalları kullanarak ifşa eder.

7. SON HÜKÜMLER

Bu Politika, İnsan Hakları ile ilgili yasalar, yerel/yabancı insan hakları standartlarında ve ilgili düzenlemelerde belirtilen standartlar ve girişimler temelinde oluşturulmuştur.

- ① BM, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi (1948)
- ② BM Küresel İlkeler Sözleşmesi, İnsan Hakları Yönetimi Çerçevesi (2010)
- ③ BM, BM İşletme ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri (2011)
- ④ OECD, Çokuluslu İşletmeler İçin Sorumlu İşletme Davranışı Rehberi (2023)
- ⑤ OECD, Sorumlu İşletme Davranışı İçin Özen Gösterme Rehberi (2018)
- ⑥ ILO, ILO Anayasası (2015)
- ⑦ Kurumsal Sürdürülebilirlik Özen Gösterme Direktifi (2024)

Bu Politika, İnsan Hakları ilkelerine uygun hareket etmekle yükümlü olan tüm Mobis çalışanları için bağlayıcıdır. Bu Politika kapsamındaki yükümlülüklerin ihlali, disiplin soruşturmasında çalışma yükümlülüklerinin ihlali olarak değerlendirilebilir.

schedule of tasks' performance to ensure the expected outcome and if there is a delay in the plan's implementation, proper measures can be taken.

6.3. Information Sharing

To enhance effectiveness of Human Rights Management, Mobis may use reports and information from all employees across Mobis regarding significant implications and critical risks identified by the evaluation of Human Rights risks and their improvement plans, reported via the superiority chain, through grievance channels or through trade unions.

Mobis discloses all important information related to Human Rights management on the website, within sustainability reports and / or using other channels that are easily accessible and clearly understandable for employees and other stakeholders.

7. FINAL PROVISIONS

The Policy has been established on the basis of laws in regard to Human Rights, standards and initiatives stated in domestic/ foreign human rights standards and relevant regulations.

- ① UN, Universal Declaration of Human Rights (1948)
- ② UNGC, A Human Rights Management Framework (2010)
- ③ UN, The UN Guiding Principles on Business and Human Rights (2011)
- ④ OECD, The OECD Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct (2023)
- ⑤ OECD, Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct (2018)
- ⑥ ILO, ILO Constitution (2015)
- ⑦ CSDDD, Corporate Sustainability Due Diligence Directive (2024)

This Policy is binding for all employees of Mobis who are obliged to act in compliance with Human Rights principles. Breach of the obligations under this Policy might be assessed as breach of working obligations in disciplinary proceeding.