



ORTADOĞU RULMAN SANAYİ VE TİCARET A.Ş.

## ETİK ÇALIŞMA KURALLARI (CODE OF CONDUCT)

Document No (Doküman No) : **02 FB 016**  
Issue Date (Yayın Tarihi) : 13.12.2013  
Page (Sayfa) : 0 / 7  
Rev. Date (Rev. Tarihi) : 25.06.2024  
Rev. No : 08

### REVİZYON SAYFASI

<u>REV. NO</u>	<u>TARİH</u>	<u>SAYFA NO</u>	<u>REVİZYON AÇIKLAMASI</u>	<u>ONAY</u>
00	13.12.2013	-	Yeni yayın. (New Publication.)	
01	06.11.2017	-	Yeni düzenleme. (New arrangement.)	
02	25.05.2018	-	2.10 ve 11.0 maddelerinde değişiklik yapılmıştır. (Articles 2.10 and 11.0 have been amended.)	
03	12.06.2019	-	1.0, 2.0, 2.10, 4.1, 5.0, 6.0, 7.0, 9.0, 9.1, 11.1, 11.2 ve 11.3 maddeleri yeniden düzenlendi. (1.0, 2.0, 2.10, 4.1, 5.0, 6.0, 7.0, 9.0, 9.1, 11.1, 11.2 and 11.3 Articles have been revised.)	
04	26.05.2021	-	2.2.1 maddesi eklendi. 2.10, 9.10 ve 11.3 Maddelerinde değişiklik yapıldı (Item 2.2.1 was added. 2.10, 9.10 and 11.3 items have been amended.)	
05	02.06.2022	4-5	11.0 maddesi eklendi. Etik kurulundaki unvanlar deęiştirildi. (Item 11.0 was added. The titles on the ethics committee were changed.)	
06	27.03.2023	-	Yeni düzenleme yapıldı. (New arrangement was made.)	
07	18.12.2023	1, 3	Madde 2.2 düzenlendi. 3.3, 3.4 ve 3.5 maddeleri eklendi. (Item 2.2 was arranged. Items 3.3, 3.4 and 3.5 were added.)	
08	25.06.2024	7	Madde 17.0 maddesi eklendi. (Item 17.0 was added)	

ORTADOĞU RULMAN SANAYİ (ORS)' nin işlerini yürütürken çalışanları, müşterileri, iş ortakları, rakipleri ve diğer paydaşları ile olan ilişkilerini düzenleyen, üst yönetim dâhil olmak üzere tüm ORS çalışanlarının uyması gereken etik kurallar bu Kod ile beyan edilmiştir.

### 1.0 Kanunlara ve Sosyal Normlara Uyma

ORS operasyonlarını yürüttüğü tüm ülkelerde yerel kanun ve düzenlemelere tam uygunluk sağlar. Kanunların yanı sıra ORS operasyonlarını yürüttüğü tüm bölgelerde yerel toplumun ihtiyaç, beklenti ve normlarına saygı gösterir, tedarikçilerinden aynı hassasiyeti göstermesini bekler. Bu nedenle ORS Etik Çalışma Kuralları ORS' nin tüm satın alma sözleşmelerine entegre edilmiştir.

### 2.0 Çalışanlar ve İnsan Haklarına Saygı

BM İnsan Hakları Evrensel Bildirgesine destek veren ve saygı gösteren bir kurum olarak ORS tüm çalışanlarına sağlıklı, temiz ve güvenli bir çalışma ortamı sunmak başta olmak üzere çalışanlarının haklarına saygı duyar ve haklarını korur.

#### 2.1 Örgütlenme Hürriyeti ve Toplu Sözleşme Hakkı:

ORS, ulusal yasalarla belirlenmiş örgütlenme ve toplu pazarlık hürriyetinin tüm çalışanların temel haklarından olduğunu kabul eder.

#### 2.2 Etik İşe Alma ve Ayrımcılık Yapmama:

ORS, personel istihdamı yaparken ve çalışma süresince, din, ten rengi, ırk, cinsiyet, etnik köken, cinsiyet, yaş, siyasi düşünce, uyruk veya fiziksel engellilik olarak her türlü ayrımcılığa karşıdır. Tüm ORS çalışanlarının işe alımı ve terfileri mesleki yeterlilik ve kabiliyetler esas alınarak yapılır.

##### 2.2.1 Cinsiyet Ayrımcılığı:

ORS, kurumsal kimliği ile işe alımdan başlayarak tüm süreçlerde "ayrımcılık karşıtlığı" ilkesini gözetmekte, toplumsal cinsiyet eşitliği ilkesini hem çalışanlarına hem de topluma yaymayı hedeflemektedir.

ORS bu kapsamda;

- Cinsiyet farkı gözetmeden ilk işe alımlarda eşitlik
- Terfi de eşitlik
- Ücretlendirmede eşitlik,
- Sosyal haklardan yararlanmada eşitlik,
- Diğer maddi ve maddi olmayan olanaklar açısından farklı uygulamalara maruz kalmalarının engellenmesi (Cinsel taciz, işten çıkarmalar vb.)

gibi insan hakları konusunda tüm yasal mevzuatlara ve çalışanların etik değerlerine hassasiyet gösterilmekte; cinsiyet ayrımı gözetmeksizin hayatın tüm alanlarına eşit seviyede katılımı için şirket politikalarına ve projelerine önem vermektedir.

This Code sets forth the ethical rules that all ORS employees, including top management, should regulate their relations with employees, customers, business partners, competitors and other stakeholders while conducting the business of ORTADOĞU RULMAN SANAYİ (ORS).

### 1.0 Observance of Laws and Social Norms

ORS ensures full compliance with local laws and regulations in all countries where it operates. In addition to the law, ORS respects the needs, expectations and norms of the local community in all regions where it operates, and expects its suppliers to show the same sensitivity. Therefore, the ORS Code of Ethics is integrated into all ORS purchasing contracts.

### 2.0 Respect for Employees and Human Rights

As an organization that supports and respects the UN Universal Declaration of Human Rights, ORS respects and protects the rights of its employees, in particular to provide a healthy, clean and safe working environment for all its employees.

#### 2.1 Freedom of Association and Collective Bargaining:

ORS accepts that the freedom of association and collective bargaining, as determined by national law, are the fundamental right of all employees.

#### 2.2 Ethical Recruitment and Non-Discrimination:

ORS is against any kind of discrimination based on religion, skin color, race, gender, ethnicity, sexual orientation, age, political affiliation, nationality or physical disability during employment and afterwards. Employees will be chosen, hired and promoted only based on their qualifications and abilities.

##### 2.2.1 Gender Discrimination:

ORS, with its corporate identity, observes the principle of "anti-discrimination" in all processes starting from recruitment and aims to spread the principle of gender equality to both its employees and the society.

In this context, ORS;

- Equality in first recruitment regardless of gender
- Equality in promotion
- Equality in remuneration,
- Equality in enjoying social rights,
- Preventing them from being exposed to different practices in terms of other financial and intangible opportunities (Sexual harassment, layoffs ... etc.)

as such, sensitivity is shown to all legal regulations on human rights and to the ethical values of employees; It attaches importance to company policies and projects for its equal participation in all areas of life, regardless of gender.



# ETİK ÇALIŞMA KURALLARI (CODE OF CONDUCT)

Document No (Doküman No) : 02 FB 016

Issue Date (Yayın Tarihi) : 13.12.2013

Page (Sayfa) : 2 / 7

Rev. Date (Rev. Tarihi) : 25.06.2024

Rev. No : 08

ORTADOĞU RULMAN SANAYİ VE TİCARET A.Ş.

## 2.3 Zorla Çalıştırma Yasağı:

ORS, fiziksel olarak kötü muamele içeren disiplin uygulamaları da dahil olmak üzere herhangi bir biçimde zorla veya istem dışı çalıştırmayı reddeder.

## 2.4 Çocuk İşçi Çalıştırmama:

Kuruluşumuzda kesinlikle çocuk işçi çalıştırılmaz. Kuruluşumuz, istihdam yaşı ve çocuk işçiliği ile ilgili olarak devletin yasal düzenlemelerinde belirtilen çalışma yaşına uyan kişilerin istihdam edilmesini ve hiçbir şekilde çocuk işçiliğine müsamaha gösterilmemesini ve çocukların onurunu ve haklarının gözetilmesini ve bunlara saygı gösterilmesini taahhüt eder.

## 2.5 İnsan Ticareti Yapmama:

ORS her türlü insan kaçakçılığına karşıdır ve herhangi bir yasadışı işçi istihdam etmemeyi taahhüt eder.

## 2.6 Ücret ve Fazla Çalışma Ödemeleri:

İşçilerin ücretleri ve sosyal yardımlar, yasal asgari gereklilikler ve ilgili ulusal ekonomik sektörün uygulamaları esas alınarak belirlenir. İşçilere, normal çalışma saatleri dışındaki fazla mesailerin karşılığı, geçerli yasalar ve yönetmeliklerce öngörülen zam oranıyla ödenir.

## 2.7 Yasal Çalışma Süreleri:

İşçilerin yasal çalışma süreleri, ilgili ulusal kanunlara uygun olarak uygulanır. İşçilerin hiçbiri zorunlu olarak fazla mesai yapmak zorunda bırakılmaz ve haftalık tatil ve resmi / bayram tatillerinde çalışmaya zorlanamaz.

## 2.8 İş Sağlığı ve Güvenliği' nin Korunması:

ORS, çalışanlarına asgari olarak ulusal standartlara uygun, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sağlanması için uygun önlemleri alır.

## 2.9 Psikolojik Baskı Yapmama:

ORS, psikolojik baskı, yıldırma ve taciz gibi insan onurunu kırıcı davranışların uygulanmasına izin vermez.

## 2.10 Kişisel Verilerin Korunması:

ORS, Anayasa' da öngörülen "Özel Hayatın Gizliliği" ile "Temel Hak ve Özgürlüklerin Korunması," ve "Kişisel Verileri Koruma Kanunu" kapsamında, tüm çalışanlarının kişisel verilerinin korunmasını sağlamak için her türlü tedbiri alır.

## 3.0 Çevre Korumacılığı

ORS yönetimi olarak, insan, çevre ve her türlü kaynakların korunması, kuruluşumuzdan bugüne kadar temel değerlerimiz arasında yer almaktadır. ORS, sosyal açıdan sorumlu gelişmeye, sağlıklı ve güvenli çalışma koşulları oluşturmaya ve güvenlik, sağlık ve çevre koruma alanlarında sürdürülebilir ilerleme ilkelerine her zaman sadık kalmış ve kalmaya devam edecektir.

## 2.3 No Forced Labor:

ORS rejects any form of forced or involuntary work, including disciplinary actions involving physical abuse.

**2.4 No Child Labor:** Child labor is strictly not employed in our organization. Our organization undertakes to employ people who comply with the working age specified in the legal regulations of the state regarding the employment age and child labor, to not tolerate child labor in any way, and to observe and respect the dignity and rights of children.

## 2.5 No Human Trafficking:

ORS is against any kind of human trafficking and it commits not to employ any illegal labor.

## 2.6 Compensation and Benefits:

Workers' wages and social benefits, legal minimum requirements are determined based on the application of the relevant national economic sector. Workers, for overtime outside the normal working hours are paid at the prescribed rate within the applicable laws and regulations.

## 2.7 Legal Working Periods:

The legal working periods of workers are implemented in accordance with the relevant national laws. Workers are not forced to work overtime and not to work on a weekly holiday and national/religious holidays.

## 2.8 Occupational Safety and Health Protection:

ORS, takes appropriate measures to ensure safe and healthy working environment for its workers in accordance with national standards.

## 2.9 Mobbing:

ORS does not allow human dignity such as psychological coercion, intimidation and harassment.

## 2.10 Protection of Personal Data:

ORS takes all kinds of measures to ensure the protection of personal data of all employees within the scope of "Privacy of Private Life" and "Protection of Fundamental Rights and Freedoms", "Personal Data Protection Law" stipulated in the Constitution.

## 3.0 Environmental Protection

As ORS management, the protection of people, the environment and all kinds of resources has been among our core values since our foundation. ORS has always been/will be faithful to socially responsible development, creating healthy and safe working conditions, and sustainable progress in security, health and environmental protection.



ORTADOĞU RULMAN SANAYİ VE TİCARET A.Ş.

## ETİK ÇALIŞMA KURALLARI (CODE OF CONDUCT)

Document No (Doküman No) : **02 FB 016**

Issue Date (Yayın Tarihi) : 13.12.2013

Page (Sayfa) : 3 / 7

Rev. Date (Rev. Tarihi) : 25.06.2024

Rev. No : 08

### 3.1 Hava ve Toprak Kalitesi:

Kuruluşumuz hava ve toprak kalitesi konusunda asgari olarak yürürlükteki yasal hükümler ve yerel makamların gereksinimlerine uyar.

### 3.2 İklim Değişikliği ile Mücadele:

Kuruluşumuz, enerji verimliliğini artırarak veya yenilenebilir kaynaklardan enerji üreterek veya tedarik ederek kalıcı ve aktif iklim değişikliği ile mücadele eder. Karbon emisyonlarını şeffaf bir şekilde yayınlar ve karbon salımı azaltma hedefleri belirler.

### 3.3 Toprak, Orman, Su Hakları ve Zorla Tahliyeye Teşebbüs Etmeme:

Şirketimiz, insan haklarını ihlal edici eylemlerden kaçınmaya kararlıdır. Bu bağlamda, şirketimiz; mevcut arazisine yeni eklemeler yapma, yatırım yapma veya yeni bina inşa etme süreçlerinde, toprak, orman ve su haklarını ve çevredeki toplulukların haklarını korumaya büyük önem vermektedir. Özellikle, orman bölgeleri ve su kaynaklarına zarar verebilecek faaliyetlere karşı dikkatli bir yaklaşım benimsemekte ve bu alanlarda yaşayan toplulukların yaşam alanlarını korumak için azami çaba sarfeder.

Ayrıca, şirketimiz, toplulukların zorla tahliyesine neden olabilecek arazi kamulaştırma gibi faaliyetlere karşı da net bir tavır sergiler. Bu tür faaliyetlere yönelik teşebbüslerde bulunmaz ve çevresel ve sosyal etkileri dikkate alarak yerel topluluklarla iş birliği içinde hareket etmeyi amaçlar.

### 3.4 Azınlıkların ve Yerli Halkların Hakları:

Azınlıkların ve yerli halkların hakları, farklı kültürel, dilsel ve sosyal kimliklerin korunmasını kapsayan insan haklarının önemli bir yönüdür. Şirketimiz azınlıkların ve yerli halkların haklarına saygı göstermeyi bir görev olarak görür.

### 3.5 Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık:

Şirketimiz prensip olarak; geçmişleri, kimlikleri veya özellikleri ne olursa olsun tüm bireyler için adaleti, temsili ve eşit fırsatları teşvik etmeye ve sağlamaya kararlıdır.

### 3.6 Su Tüketimi ve Kalitesi:

Kuruluşumuz, özellikle suyun kıt olduğu bölgelerde suyu atıksız tüketir ve atık suların tekrar kullanılmasını sağlayacak çalışmalar yapmayı taahhüt eder.

### 3.7 Atıkların Bertarafı:

Kuruluşumuz oluşan atıkların çevreye etkisini en aza indirmek için her türlü tedbiri alır. Malzemeleri mümkün olduğunca yeniden kullanmaya özen gösterir. Öncelikli olarak israfi önlemek, sonra geri dönüşüm yapmak ve bu da mümkün olmazsa son olarak da çöpe atmak hedefimizdir. Bunları yaparken de yürürlükteki yasalara uymak gerektiğinin bilincindedir.

### 3.1 Air and soil quality:

Our organization complies, at a minimum, with applicable legal provisions and local authorities' requirements on air and soil quality.

### 3.2 Combating Climate Change:

Our organization combats permanent and active climate change by increasing energy efficiency or by producing or supplying energy from renewable sources. It transparently publishes its carbon emissions and sets carbon emission reduction targets.

### 3.3 Land, Forest, Water Rights and Not Attempting Forced Evictions:

Our company is committed to avoiding actions that violate human rights. In this context, it attaches great importance to protecting the land, forest and water rights and the rights of the surrounding communities during the processes of making new additions to its existing land, making investments or constructing new buildings. In particular, it adopts a careful approach against activities that may damage forest areas and water resources and strives to protect the living spaces of the communities living in these areas.

Additionally, our company takes a clear stance against activities such as land expropriation that could result in the forced eviction of communities. It does not attempt such activities and aims to act in cooperation with local communities, taking into account environmental and social impacts.

### 3.4 Rights of Minorities and Indigenous Peoples

The rights of minorities and indigenous peoples are crucial aspects of human rights, encompassing the protection of distinct cultural, linguistic, and social identities. Our company considers it a duty to respect the rights of minorities and indigenous peoples.

### 3.5 Diversity, Equity, and Inclusion

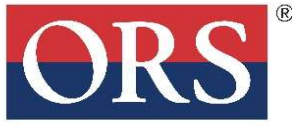
As a principle, our company; is committed to promoting and ensuring justice, representation and equal opportunities for all individuals regardless of their background, identity or characteristics.

### 3.6 Water Consumption and Quality:

Our organization consumes water without waste, especially in areas where water is scarce, and undertakes to carry out studies that will ensure the reuse of waste water.

### 3.7 Waste Disposal:

Our organization takes every precaution to minimize the environmental impact of the waste generated. It takes care to reuse materials as much as possible. First of all, it is our aim to prevent waste, then to recycle and if this is not possible, finally to throw it away. It is aware that while doing these, it is necessary to comply with the laws in force.



## ETİK ÇALIŞMA KURALLARI (CODE OF CONDUCT)

Document No (Doküman No) : **02 FB 016**  
Issue Date (Yayın Tarihi) : 13.12.2013  
Page (Sayfa) : 4 / 7  
Rev. Date (Rev. Tarihi) : 25.06.2024  
Rev. No : 08

ORTADOĞU RULMAN SANAYİ VE TİCARET A.Ş.

### 3.8 Yasaklı-Sınırlı Kimyasal Maddeler:

Kuruluşumuz, Minamata Sözleşmesine göre üretim süreçlerinde cıva, cıva bileşiklerinin kullanılmasının ve cıva atıklarının işlenmesini yasaklar. Ayrıca, Stockholm Sözleşmesinde tanımlanan belirli kimyasalların kullanılmasına ilişkin yasağa uyar ve Basel Sözleşmesine göre de Kalıcı Organik Kirleticiler ile tehlikeli atıkların ihracatını yasaklar.

### 4.0 Çıkar Çatışmalarından Uzak Durma:

Tüm ORS çalışanları görevlerini tarafsız ve etik kurallarına uygun olarak yerine getirir. Unvan ve yetkilerinden faydalanarak kendisi, yakınları ve üçüncü kişiler lehine haksız menfaat sağlayamaz.

ORS çalışanları, mevcut veya potansiyel müşteriler, tedarikçiler ve rakipler ile ilişkilerinde mutlaka ORS' nin menfaatlerini koruyacak şekilde davranır ve asla kişisel menfaat amacı taşıyamaz.

### 5.0 Tüzel Kişilik ve Bağışlar:

ORS topluma karşı sorumluluğunun bilincinde olan bir tüzel kişi olarak sosyal kurumlara, sivil toplum kuruluşlarına, çevrenin korunması ile ilgili girişimlere ve eğitim, bilim, sağlık, spor, sanat ve kültür etkinliklerine imkanları ölçüsünde maddi ve malzeme bağışında bulunmaktadır. ORS' nin yaptığı tüm bağışlarında şeffaflığı esas alır. Bağışlardan menfaat beklemeyiz.

### 6.0 Resmi Görevliler ve Diğer Temsilciler ile İlişkiler:

ORS ürün ve hizmet aldığı tüm tedarikçilerinden yasa ve etik kurallarına uymalarını bekler. ORS kararlarını ekonomik kriterlere ve ilgili yasalara uyararak verir. İş ilişkilerinde dürüst davranır, rüşvet ve yolsuzluk ile ilgili yasa ve yönetmeliklere uygun davranır.

### 7.0 Şirket Varlıklarının ve Önemli Bilgilerin Korunması:

Tüm çalışanlar, kendi faaliyet alanları kapsamında ORS' nin maddi ve gayri maddi varlıklarını korumakla sorumludur. Fiziksel veya maddi varlıklar arasında ORS' nin ürünleri, makineleri, tesisleri, motorlu araçları, bilgisayarları, yazılımları, banka hesapları, hisse senetleri, tahvilleri, kredi kartları, dosyaları ve diğer türlü kayıtları bulunmaktadır. Gayri maddi varlıklar arasında çalışanların veya ORS adına çalışan kişilerin geliştirdiği ve kamuoyuna ilan edilmemiş bilgiler (örnek olarak ticari sırlar, Know-How, sınai mülkiyet hakları, teknolojiler ve diğer değerli, önemli ve bu nedenle korunması gereken bilgiler) bulunmaktadır. Gizlilik anlaşması kapsamında, tedarikçiler, müşteriler ve diğer iş ortaklarının verdiği bilgiler amacı dışında kullanılamaz ve izinsiz üçüncü kişiler ile paylaşılamaz.

### 8.0 Temsil ve Davetlere Katılım

Genel katılıma açık konferans, resepsiyon, tanıtım etkinliği, seminer spor faaliyetleri, yurtiçi-yurtdışı gezi ve davetlere katılım üst yönetimin onayı ile yapılır.

### 3.8 Substances of Concern:

According to the Minamata Convention, our organization prohibits the use of mercury, mercury compounds and the processing of mercury waste in production processes containing mercury. It also complies with the prohibition on the use of certain chemicals defined in the Stockholm Convention and prohibits the export of Persistent Organic Pollutants and hazardous wastes according to the Basel Convention.

### 4.0 Conflicts of Interest:

All ORS employees perform their duties in an impartial and ethical manner. It shall not provide unfair advantage in favor of itself, relatives and third parties by benefiting from its title and powers.

ORS employees definitely protect ORS's benefits in relation to current or potential customers, suppliers and competitors, and can never carry personal benefit.

### 5.0 Legal Personality and Donations:

ORS donates material and material to social institutions, non-governmental organizations, environmental protection initiatives and educational, scientific, health, sports, arts and cultural activities as a legal entity that is aware of its responsibility towards society. All ORS donations are based on transparency. Donations don't expect benefits.

### 6.0 Relations with Officials and Other Representatives:

ORS expects all of its suppliers to comply with laws and ethics. ORS makes its decisions by complying with economic criteria and applicable laws. Acts honestly in business relations and acts in accordance with laws and regulations on bribery and corruption.

### 7.0 Protection of Assets and Sensitive Information:

Within their sphere of activity, all employees bear their share of responsibility for the protection of the tangible and intangible assets of ORS. Physical or tangible assets include property such as Company products, equipment, facilities, vehicles, computers and software, bank accounts, stocks and bonds, charge cards, files and other records. Intangible assets include informational assets, such as information developed by employees or agents of ORS that is not generally known to the public (i.e. business secrets and/or know-how), industrial proprietary rights, technologies, and other items of information that are of value, important and thus needful of protection. Within the scope of the confidentiality agreement, the information provided by suppliers, customers and other business partners may not be used for any purpose and may not be shared with unauthorized third parties.

### 8.0 Participation in Representation and Invitations:

Participation in conferences, receptions, promotional events, seminars, sports activities, domestic and international trips and invitations open to general participation is made with the approval of the senior management.





ORTADOĞU RULMAN SANAYİ VE TİCARET A.Ş.

## ETİK ÇALIŞMA KURALLARI (CODE OF CONDUCT)

Document No (Doküman No) : **02 FB 016**

Issue Date (Yayın Tarihi) : 13.12.2013

Page (Sayfa) : 5 / 7

Rev. Date (Rev. Tarihi) : 25.06.2024

Rev. No : 08

### 9.0 Kara Para Aklama:

Kuruluşumuz kesinlikle kara para aklama faaliyetlerinden uzak durup yasalara uyar.

### 10.0 Hediye Almak ve Vermek:

Tüm çalışanların müşteriler, tedarikçiler, bayiler ve diğer üçüncü kişilerle hediye, davet ve ağırlama teklifi kabulü dahil maddi çıkar sağlama izlenimi yaratabilecek ilişkiler girmelerine izin verilmez.

Yasal ve ticari gelenek, örf ve adetlere uygun şekilde verilen hatıra/promosyon niteliğindeki malzemeler dışında herhangi bir hediye kabul veya teklif edilemez.

İzin verilen ya da özel onay gerektirmeyen hediyeler ve ağırlama nominal değerde olmalı (tahmini değer **50 €'** ya kadar). Ağırlama geçerli bir ticari amaçla ilişkili olmalıdır. Genel kural olarak, tedarikçiler ve diğer organizasyonlar tarafından ORS' ye veya herhangi bir ORS personeline verilen belirli limitler dâhilindeki her türlü hediye, Fabrika Yönetimi ofisinde toplanır. Yıl sonunda bu hediyeler kura yöntemiyle personel sayısı ile orantılı olarak tüm bölüm müdürlüklerine, kendi bölüm personeline dağıtılmak üzere verilir.

### 11.0 Yolsuzluk:

Kuruluşumuz, yürürlükteki yolsuzlukla mücadele yasalarına uymayı taahhüt eder. Özellikle, çalışanlarının, alt yüklenicilerinin veya temsilcilerinin, iş sürecinde bir sözleşme veya başka bir ayrıcalıklı muamele elde etmek için müşteri çalışanlarına menfaat teklif etmemelerini, söz vermelerini veya sağlamamalarını sağlayacaklardır. Aynı kurallar, bir müşteri ile yapılan bir sözleşme ile bağlantılı olarak üçüncü taraflarla yapılan sözleşmeler için de geçerlidir.

### 12.0 Rüşvet ve Usulsüz İş Anlaşmaları:

Ticari rüşvet, adil ticareti ve adil piyasa rekabetini bozar. ORS' nin amacı yasalara aykırı ve haksız yollarla değil, ürün kalitesi ve fiyatları ile müşteriler ve tüketiciler kazanmaktır. Bu doğrultuda, ORS çalışanları tarafından alınan herhangi bir şahsi ödeme, rüşvet, bahşiş ya da benzeri veya ORS çalışanları tarafından müşterilere, tedarikçilere ya da ORS' nin iş yaptığı diğer üçüncü şahıslara yapılan şahsi ödeme, rüşvet teklifi ve benzeri davranışlar kesinlikle yasaktır.

Adil piyasa koşullarının oluşturulmasını desteklemek ve bu durumu değerlendirmek amacıyla, ORS çalışanları herhangi bir usulsüz ödeme teklifini üst yönetime derhal bildirmelidir.

Şüpheye mahal vermemek için, uygun olmayan ödemeler; çalışana, ailesine veya akrabalarına sunulan nakit, nakit karşılığı, her tür değerli hizmet veya diğer menfaatler gibi tüm avantajları içerir.

### 13.0 Çatışma Mineralleri:

Kuruluşumuz, silahlı grupların finansmanına doğrudan veya dolaylı olarak katkıda bulunmaktan kaçınır. Bu amaçla, ihtilafli hammaddelere ilişkin geçerli yasal hükümlere uymayı taahhüt eder.

### 9.0 Money Laundering:

Our organization strictly abides by the law and stays away from money laundering activities.

### 10.0 Giving and Receiving Gifts:

All employees are not permitted to engage in relationships with customers, suppliers, dealers and other third parties, which may create the impression of material interest, including accepting gifts, invitations, or entertainment.

Any gifts other than souvenir / promotional materials given in accordance with legal and commercial traditions, customs and traditions cannot be accepted or offered.

Gifts and entertainment which are allowed and do not require special approval must be nominal in value (estimated value up to **€ 50. -**). Entertainment must be linked to a valid business purpose. As a general rule, any gifts within the scope of certain limits given by suppliers and other organizations to ORS or any ORS staff are collected at the Factory Management office. At the end of the year, these gifts are given by lottery method in proportion to the number of personnel to be distributed to all department directorates and their own department personnel.

### 11.0 Corruption:

Our organization is committed to complying with applicable anti-corruption laws. In particular, they shall ensure that their employees, subcontractors or representatives do not offer, promise or give benefits to client employees in order to obtain a contract or other preferential treatment in the business process. The same rules apply to contracts with third parties in connection with a contract with a customer.

### 12.0 Bribery and Improper Business Dealings:

Commercial bribery undermines fair trade and fair market competition. ORS's goal is to win customers and consumers by offering the product quality and value, not by illegal and unfair means. Accordingly, any personal payment, bribe, kickback or similar received by ORS employees, or any offering of personal payments, bribe or similar by ORS employees to customers, suppliers or other third parties doing business with ORS, is strictly prohibited.

In order to support and assess the fair market conditions, ORS employees must immediately notify the top management of any irregularity payment proposals.

For the avoidance of doubt, improper payments include all benefits, in terms of cash, cash equivalent, any kind of valuable services or other benefits, fully offered to the employee, his family, or relatives.

### 13.0 Conflict Minerals:

Our organization refrains from directly or indirectly contributing to the financing of armed groups. For this purpose, it undertakes to comply with the applicable legal provisions regarding conflicting raw materials.



ORTADOĞU RULMAN SANAYİ VE TİCARET A.Ş.

## ETİK ÇALIŞMA KURALLARI (CODE OF CONDUCT)

Document No (Doküman No) : **02 FB 016**  
Issue Date (Yayın Tarihi) : 13.12.2013  
Page (Sayfa) : 6 / 7  
Rev. Date (Rev. Tarihi) : 25.06.2024  
Rev. No : 08

### 14.0 Kadın Hakları:

Kuruluşumuz kadınların kanun önünde erkeklerle eşit haklara sahip olduğunun bilincinde olup kadınlar için pozitif ayrımcılık ilkesini kabul eder ve işe alımlarda ayrımcılık yapmaz.

### 15.0 Adil Rekabet Anlayışı:

ORS ve tüm çalışanları, ORS' nin faaliyet gösterdiği ülkelerde tekelleşmeyi önleyen, adil rekabet koşulları oluşturan yasalara ve ilkelere uyar.

Hiçbir ORS çalışanı, üst yönetimin bilgisi olmadan, rakipler ile ORS' nin malzeme, ürün fiyatları, teknik yeterlilik ve kapasite bilgilerinin paylaşıldığı bir görüşme yapamaz. Sahte teklifler toplanarak rekabet şartlarının ihlal edilmesine izin verilmez.

### 16.0 Özel veya Kamu Güvenlik Güçlerinin Kullanılması:

Kuruluşumuz özel veya kamu güçlerinin fabrika sahasında meydana gelen toplumsal olaylara müdahale ederken insanlık dışı, aşağılayıcı orantısız güç kullanmasına izin vermez.

### 17.0 Finansal Sorumluluk / Doğru Kayıtlar;

**Kuruluşun sakladığı finansal raporlar ve diğer bilgiler ile hissedarlara, düzenleyicilere ve diğer paydaşlara sağladığı finansal bilgiler doğru ve eksiksiz olmalıdır.**

**İşimiz için değerli bilgiler içeren kayıtlarımız, eylemlerimizin, kararlarımızın ve yükümlülüklerimizin kanıtıdır. İşlemlerin düzgün kaydedilmesini sağlamak için Prosedürler ve süreçler mevcut olmalıdır.**

**İşlemlerin düzgün şekilde kaydedilmemesi, yanıltıcı bilgi üretilmesi veya başkalarının menfi olarak etkilenmesi sahtekârlık yaratabilir ve çalışanlar veya ORS için para cezasına neden olabilir.**

**Bu Politika, ticari kayıtlarımızın ve finansal bilgilerimizin doğruluğunu sağlamak için çalışanlarımızın ne yapması gerektiğini belirler.**

**Doğru finansal kayıtların tutulması, yasal uyumluluk, şeffaflık, dolandırıcılığın önlenmesi ve genel iş başarısı için gereklidir. Güçlü muhasebe sistemlerinin, iç kontrollerin ve düzenli denetimlerin uygulanmasıyla, kuruluşlar finansal verilerinin doğruluğunu ve bütünlüğünü sağlayabilir ve böylece paydaşlar arasında güven ve güvenilirlik oluşturabilir.**

### 14.0 Woman's Rights:

Our organization is aware of the fact that women have equal rights with men before the law and accepts the principle of positive discrimination for women and does not discriminate in recruitment.

### 15.0 Fair Competition Approach:

ORS and all its employees comply with laws and principles that prevent monopolization and create fair competition conditions in the countries where ORS operates.

No ORS employee may hold a meeting with competitors without ORS 'knowledge of material, product prices, technical competence and capacity. False bids are not allowed to violate the competition conditions.

### 16.0 Use of Private or Public Security Forces:

Our organization does not allow private or public forces to use inhuman, humiliating disproportionate force when intervening in social events that occur at the factory site.

### 17.0 Financial Responsibility / Accurate Records;

**The financial reports and other information that organization maintains internally and the financial information it provides to shareholders, regulators and other stakeholders must be accurate and complete.**

**Our records that contain valuable information for our business are proof of our actions, decisions and obligations. Procedures and processes should be available to ensure that the transactions are recorded properly.**

**Failure to properly record transactions, produce misleading information, or negatively influence others can create fraud and result in fines for employees or ORS.**

**This Policy determines what our employees should do to ensure the accuracy of our business records and financial information.**

**Maintaining accurate financial records is essential for legal compliance, transparency, fraud prevention, and overall business success. By implementing robust accounting systems, internal controls, and regular audits, organizations can ensure the accuracy and integrity of their financial data, thereby fostering trust and confidence among stakeholders.**



ORTADOĞU RULMAN SANAYİ VE TİCARET A.Ş.

## ETİK ÇALIŞMA KURALLARI (CODE OF CONDUCT)

Document No (Doküman No) : **02 FB 016**  
Issue Date (Yayın Tarihi) : 13.12.2013  
Page (Sayfa) : 7 / 7  
Rev. Date (Rev. Tarihi) : 25.06.2024  
Rev. No : 08

### 18.0 İhlallerin Bildirim Yükümlülüğü:

Çalışanlar, etik kurallarının ihlal edildiğini öğrenir veya şüphelenirse bunu ilk amirine veya aşağıdaki e-mail adreslerine bildirmekle yükümlüdür.

[etik.ihbar@ors.local](mailto:etik.ihbar@ors.local),  
[etik.ihbar@ors.com.tr](mailto:etik.ihbar@ors.com.tr)

Bildirimde bulunan kişinin kimlik bilgileri gizli tutulur. Soruşturma gizlilik içerisinde yürütülür. Bildirimler kimlik gizli tutularak da yapılabilir.

Yalan ve/veya iftira niteliğinde kasıtlı bildirimler tespit edildiğinde etik kuralı ihlali olarak değerlendirilir.

Bütün bildirimler kayıt altına alınır, insan kaynakları ve etik kurulu tarafından titizlikle araştırılır, değerlendirilir ve uygun işlem yapılır. Gelen tüm bildirimler ve değerlendirme sonuçları üst yönetime raporlanır.

### 19.0 Misilleme ve Düşmanca Tutum:

ORS, etik ihlal bildiriminde bulunan kişilere karşı düşmanca tutum ve misilleme yapılmasını yasaklar.

### 20.0 Disiplin Kurulu

Yapılan bildirimler etik kurulu tarafından incelenir, etik kurallarının ihlali söz konusu olduğunda disiplin kuruluna bildirilerek disiplin süreci başlatılır.

### 21.0 Etik Kurulu;

ORS Etik Kurulu aşağıdaki üyelerden oluşur:

Başkan: Nurcan ÇELİKOĞLU (Kalite Güvence Müdür Yardımcısı)

Üye: Bünyamin KILIÇARSLAN (Bakım Tesis Kıdemli Müdür Yard.)

Üye: Ergun GÜLER (Tek millî Torna İmalat Mentor Şefi)

Üye: Hacı Veli MIZRAK (Taşlama ve Montaj İmalat Müdür Yrd.)

Üye: Zuhâl ÇALIŞKAN (İnsan Kaynakları Kıdemli Şefi)

Üye: Ayça ÇARDAKÖZÜ (Seçme Yerleştirme İK Uzmanı)

### 18.0 Obligation to Report Violations:

Employees are obliged to notify their first supervisor or e-mail address below if they learn or suspect that the code of ethics has been violated.

[etik.ihbar@ors.local](mailto:etik.ihbar@ors.local),  
[etik.ihbar@ors.com.tr](mailto:etik.ihbar@ors.com.tr)

The identity of the person making the notification is kept confidential. The investigation shall be conducted confidentially. Notifications can also be made confidential.

When deliberate notifications of lies and / or slander are detected, it is considered a violation of the code of ethics.

All notifications are recorded, carefully researched, evaluated by the human resources and ethics committee and appropriate action is taken. All notifications and evaluation results are reported to the senior management.

### 19.0 Retaliation and Hostile Attitude:

ORS prohibits hostile attitudes and retaliation against anyone who reports an ethical violation.

### 20.0 Disciplinary Committee:

The notifications are examined by the ethics committee, and in case of violation of the code of ethics, the disciplinary process is notified to the disciplinary committee.

### 21.0 Ethics Committee;

ORS Ethics Board consists of the following members:

President: Nurcan ÇELİKOĞLU (Asst. Quality Assurance Manager)

Member: Bünyamin KILIÇARSLAN (Deputy Maintenance Manager.)

Member: Ergun GÜLER (Single Spindle Turning Mentor Chief)

Member: Hacı Veli MIZRAK (Asst. Manager Grinding and Assembly)

Member: Zuhâl ÇALIŞKAN (Senior Chief Human Resource)

Member: Ayça ÇARDAKÖZÜ (Selection and Placement Human Resources Specialist)