

**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 ÇALIŞANLAR VE İNSAN HAKLARINA SAYGI

**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 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.

**2.3 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:** ORS, kesinlikle çocuk işçi çalıştırmaz. ORS, minimum istihdam yaşı konusunda yasal düzenlemelere uymayı 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.

**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 No 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.

**2.3 No Forced Labor:** ORS rejects any form of forced or involuntary work, including disciplinary actions involving physical abuse.

**2.4 No Child Labor:** ORS definitely does not employ child workers. ORS is committed to comply with the legal regulations of the state concerning the age of employment and child labor.

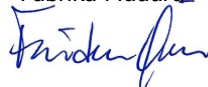
**2.5 No Human Trafficking:** ORS is against any kind of human trafficking and it commits not to employ any illegal labor.

**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.

**Faik KARAARSLAN**  
Kalite Güvence Müdürü



**Feridun ÖZHAN**  
Teknik Genel Müdür  
Fabrika Müdürü



**Ahmet ASLAN**  
CEO



**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, Anayasada öngörülen "Özel Hayatın Gizliliği" ile "Temel Hak ve Özgürlüklerin Korunması" kapsamında, tüm çalışanlarının kişisel verilerinin korunmasını sağlamak için her türlü tedbiri alır.

### 3.0 EMNİYET, SAĞLIK VE ÇEVRE

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.

### 4.0 ÇIKAR ÇATIŞMALARINDAN 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.

#### 4.1 Temsil ve Organizasyon Davetlerine Katılım

*İş ilişkisi içerisinde bulunan kişi veya kurumların gerçekleştirdiği genel katılıma açık konferans, resepsiyon, tanıtım etkinlikleri, seminerler vb. dışında karar almada etkileyici olan veya öyle algılanabilirlikli sportif faaliyetler, yurtiçi ve yurtdışı geziler vb. davetlere katılım üst yönetim onayı ile yapılır.*

### 5.0 TÜZEL KİŞİLİK VE BAĞIŞLAR

*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 beklemez.*

**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 precautions to protect all employees' personal data considering "The Protection of Privacy" and "The Fundamental Rights and Freedoms" enshrined in the Constitution.

### 3.0 SAFETY, HEALTH AND THE ENVIRONMENT

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.

### 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.

#### 4.1 Participation in Representation and Organization Invitations

*Conferences, receptions, promotional activities, seminars etc. open to general participation of persons or institutions in business relationship. the perceived ability to make decisions outside of sports activities, domestic and international trips and so on. Participation in the invitations is done with the approval of the senior management.*

### 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.*



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 / 5  
Rev. Date (Rev.Tarihi) : 12.06.2019  
Rev. No : 03

### 6.0 İŞ ORTAKLARI, RESMİ GÖREVLİLER VE DİĞER TEMSİLCİLER İLE İLİŞKİLER

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

### 7.0 ADİL REKABET ANLAYIŞI

*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.*

### 8.0 ŞİRKET VARLIKLARININ VE BİLGİLERİN KORUNMASI

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 namına 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.

### 9.0 HEDİYE ALMAK VE VERMEK

*Tüm çalışanların müşteriler, tedarikçiler, bayiler ve diğer üçüncü kişilerle hediye, davet ve ağırlama teklifi kabulü dahil maddi çıkar sağlama izlenimi yaratabilecek ilişkilere 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. Daha sonra bu hediyeler kura yöntemiyle personel sayısı ile orantılı olarak tüm bölüm müdürlüklerine, kendi bölüm personeline dağıtılmak üzere verilir.

### 6.0 RELATIONS WITH BUSINESS PARTNERS, 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 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.*

### 8.0 PROTECTION OF ASSETS AND SAFEGUARDING OF COMPETITIVELY 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.

### 9.0 BUYING AND GIVING 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. Later, these gifts are shared to all department managers by lottery method to be distributed between their staff.



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) : 4 / 5  
Rev. Date (Rev.Tarihi) : 12.06.2019  
Rev. No : 03

### 9.1 Yolsuzlukla Mücadeleye Uygunluk – Devlet Memurlarına Teklif Edilen Hediyelere İlişkin Kısıtlamalar

*ORS çalışanlar, resmi kararları ve eylemleri etkilemekten ya da etkiliyor gibi görünmekten kaçınmak amacıyla devlet memurlarına doğrudan ya da dolaylı olarak para veya değerli bir nesne teklif etmekten kesinlikle kaçınmalıdır.*

### 10.0 TİCARİ RÜŞVET VE USULSÜZ İŞ ANLAŞMALARI

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.

### 11.0 ESKALASYON

Tüm Çalışanlar, ORS etik kurallarını okumak ve bu kurallara uymak zorundadır. ORS etik kuralları, bölümlerin sorumluluğunda ilan panolarına asılacaktır.

Tüm amirlerin sorumluluğu ise bu etik kuralların çalışanlar tarafından okunmasını ve bu kurallara uygun davranışta bulunmalarını sağlamaktır.

#### 11.1 İhlallerin Bildirim Yükümlülüğü

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

*etik.ihbar@ors.local,  
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.*

### 9.1 Anti-Corruption Compliance – Restrictions for Gifts Entertainment or Other Favors to Government Officials

*ORS employees should strictly refrain from offering money or a valuable object directly or indirectly to civil servants in order to avoid or appear to influence or appear to influence formal decisions and actions.*

### 10.0 COMMERCIAL 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.

### 11.0 ESCALATION

All employees must read and comply with the ORS ethics code. ORS ethical rules will be posted on the bulletin boards under the responsibility of the departments.

The responsibility of all supervisors is to ensure that these codes of ethics are read by employees and that they are in compliance with these rules.

#### 11.1 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,  
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.*

**11.2 Misilleme ve Düşmanca Tutum**

*ORS, bildirimde bulunan kişilere karşı düşmanca tutumları ve misilleme yapılmasını yasaklar.*

**11.3 Disiplin Kurulu**

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

**11.2 Retaliation and Hostile Attitude**

*ORS prohibits hostile attitudes and retaliation against reporters.*

**11.3 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.*