KARMETAL SAVUNMA MÜHİMMAT SİLAH TEKNOLOJİLERİ SAN. VE DIŞ. TİC. A.Ş'nin faaliyetlerini yürütürken çalışanları, müşterileri, iş ortakları, rakipleri ve diğer paydaşları ile olan ilişkilerini düzenleyen; üst yönetim dâhil tüm çalışanlarının uyması beklenen etik ilkeler bu Kod ile belirlenmiştir.

1.0 Kanunlara ve Sosyal Normlara Uyma

Türkiye'deki faaliyetlerini yürürlükteki tüm yasal düzenlemelere uygun şekilde tam uyum sağlamayı taahhüt eder. Bunun yanı sıra, bulunduğu bölgelerdeki toplumsal ihtiyaçlara, beklentilere ve yerel değerlere saygı gösterir ve aynı duyarlılığı tedarikçilerinden de bekler. Bu doğrultuda, Etik İş İlkeleri tüm satın alma sözleşmelerine dahil edilmiştir.

2.0 Çalışanlar ve İnsan Haklarına Saygı

BM İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'ni destekleyen ve insan haklarına saygıyı temel ilke edinen bir kurumdur. Şirket, tüm çalışanlarına sağlıklı, temiz ve güvenli bir çalışma ortamı sunmayı öncelikli hedef olarak benimser; çalışanlarının haklarına saygı gösterir ve bu hakları korur.

2.1 Örgütlenme Hürriyeti ve Toplu Sözleşme Hakkı:

Ulusal mevzuat ile güvence altına alınmış olan örgütlenme ve toplu pazarlık hakkının tüm çalışanların temel haklarından biri olduğunu kabul eder.

2.2 Etik İşe Alma ve Ayrımcılık Yapmama:

Personel istihdamında ve çalışma sürecinde; din, dil, ten rengi, ırk, cinsiyet, etnik köken, yaş, siyasi düşünce, uyruk veya fiziksel engellilik gibi unsurlar nedeniyle hiçbir şekilde ayrımcılık yapmaz. Tüm işe alım ve terfi süreçlerinde yalnızca mesleki yeterlilik ve bireysel yetkinlik esas alınır.

2.2.1 Cinsiyet Ayrımcılığı:

Kurumsal kimliği gereği işe alımdan itibaren tüm insan kaynakları süreçlerinde "ayrımcılık karşıtlığı" ilkesini esas almakta ve toplumsal cinsiyet eşitliği anlayışını hem çalışanlarına hem de topluma yaymayı hedeflemektedir.

Bu kapsamda
- Cinsiyet ayrımı gözetmeksizin işe alımlarda eşit fırsatlar sunar,
- Terfi süreçlerinde eşitlik ilkesine bağlı kalır
- Ücretlendirme ve yan haklarda eşitliği gözetir,
- Sosyal haklardan yararlanma ve diğer tüm maddi/maddi olmayan imkânlarda eşit uygulamalar yürütür,
- Cinsel taciz, mobbing, haksız işten çıkarma gibi ayrımcılığa yol açabilecek her türlü durumu önleyici tedbirler alır.

Şirket, insan haklarıyla ilgili yürürlükteki tüm yasal mevzuata ve çalışanlarının etik değerlerine azami hassasiyet göstererek, cinsiyet ayrımı gözetilmeksizin hayatın tüm alanlarına eşit katılımı destekleyen politika ve projelere önem vermektedir.

KARMETAL SAVUNMA MÜHİMMAT SİLAH TEKNOLOJİLERİ SAN. VE DIŞ. TİC. A.Ş. This Code sets forth the ethical rules that all 3 employees, including top management, should regulate their relations with employees, customers, business partners, competitCompany and other stakeholders while conducting the business of Company.

1.0 Observance of Laws and Social Norms

is committed to carrying out all its activities in Türkiye in full compliance with the applicable legal regulations. In addition, the company respects the social needs, expectations, and local values of the regions in which it operates and expects the same sensitivity from its suppliers. Accordingly, the Code of Ethics is incorporated into all purchasing agreements.

2.0 Respect for Employees and Human Rights

is an organization that supports the Universal Declaration of Human Rights and adopts respect for human rights as a fundamental principle. The company prioritizes providing a healthy, clean, and safe working environment for all employees, respects their rights, and protects these rights.

2.1 Freedom of Association and Collective Bargaining:

Recognizes that the right to organize and engage in collective bargaining, as guaranteed by national legislation, is a fundamental right of all employees.

2.2 Ethical Recruitment and Non-Discrimination:

Does not tolerate any form of discrimination in the recruitment or employment process on the basis of religion, language, skin color, race, gender, ethnic origin, age, political opinion, nationality, or physical disability. All recruitment and promotion processes are based solely on professional competence and individual qualifications.

2.2.1 Gender Discrimination:

As part of its corporate identity, adopts the principle of "anti-discrimination" throughout all human resources processes starting from recruitment, and aims to promote gender equality both within the company and in society.

Within this scope,
- Provides equal opportunities in recruitment regardless of gender,
- Adheres to the principle of equality in promotion processes,
- Ensures equality in remuneration and benefits,
- Implements equal practices regarding social rights and all other tangible/intangible opportunities,
- Takes preventive measures against any form of discrimination such as sexual harassment, mobbing, or unfair dismissal.

The company attaches utmost importance to complying with all legal regulations related to human rights and to upholding its employees' ethical values, and it prioritizes policies and projects that support equal participation in all areas of life regardless of gender.

2.3 Zorla Çalıştırma Yasağı:

Hiçbir koşulda zorla veya isteğe aykırı çalıştırmayı kabul etmez. Fiziksel şiddet, tehdit veya kötü muamele içeren disiplin uygulamaları dâhil olmak üzere, çalışanların özgür iradesi dışında çalıştırılmasına kesinlikle izin verilmez.

2.4 Çocuk İşçi Çalıştırmama:

Çocuk işçi çalıştırılması kesinlikle yasaktır. Şirket, istihdam yaşına ilişkin yürürlükteki tüm yasal düzenlemelere uyar, yalnızca yasal çalışma yaşına ulaşmış kişileri istihdam eder ve hiçbir şekilde çocuk işçiliğine müsamaha göstermez. Çocukların onurunun ve haklarının korunmasını temel ilke olarak benimser.

2.5 İnsan Ticareti Yapmama:

Her türlü insan ticareti ve insan kaçakçılığına karşıdır. Şirket, herhangi bir yasadışı işçi istihdam etmemeyi ve bu tür faaliyetlere dolaylı ya da doğrudan hiçbir şekilde dahil olmamayı taahhüt eder.

2.6 Ücret ve Fazla Çalışma Ödemeleri:

Çalışanlarına ödenecek ücret ve sağlanacak sosyal hakları, ilgili yasal asgari gereklilikler ve sektör uygulamaları doğrultusunda belirler. Fazla mesai ödemeleri ise yürürlükteki mevzuat ve yönetmeliklerin öngördüğü zam oranlarına uygun olarak yapılır.

2.7 Yasal Çalışma Süreleri:

Çalışma süreleri, yürürlükteki ulusal mevzuata uygun olarak düzenlenir. Çalışanlar hiçbir şekilde zorunlu fazla mesaiye bırakılmaz ve haftalık izin ya da resmi tatil günlerinde çalışmaya zorlanmaz.

2.8 İş Sağlığı ve Güvenliği' nin Korunması:

Tüm çalışanlarına ulusal standartlara uygun, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sağlamak amacıyla gerekli tüm önlemleri alır ve iş sağlığı ve güvenliği kültürünün geliştirilmesini destekler.

2.9 Psikolojik Baskı Yapmama:

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

2.10 Kişisel Verilerin Korunması:

Anayasa ile güvence altına alınan "Özel Hayatın Gizliliği" ve "Temel Hak ve Özgürlüklerin Korunması" ilkeleri ile "Kişisel Verilerin Korunması Kanunu" kapsamında tüm çalışanlarının kişisel verilerinin korunması için gerekli tüm teknik ve idari tedbirleri alır.

3.0 Çevre Korumacılığı

Kuruluşundan bu yana insan sağlığının, çevrenin ve tüm doğal kaynakların korunmasını temel değerleri arasında görmektedir. Şirket, sosyal sorumluluk bilinciyle sürdürülebilir gelişimi desteklemekte; güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları oluşturma ile çevrenin korunması alanlarında sürekli iyileştirmeyi ilke edinmektedir.

2.3 Prohibition of Forced Labor:

Does not accept forced or involuntary labor under any circumstances. The company strictly prohibits employing individuals against their free will, including through disciplinary practices involving physical violence, threats, or mistreatment.

2.4 Prohibition of Child Labor:
Child labor is strictly prohibited at KARMETAL A.Ş. The company complies with all legal regulations regarding the minimum employment age, employs only individuals who have reached the legal working age, and does not tolerate any form of child labor. Protecting the dignity and rights of children is regarded as a fundamental principle.

2.5 Prohibition of Human Trafficking:

Opposes all forms of human trafficking and smuggling. The company undertakes not to employ any illegal workers and not to be involved, directly or indirectly, in such activities.

2.6 Wages and Overtime Payments:

Determines employee wages and social benefits in line with legal minimum requirements and industry practices. Overtime work is compensated at the rates prescribed by applicable laws and regulations.

2.7 Legal Working Periods:

Working hours at are arranged in compliance with national legislation. Employees are never forced to work overtime and cannot be compelled to work on weekly rest days or official/public holidays.

2.8 Occupational Safety and Health Protection:

Takes all necessary measures to provide a safe and healthy working environment in line with national standards and supports the development of an occupational health and safety culture.

2.9 Prevention of Psychological Harassment:

Does not tolerate psychological pressure, mobbing, or harassment that undermines human dignity.

2.10 Protection of Personal Data:

Takes all necessary technical and administrative measures to protect the personal data of its employees in accordance with the principles of "Privacy of Private Life" and "Protection of Fundamental Rights and Freedoms" guaranteed by the Constitution, as well as the provisions of the "Personal Data Protection Law."

3.0 Environmental Protection

Since its establishment, has considered the protection of human health, the environment, and all natural resources as one of its core values. The company promotes sustainable development with a sense of social responsibility and is committed to continuous improvement in creating safe and healthy working conditions and in protecting the environmen

3.1 Hava ve Toprak Kalitesi:

Hava ve toprak kalitesinin korunmasına yönelik tüm faaliyetlerinde yürürlükteki yasal düzenlemelere ve yetkili yerel kurumların gerekliliklerine tam olarak uyar.

3.2 İklim Değişikliği ile Mücadele:

Enerji verimliliğini artırmak ve yenilenebilir enerji kaynaklarının kullanımını teşvik etmek suretiyle iklim değişikliğiyle mücadele etmeyi taahhüt eder. Şirket, karbon emisyonlarını şeffaf şekilde izler ve azaltmaya yönelik somut hedefler belirler.

3.3 Toprak, Orman ve Su Hakları ile Zorla Tahliyeye Karşı Duruş:

Faaliyetlerini yürütürken insan haklarını ihlal edebilecek her türlü eylemden kaçınmayı ilke edinmiştir. Yeni yatırımlar veya tesis genişletme süreçlerinde toprak, orman ve su kaynakları ile çevredeki toplulukların haklarını korumaya azami özen gösterir.

Şirket, orman alanlarına ve su kaynaklarına zarar verebilecek uygulamalardan kaçınır ve bu bölgelerde yaşayan toplulukların yaşam alanlarının korunması için gerekli önlemleri alır. Ayrıca, yerel toplulukların zorla tahliyesine yol açabilecek arazi edinimi veya kamulaştırma gibi girişimlerde bulunmaz ve bu konularda yerel paydaşlarla iş birliği içinde hareket etmeyi amaçlar.
.

3.4 Azınlıkların ve Yerel Toplulukların Hakları:

Farklı kültürel, dilsel ve sosyal kimliklerin korunmasını insan haklarının ayrılmaz bir parçası olarak görür ve azınlıklar ile yerel toplulukların haklarına saygı göstermeyi kurumsal bir sorumluluk olarak kabul eder.

3.5 Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık:

Köken, kimlik veya kişisel özellik farkı gözetmeksizin tüm bireyler için adalet, temsil ve eşit fırsatların desteklenmesini temel ilkelerinden biri olarak benimser.

3.6 Su Tüketimi ve Kalitesi:

Özellikle su kaynaklarının sınırlı olduğu bölgelerde suyun verimli kullanılmasına özen gösterir ve atık suların yeniden kullanımını sağlayacak uygulamaları hayata geçirmeyi taahhüt eder.

3.7 Atıkların Yönetimi:

Faaliyetleri sonucu oluşan atıkların çevresel etkilerini en aza indirmek için gerekli tüm tedbirleri alır. İsrafı önlemeyi birincil hedef olarak benimser, mümkün olan durumlarda malzemeleri yeniden kullanır, geri dönüşümü teşvik eder ve son çare olarak bertaraf yöntemlerine başvurur. Tüm bu süreçlerde yürürlükteki yasal düzenlemelere titizlikle uyar.

3.1 Air and soil quality:

Fully complies with all applicable legal regulations and local authority requirements regarding the protection of air and soil quality in all its activities.

3.2 Combating Climate Change:

İs committed to combating climate change by improving energy efficiency and promoting the use of renewable energy sources. The company monitCompany its carbon emissions transparently and sets concrete targets to reduce them.

3.3 Land, Forest, and Water Rights & Opposition to Forced Evictions:

İs committed to avoiding any actions that may violate human rights. During new investments or facility expansion processes, the company pays utmost attention to protecting land, forest, and water resources as well as the rights of surrounding communities.

The company avoids practices that could harm forest areas and water sources and takes necessary measures to protect the living spaces of local communities in these regions. Furthermore, does not engage in any activities such as land acquisition or expropriation that could lead to the forced displacement of local communities and aims to act in cooperation with local stakeholders by considering environmental and social impacts.

3.4 Rights of Minorities and Indigenous Peoples

Regards the protection of different cultural, linguistic, and social identities as an integral part of human rights and accepts respect for the rights of minorities and local communities as a corporate responsibility.

3.5 Diversity, Equity, and Inclusion

Adopts the promotion of fairness, representation, and equal opportunities for all individuals–regardless of their backgrounds, identities, or personal characteristics–as one of its core principles.

3.6 Water Consumption and Quality:

Pays particular attention to the efficient use of water, especially in regions where water resources are limited, and is committed to implementing practices that enable the reuse of wastewater.

3.7 Waste Management:

Takes all necessary measures to minimize the environmental impacts of the waste generated by its operations. The company prioritizes preventing waste, reuses materials where possible, promotes recycling, and resorts to disposal only as a last option. All these processes are carried out in strict compliance with the applicable legal regulations.

-

3.8 Yasaklı-Sınırlı Kimyasal Maddeler:

Minamata Sözleşmesi kapsamında üretim süreçlerinde cıva ve cıva bileşiklerinin kullanımını ve cıva atıklarının işlenmesini yasaklar. Ayrıca Stockholm Sözleşmesi'nde belirtilen belirli kimyasalların kullanımına ilişkin yasaklara uyar ve Basel Sözleşmesi doğrultusunda Kalıcı Organik Kirleticiler ile tehlikeli atıkların ihracını gerçekleştirmez.

4.0 Çıkar Çatışmalarından Uzak Durma:

Çalışanları, görevlerini tarafsızlık ve etik ilkeler çerçevesinde yürütür; görev ve unvanlarından yararlanarak kendileri, yakınları veya üçüncü kişiler lehine haksız menfaat sağlayamaz.

Çalışanlar, mevcut veya potansiyel müşteriler, tedarikçiler ve rakiplerle olan ilişkilerinde her zaman çıkarlarını gözetir ve kişisel menfaat amacı güdemez.
.

5.0 Resmi Görevliler ve Diğer Temsilciler ile İlişkiler:

Ürün ve hizmet aldığı tüm tedarikçilerden yürürlükteki yasalara ve etik ilkelere uymalarını bekler. Kararlarını yalnızca ekonomik kriterler ve ilgili yasal düzenlemeler doğrultusunda alır; iş ilişkilerinde dürüstlükle hareket eder ve rüşvet ile yolsuzluğa karşı yürürlükteki tüm mevzuata tam uyum gösterir.

6.0 Şirket Varlıklarının ve Önemli Bilgilerin Korunması:

Çalışanları, görev alanları kapsamında şirketin tüm maddi ve gayrimaddi varlıklarını korumakla yükümlüdür. Maddi varlıklar; ürünler, makineler, ekipmanlar, araçlar, bilgisayarlar, yazılımlar, banka hesapları, kredi kartları, dosyalar ve diğer kayıtları kapsar.
Gayrimaddi varlıklar ise şirket bünyesinde geliştirilen ve kamuya açıklanmamış bilgiler (örneğin ticari sırlar, teknik bilgiler, üretim yöntemleri ve benzeri değerli bilgiler) olarak tanımlanır. Bu bilgiler yalnızca görev amaçları doğrultusunda kullanılır ve yetkisiz kişilerle paylaşılmaz.

3.8. Restricted and Prohibited Chemical Substances:

Prohibits the use of mercury and mercury compounds in its production processes and the treatment of mercury waste in line with the Minamata Convention. The company also complies with the restrictions on certain chemicals listed in the Stockholm Convention and does not export Persistent Organic Pollutants or hazardous waste in accordance with the Basel Convention.

4.0 Avoidance of Conflicts of Interest:

Employees of perform their duties with impartiality and in accordance with ethical principles. They shall not use their positions or authorities to obtain unfair benefits for themselves, their relatives, or third parties.
In their relations with existing or potential customers, suppliers, and competitCompany, employees are expected to act in a manner that protects the interests of. and must not pursue personal gain

5.0 Relations with Public Officials and Other Representatives:

Expects all its suppliers to comply with applicable laws and ethical principles. The company makes its decisions based solely on economic criteria and relevant legal regulations, acts honestly in its business relationships, and fully complies with all anti-bribery and anti-corruption laws and regulations.

6.0 Protection of Company Assets and Confidential Information:

Employees of are responsible for safeguarding all tangible and intangible assets of the company within the scope of their duties. Tangible assets include products, machinery, equipment, vehicles, computers, software, bank accounts, credit cards, files, and other records.
Intangible assets refer to information developed within the company that has not been publicly disclosed (such as trade secrets, technical data, production methods, and other valuable information). Such information must be used solely for work-related purposes and must not be disclosed to unauthorized persons.
.

-

7.0 Kara Para Aklama:

Kara para aklama ile ilgili tüm yasal düzenlemelere uyar ve hiçbir şekilde kara para aklama faaliyetlerine karışmaz. Bu tür faaliyetlere dolaylı veya doğrudan katılım kesinlikle yasaktır.

8.0 Hediye Almak ve Vermek:

Çalışanlarının müşteriler, tedarikçiler veya üçüncü kişilerle maddi çıkar sağlama izlenimi yaratabilecek ilişkilere girmeleri yasaktır.

Ticari teamüllere uygun, sembolik veya tanıtım amaçlı hatıra niteliğindeki düşük değere sahip (yaklaşık 50 € ve altı) hediyeler haricinde hediye alınamaz veya teklif edilemez. Verilen veya kabul edilen tüm hediyeler meşru bir ticari amaçla bağlantılı olmalı ve çıkar çatışmasına yol açmamalıdır.

Hediye ve ağırlama tekliflerinin uygunluğu konusunda tereddüt oluşması halinde, konu yazılı olarak üst yönetime bildirilmelidir

.

9.0 Yolsuzluk Mücadele:

Yürürlükteki yolsuzlukla mücadele mevzuatına uymayı taahhüt eder. Şirket, çalışanlarının, taşeronlarının veya temsilcilerinin, herhangi bir sözleşme veya ayrıcalıklı muamele sağlamak amacıyla müşteri çalışanlarına menfaat teklif etmesini, söz vermesini veya sağlamasını kesinlikle yasaklar. Aynı ilke, üçüncü taraflarla yapılan sözleşmeler için de geçerlidir.

10.0 Rüşvet ve Usulsüz İş Anlaşmaları:

Adil ticaret ve serbest piyasa rekabetine zarar veren rüşvet, bahşiş veya benzeri uygunsuz ödemelere kesinlikle izin vermez. Şirketin amacı, müşterilerin güvenini yalnızca ürünlerinin kalitesi ve rekabetçi fiyatlarıyla kazanmaktır.

Herhangi bir kişisel ödeme, rüşvet teklifi veya benzeri davranışlar yasaktır. Çalışanlar, kendilerine veya yakınlarına sunulan her tür uygunsuz ödeme teklifini derhal üst yönetime bildirmekle yükümlüdür.

Uygunsuz ödeme; nakit, nakit karşılığı değerli eşyalar, hizmetler veya menfaatler dâhil her türlü avantajı kapsar.

.

11.0 Çatışma Mineralleri:

Silahlı grupların finansmanına doğrudan veya dolaylı katkı sağlayabilecek kaynakların kullanılmasından kaçınır. Bu kapsamda, ihtilaflı hammaddelere ilişkin yürürlükteki tüm yasal düzenlemelere uymayı taahhüt eder.

7.0 Anti-Money Laundering:

Complies with all applicable anti-money laundering regulations and strictly refrains from engaging in any money laundering activities. Any direct or indirect involvement in such activities is strictly prohibited.

8.0 Giving and Receiving Gifts:

Employees of are prohibited from engaging in relationships with customers, suppliers, or third parties that may create the perception of gaining personal benefits.

Except for symbolic or promotional items of low value (approximately €50 or less) that are in line with commercial customs, no gifts may be offered or accepted. Any given or received gift or hospitality must be linked to a legitimate business purpose and must not create a conflict of interest.

In case of any doubt about the appropriateness of a gift or hospitality offer, the matter must be reported in writing to senior management.

9.0 Anti-Corruption:

İs committed to complying with all applicable anti-corruption laws and regulations. The company strictly prohibits its employees, subcontractCompany, or representatives from offering, promising, or providing any benefit to customer employees to obtain a contract or any preferential treatment. The same principle applies to contracts concluded with third parties in connection with a customer contract.

10.0 Bribery and Improper Business Dealings:

Does not tolerate bribes, kickbacks, or any similar improper payments that undermine fair trade and free market competition. The company aims to earn the trust of its customers solely through the quality and competitive pricing of its products.

Any personal payments, bribe offers, or similar conduct are strictly prohibited. Employees must immediately report to senior management any improper payment offers made to them or their relatives.

Improper payments include any kind of advantage such as cash, cash equivalents, valuables, services, or other benefits.

.

11.0 Conflict Minerals:

Avoids the use of raw materials that could directly or indirectly contribute to the financing of armed groups. The company is committed to complying with all applicable legal regulations concerning conflict minerals.

12.0 Kadın Hakları:

Kadınların erkeklerle eşit haklara sahip olduğunun bilincindedir ve bu doğrultuda kadınlara yönelik pozitif ayrımcılık ilkesini benimser. Şirket, işe alım ve tüm insan kaynakları süreçlerinde cinsiyete dayalı herhangi bir ayrımcılığa kesinlikle yer vermez.

13.0 Adil Rekabet Anlayışı:

Tüm çalışanları, faaliyet gösterilen sektörde adil rekabeti destekleyen ve tekelleşmeyi önleyen yasal düzenlemelere ve etik ilkelere uyar.

Hiçbir çalışan, üst yönetimin bilgisi ve onayı olmadan rakip firmalarla; şirketin ürün, malzeme, fiyatlandırma, teknik yeterlilik veya kapasite bilgilerini paylaşacağı görüşmelere katılamaz. Rekabet şartlarını ihlal edecek şekilde sahte teklif toplanmasına veya piyasa manipülasyonuna izin verilmez.
.

14.0 Özel veya Kamu Güvenlik Güçlerinin Kullanılması:

Fabrika sahasında görev yapan özel veya kamu güvenlik güçlerinin toplumsal olaylara müdahaleleri sırasında insanlık dışı, aşağılayıcı veya orantısız güç kullanmalarına kesinlikle izin vermez.

15.0 ***Finansal Sorumluluk / Doğru Kayıtlar;***

Hazırladığı ve sakladığı tüm finansal raporlar ile hissedarlara, düzenleyici kurumlara ve diğer paydaşlara sunulan mali bilgiler doğru, eksiksiz ve gerçeğe uygun olmalıdır.

Şirketin faaliyetlerine ilişkin kayıtlar; alınan kararlar, yapılan işlemler ve üstlenilen yükümlülüklerin kanıtı niteliğindedir. Bu nedenle tüm işlemlerin eksiksiz ve şeffaf şekilde kaydedilmesini sağlayacak prosedürler ve kontroller uygulanır.

Yanıltıcı veya eksik kayıt tutulması; sahtecilik, finansal usulsüzlük ve hukuki yaptırımlara yol açabileceğinden kesinlikle kabul edilemez.

Doğru finansal kayıtların tutulması; yasal uyum, şeffaflık, dolandırıcılığın önlenmesi, kurumsal güvenilirlik ve iş sürekliliği açısından temel bir gerekliliktir. Bu doğrultuda, güçlü muhasebe sistemleri, etkin iç kontroller ve düzenli denetimlerle finansal verilerin doğruluk ve bütünlüğünü güvence altına alır.

12.0 Woman's Rights:

Recognizes that women have equal rights with men and adopts the principle of positive discrimination in favor of women. The company strictly prohibits any gender-based discrimination during recruitment and throughout all human resources processes.

13.0 Fair Competition Approach:

All its employees comply with the legal regulations and ethical principles that support fair competition and prevent monopolistic practices within the industry.

No employee may attend meetings with competitCompany to share information regarding the company's products, materials, pricing, technical capabilities, or capacities without the knowledge and approval of senior management. The collection of false bids or any actions that may violate competition rules are strictly prohibited

14.0 Use of Private or Public Security Forces:

Strictly prohibits the use of inhumane, degrading, or disproportionate force by private or public security forces while intervening in social incidents on the company premise.

15.0 ***Financial Responsibility and Accurate Records;***

All financial reports prepared and maintained by as well as financial information provided to shareholders, regulatory authorities, and other stakeholders, must be accurate, complete, and truthful.

Records relating to the company's activities serve as evidence of decisions taken, actions performed, and obligations undertaken. Therefore, procedures and controls are implemented to ensure that all transactions are properly and transparently recorded.

Misleading or incomplete recordkeeping is strictly unacceptable as it may lead to fraud, financial misconduct, and legal penalties.

Accurate financial recordkeeping is essential for legal compliance, transparency, fraud prevention, corporate credibility, and business continuity. Accordingly, ensures the accuracy and integrity of its financial data through robust accounting systems, effective internal controls, and regular audits.

16.0 İhlallerin Bildirilmesi:

Çalışanları, etik kuralların ihlal edildiğini öğrendiklerinde veya bu yönde makul bir şüpheye sahip olduklarında, durumu ilk amirlerine veya belirlenen iletişim kanallarına bildirmekle yükümlüdür.

Bildirimde bulunan kişinin kimliği gizli tutulur ve yapılan soruşturma gizlilik içerisinde yürütülür. İstenirse bildirimler kimlik belirtilmeden de yapılabilir.

Kasıtlı olarak yalan veya iftira niteliği taşıyan bildirimlerde bulunulması, etik kural ihlali olarak değerlendirilir.

Tüm bildirimler kayıt altına alınır, İnsan Kaynakları ve Etik Kurulu tarafından titizlikle incelenir ve değerlendirme sonuçları üst yönetime raporlanarak gerekli işlemler uygulanır.

16.0 Reporting of Violations:

Employees of are obliged to report any known or suspected violations of the Code of Ethics to their immediate supervisor or through designated reporting channels.

The identity of the reporting individual will be kept confidential, and all investigations will be conducted with strict confidentiality. Reports may also be submitted anonymously if preferred.

Knowingly submitting false or defamatory reports will be considered a violation of the Code of Ethics.

All reports are recorded, thoroughly investigated by the Human Resources Department and the Ethics Committee, and the results are reported to senior management for appropriate action.
.

17.0 Misilleme ve Düşmanca Tutum:

Etik ihlal bildiriminde bulunan çalışanlara karşı herhangi bir düşmanca davranışta bulunulmasını veya misilleme yapılmasını kesinlikle yasaklar.

17.0 Prohibition of Retaliation and Hostile Behavior:

Strictly prohibits any form of retaliation or hostile behavior against employees who report ethical violations in good faith.

18.0 Disiplin Kurulu Süreci :

Etik Kurul tarafından yapılan inceleme sonucunda etik ilke ve kuralların ihlal edildiğinin tespit edilmesi hâlinde, konu Disiplin Kurulu'na sevk edilir ve ilgili personel hakkında yürürlükteki mevzuat hükümleri çerçevesinde disiplin soruşturması başlatılır..

18.0 Disciplinary Committee Process:

Upon the Ethics Committee's confirmation of a violation regarding ethical principles or conduct, the matter will be formally referred to the Disciplinary Board. A subsequent investigation shall be launched against the personnel involved, in strict adherence to relevant statutory regulations.