



# CODUL ETICII ÎN AFACERI



**Birlikte ileriye ...  
Avansând  
împreună ...**



Stimați colegi,

Fondată de Dl. Ibrahim Orhan în 1972, Orhan Holding este în prezent furnizor global și furnizor de servicii. Angajații și partenerii noștri de afaceri au fost întotdeauna mândri să lucreze cu noi datorită valorilor noastre, standardelor înalte de muncă, stimei și fiabilității din încă prima zi.

Luând în considerare statutul nostru global, ne-am revizuit valorile pentru a asigura sustenabilitatea acestor calități care conferă Orhan Holding caracterul său exclusiv și distinctiv. Apoi am compilat aceste Valori ca reguli scrise pentru a forma „Normele de etică în afaceri Orhan Holding”. Obiectivul acestor reguli este să se asigure că toate operațiunile Orhan Holding respectă legislația națională și internațională. Normele se bazează pe valorile și principiile de afaceri ale Orhan Holding rezultate din decenii de experiență în afaceri. „Normele de etică în afaceri, Orhan Holding” nu numai că protejează companiile și angajații noștri, ci servesc drept ghid dincolo de toate legile, regulamentele și procedurile interne care guvernează toate deciziile și activitățile noastre.

Este responsabilitatea Consiliului de Administrație, a directorilor executivi și a tuturor angajaților Orhan Holding să cunoască, să înțeleagă, să adopte și să respecte principiile care cuprind „Normele de etică în afaceri Orhan Holding” și valorile care constituie baza acestor principii. Acționarea în congruență cu valorile reprezentate de aceste reguli și angajamentul față de integritatea personală sunt ingredientele cele mai critice ale abordării manageriale

adoptate de toți directorii și angajații companiei noastre. Toți directorii executivi conduși de Consiliul de Administrație și eu însumi suntem responsabili pentru susținerea angajaților noștri în acțiunea respectând întregul conținut și natura „Normelor de etică în afaceri Orhan Holding”.

Este de așteptat să luați deciziile dvs. în orice circumstanțe, filtrându-vă gândurile prin Filtrul nostru de etică în patru etape, așa cum este descris în „Normele de etică în afaceri Orhan Holding”. Vă recomand să vă consultați managerii de linie și colegii mai experimentați, dacă aveți îndoieli despre acțiunea sau decizia potrivită. Vom reține mereu că este responsabilitatea noastră comună să raportăm decizii și acțiuni care nu respectă etica de afaceri. „Normele de etică în afaceri Orhan Holding”, precum și valorile Orhan Holding servesc drept piatră de temelie pentru menținerea încrederii care este necesară pentru succesul nostru. Cred din suflet că vă veți asuma pe deplin această responsabilitate.

**H. Murat Orhan**

Președinte al Consiliului de Administrație al Orhan Holding

# ORHAN HOLDING CODUL ETICII ÎN AFACERI

## I. Codul nostru de Etică în Afaceri

- A. Integritate
- B. Confidențialitate
- C. Conflict de interese
- D. Responsabilități
  - 1. Juridice
  - 2. Spre clienți
  - 3. Spre salariați
  - 4. Spre furnizori / parteneri de afaceri
  - 5. Spre concurenți
  - 6. Spre comunitate, societate și mediu
  - 7. În ceea ce privește numele „Orhan Holding”

## II. Politici care susțin codul de etică în afaceri

- A. Politica cu privire la conflictul de interese
- B. Acordarea și acceptarea politicii de cadouri
- C. Protejarea politicii informaționale confidențiale
- D. Stabilirea și conservarea unei politici de mediu sigure și corecte de lucru
- E. Protejarea privilegiilor angajaților, mediu de lucru fără hărțuire
- F. Violența la locul de muncă, abuzul de droguri și alcool, transportul de arme
- G. Siguranța, sănătatea și mediul

## III. Reglementări care trebuie aplicate

## IV. Responsabilități

- A. Ale angajaților
- B. Ale managerilor
- C. Ale Ofițerilor de conformitate cu etica
- D. Alte responsabilități:

## V. Nerespectarea Codului Etic

- A. Comisia de etică
- B. Principiile de lucru ale Comisiei de etică

## VI. Proceduri și metode În timp ce se ia o decizie etică

## VII. 4 întrebări de bază care trebuie luate în considerare

## I. CODUL ETICII ÎN AFACERI

### A. Integritate

Integritatea și onestitatea sunt valorile noastre de bază în toate procesele și interacțiunile noastre de afaceri. Acționăm cu integritate și onestitate în toate relațiile noastre cu angajații și părțile interesate.

### B. Confidențialitatea

Informațiile private și confidențiale includ informații care ar putea duce la un dezavantaj competitiv al companiilor Orhan Holding și Orhan Holding Group, secrete comerciale, financiare și alte informații care nu au fost dezvăluite public, informații personale ale angajaților și informații în cadrul „acordurilor de confidențialitate” adoptate cu terți.

În calitate de angajați ai companiilor Orhan Holding Group, acordăm cea mai mare importanță protejării vieții private a clienților, angajaților și a altor persoane și companii asociate și confidențialitatea informațiilor acestora. Protejăm informații confidențiale cu privire la activitățile companiilor din cadrul grupului, folosim aceste informații doar în scopul Orhan Holding Group și împărtășim aceste informații numai cu părțile autorizate relevante.

Interzicem categoric câștigarea oricărui interes financiar sau comercial prin divulgarea informațiilor confidențiale aparținând companiilor Orhan Holding și Orhan Holding Group. În momentul terminării angajării noastre cu compania, nu luăm cu noi documente confidențiale, proiecte, reglementări etc., care ne-au fost încredințate datorită poziției noastre.





## C. Conflict de interese

În calitate de angajați ai Orhan Holding Group, ne asumăm responsabilitatea de a evita situațiile și relațiile care implică conflict de interese. Nu folosim poziția noastră actuală pentru a obține beneficii personale sau prin familiile și rudele noastre, de la persoane și companii cu care avem relații de afaceri. Nu ne angajăm în nicio activitate de afaceri care vizează obținerea de beneficii financiare personale în afara Orhan Holding și a companiilor sale din grup, care conduc sau pot duce la conflict de interese. Ne abținem de la a folosi numele și puterea Orhan Holding și identitatea noastră Orhan Holding pentru a obține beneficii personale.

În cazurile de potențiale conflicte de interese, atunci când considerăm că interesele părților relevante pot fi protejate în siguranță prin metode legale și etice, adoptăm aceste metode. În caz de îndoială, consultăm managerul nostru, Departamentul de Resurse Umane, responsabilul cu respectarea eticii, managerul uzinei, directorul operațiunilor regionale sau Comisia de etică.

## D. Responsabilitățile noastre

În afară de responsabilitățile noastre legale, acordăm cea mai mare importanță îndeplinirii următoarelor responsabilități în raport cu clienții, angajații, părțile interesate, furnizorii și partenerii de afaceri, concurenții, comunitatea, umanitatea și numele Orhan Holding.



Întrebare: Am cumpărat fursecuri de la patiserie pentru o întâlnire de afaceri. Am cumpărat și batonul de ciocolată preferată a fiicei mele pentru TL 2.-. Patiseria a înregistrat ambele articole pe același bon, deoarece am plătit cu cardul meu de credit și a trebuit să depun acest bon pentru rambursare ca cheltuială de afaceri. Acest lucru va crea o problemă?

Răspuns: Da, deși prețul batonului de ciocolată este prea mic, ceea ce ai făcut încalcă principiile noastre. În principiu, ar trebui să solicitați două bonuri separate în astfel de cazuri. În cazul în care acest lucru nu este posibil, deduceți cheltuielile personale din totalul bonului și solicitați rambursarea numai a cheltuielilor de afaceri.



## 1. Responsabilitățile noastre legale

Executăm toate activitățile și procedurile noastre interne și internaționale în cadrul legilor țării în care funcționăm și a legilor internaționale; și transmitem toate informațiile necesare autorităților și instituțiilor de reglementare într-un mod corect, complet, clar și în timp util.

În executarea tuturor activităților și procedurilor, nu așteptăm niciun beneficiu și păstrăm o distanță egală față de toate instituțiile și organizațiile publice, organismele administrative, organizațiile neguvernamentale și partidele politice; și ne îndeplinim datoriile cu un sentiment de responsabilitate.



## 2. Responsabilitățile noastre față de clienții noștri

Adoptăm o abordare axată pe satisfacția clienților și proactivă în a răspunde nevoilor și cerințelor clienților în mod adecvat și în timp util. Livrăm serviciile noastre la timp și în condițiile promise; ne apropiem de clienți cu respect, onoare, corectitudine, egalitate și amabilitate.

## 3. Responsabilitățile noastre față de angajații noștri

Le permitem angajaților noștri să își folosească drepturile personale în mod complet și corect. Ne apropiem de angajați cu onestitate și corectitudine; și asigurăm un mediu de lucru nediscriminatoriu, sigur și sănătos. Depunem eforturile necesare pentru a permite dezvoltarea personală a angajaților noștri; cu o conștientizare socială îi sprijinim în voluntariat pentru activități sociale și comunitare adecvate; și respectăm și asigurăm echilibrul dintre viața lor privată și cea profesională. Orhan Holding / Compania recunoaște și respectă drepturile oamenilor săi asupra libertății de asociere în conformitate cu legile locale.



#### 4. Responsabilitățile noastre față de furnizorii / partenerii noștri de afaceri

Aționăm respectuos și corect așa cum ne așteptăm de la un client bun și ne asigurăm să ne îndeplinim datoriile la timp. Orhan Holding/Compania va selecta furnizorii/partenerii de afaceri pe baza valorii totale, inclusiv calitatea, prețul și serviciile oferite. Toți furnizorii/partenerii de afaceri vor fi tratați cinstit și corect. Protejăm cu atenție informațiile confidențiale referitoare la persoane, organizații și furnizori/parteneri de afaceri.



#### 5. Responsabilitățile noastre față de concurenții noștri

Concurăm eficient, numai în domenii care sunt legale și etice și evităm concurența neloială. Toți oamenii Orhan Holding nu trebuie să colaboreze cu concurenții pentru a restrânge concurența în domenii precum; preț, condiții de credit, reduceri, servicii, livrare, capacitate de producție, calitatea produselor sau costuri. Evitați contactele inutile cu concurenții. Respectați întotdeauna legile locale atunci când stabiliți prețurile pentru aceleași mărfuri pentru clienții concurenți sau cereți ca un client să perceapă un anumit preț la revânzarea unui produs (inclusiv garanția serviciului și condițiile de credit).

Dacă sunteți implicat în propuneri, pregătiri de ofertă sau negocieri contractuale, asigurați-vă că informațiile furnizate potențialilor clienți sunt corecte. Odată adjudecate, toate contractele trebuie executate cu respectarea condițiilor contractuale. Dacă sunteți autorizat să faceți afaceri cu un guvern, fiți informați despre regulile speciale care se aplică în general contractelor guvernamentale.

Susținem toate eforturile pentru a construi o structură competitivă vizată în cadrul societății.



#### 6. Responsabilitățile noastre față de comunitate, societate și mediu

Aționăm într-o manieră receptivă și sensibilă în țările în care acționăm și față de obiceiurile și cultura acelor țări în care întreprindem proiecte internaționale. Nu oferim și nu acceptăm mită sau cadouri sub forme de produse sau servicii etc., dincolo de limitele rezonabile acceptate în mod obișnuit.

Orhan Holding are o moștenire de lungă durată a respectului pentru mediul nostru înconjurător. Oamenii Orhan Holding ar trebui să lucreze pentru a reduce la minimum deșeurile, a preveni poluarea și a economisi energia. Fiecare unitate/uzină/birou Orhan Holding trebuie să dețină și să respecte toate permisele și autorizațiile și să respecte standardele și cerințele globale de mediu Orhan Holding. Toate materialele și deșeurile de uzină trebuie manipulate în conformitate cu toate cerințele guvernamentale și Orhan Holding, inclusiv depozitarea, etichetarea, manipularea, eliminarea, raportarea, instruirea și păstrarea evidenței.

#### 7. Responsabilitățile noastre referitoare la numele „Orhan Holding”

Partenerii noștri de afaceri, clienții și alte părți interesate au încredere în noi datorită competenței și integrității noastre profesionale. Ne străduim să ne menținem reputația la cel mai înalt nivel.

Oferim serviciile noastre în cadrul politicilor companiei, standardelor profesionale, angajamentelor noastre și codurilor etice; și ne asigurăm să ne îndeplinim datoriile.

Oferim servicii în domenii în care credem că suntem sau vom fi competenți profesional; și căutăm să lucrăm cu clienții, partenerii de afaceri și angajații să demonstreze integritate și legitimitate. Nu colaborăm cu cei care afectează etica socială și dăunează mediului sau sănătății publice.

Nu ne exprimăm opiniile personale și comunicăm doar opinia companiei noastre în public și în domeniile în care suntem percepuți ca reprezentând compania noastră.

Atunci când se confruntă cu situații complicate care pot pune în pericol Orhan Holding și/sau companiile sale din grup, ne consultăm mai întâi cu personalul relevant, urmând procedurile de consultanță tehnică și administrativă corespunzătoare.



## II. POLITICI CARE SPRIJINĂ CODUL ETICII ÎN AFACERI



### A. Politica referitoare la conflictul de interese

Angajații Orhan Holding și Companiile Grupului sunt obligați să evite situațiile și relațiile care implică un conflict de interese real sau posibil. Angajații sunt obligați să își asume responsabilitatea principală pentru evitarea utilizării resurselor, denumirii, identității și puterii Orhan Holding/Companiei în beneficiul personal și pentru a se ține departe de situații care ar putea avea un efect negativ asupra reputației și imaginii organizației. Următoarele reguli de practică definesc situațiile și/sau relațiile care implică un conflict de interese pe care l-ar putea experimenta angajații Orhan Holding/Compania în timpul îndeplinirii atribuțiilor sau în viața lor privată din cauza anumitor relații de afaceri și stabilesc principiile care trebuie urmate de angajați în astfel de situații.

### Reguli de practică

#### 1. Activități care ar putea crea un conflict de interese

Toți angajații Orhan Holding/ai Companiei sunt obligați să respecte pe deplin situațiile definite mai jos ca activități care ar putea crea conflict de interese și principiile stabilite mai jos. Orhan Holding/Compania depun eforturile necesare pentru a încuraja angajații să respecte aceste principii.



#### i. Implicarea în activități care ar putea crea un conflict de interese

Angajații nu vor intra în niciun fel o relație de afaceri cu membrii familiei, prietenii sau terți care le oferă beneficii reciproce sau nereciproce. De exemplu, un angajat cu autoritate de cumpărare ar trebui să evite să facă afaceri cu un furnizor în care este angajat un membru al familiei. Circumstanțe excepționale necesită cunoașterea și aprobarea președintelui și a CEO-ului Holding-ului. În același mod, angajații Holding-ului/Companiei ar trebui să fie atenți și împotriva eventualelor conflicte de interese care pot apărea din cauza membrilor familiei care lucrează pentru concurenți.

Este esențial ca angajații Orhan Holding și companiile din grup să nu desfășoare activități, direct sau indirect, care le pot cere să se înregistreze ca antreprenor individual. Angajații pot lucra pentru terți în schimbul unei plăți sau a unei prestații similare în timpul sau în afara programului de lucru, astfel cum sunt prevăzute de legile muncii, cu condiția ca această activitate să nu creeze niciun conflict de interese cu rolul lor actual în compania lor și cu practicile altor companii Orhan Holding Group, respectă celelalte coduri de etică comercială și politicile care susțin aceste coduri, să nu aibă un impact negativ asupra performanței lor la companie; și să se obțină aprobarea scrisă din partea conducerii.

Aprobarea este acordată de Președintele și CEO Orhan Holding pe baza recomandării managerului direct, urmată de recomandările Comisiei de etică pentru EVP-uri, VP funcționali, directorii de operațiuni regionale și toate funcțiile care raportează Președintelui și CEO; și de către Directorul de Uzină al Companiei, pe baza recomandărilor Managerilor de Respectare a Eticii Companiei și a Directorului de Resurse Umane al Companiei pentru toți ceilalți angajați.

Angajații companiilor Orhan Holding și ai Grupului nu pot acționa ca membri ai consiliului sau auditori în alte organizații decât Societățile Grupului fără aprobarea conducerii Orhan Holding sau a Consiliului de administrație al companiei; și nu acceptă poziții cu un concurent sau companii cu care Orhan Holding și Companiile din Grup au relații de afaceri. Aceștia pot lucra la universități și organizații neguvernamentale în scopuri de responsabilitate socială și caritate, după aprobarea scrisă a conducerii, atât timp cât nu împiedică responsabilitățile angajaților la Orhan Holding/Companiei.

Managerii care iau decizii de angajare nu își vor angaja soții, rudele apropiate și rudele acestor persoane.

Angajații pot susține discursuri și scrie articole profesionale despre subiecte care nu au legătură cu compania sau cu operațiunile acesteia și care nu sunt în conflict cu politicile companiei. Aprobarea președintelui și directorului general este necesară pentru a utiliza numele Orhan Holding / Companiei în aceste activități.

Angajații pot oferi personal caritate financiară sau nefinanciară unor terți în afara Orhan Holding/Companiei și pot fi activi în organizații de caritate.

## ii. Comportament profesional necorespunzător

Nu se tolerează nicio acțiune a angajaților care are ca efect dăunarea companiei Orhan Holding/Companiilor prin utilizarea autorității cuiva cu neglijență și pentru interesul propriu și/sau al rudelor.

Angajații nu vor obține beneficii personale directe sau indirecte din activitățile de achiziții și vânzări și contractele la care Orhan Holding/Compania este parte.

Angajații nu pot participa la acțiuni sau comportamente imorale, ilegale sau care sunt în conflict cu disciplina Orhan Holding/a Companiei.



## iii. Utilizarea resurselor

În utilizarea resurselor în numele Orhan Holding/al Companiei, se vor avea în vedere interesele Orhan Holding/ale Companiei. Activele, resursele și personalul Orhan Holding/al Companie nu vor fi utilizate în afara Orhan Holding/al Companiei sub orice nume, sau pentru numele sau beneficiul oricui, dacă nu sunt asigurate interesele Orhan Holding/ale Companiei. Întregul personal respectă principiul „economiei cu toate resursele”.

Utilizarea corectă a resurselor în interesul Orhan Holding/al Companiei necesită, de asemenea, utilizarea corectă a timpului. În timpul programului de lucru, angajații Orhan Holding/ai Companiei își folosesc timpul în mod eficient și nu își petrec timpul pentru afaceri personale.

Managerii nu vor atribui sarcini personale angajaților.

În principiu, oaspeții și programările personale nu sunt binevenite în timpul programului de lucru. Angajații trebuie să conducă întâlniri și interviuri cu vizitatorii esențiali în conformitate cu subiectul vizitei și într-un timp rezonabil pentru a nu perturba fluxul de afaceri.



## iv. Relația cu alte persoane și/sau organizații cu care Orhan Holding are relații comerciale

Nu se pot stabili relații de afaceri private, iar datoriile personale și/sau bunurile/serviciile nu pot fi primite de la clienții, contractanții sau furnizorii Orhan Holding/ai Companiei și alte persoane și/sau organizații cu care Orhan Holding/Compania are relații comerciale. Datoriile personale sub formă de numerar și/sau bunuri/servicii nu pot fi acordate altor persoane și/sau organizații cu care Orhan Holding/Compania are relații comerciale.

Următorii factori trebuie luați în considerare în relațiile cu clienții; chiar și în cazul în care beneficiul clientului este vizat, nicio tranzacție nu poate fi efectuată fără știrea și aprobarea clientului; și chiar dacă este vorba despre beneficiile companiei, vulnerabilitățile clientului nu vor fi exploatate și profitul nu va fi asumat prin furnizarea de informații incomplete sau incorecte clientului.

Personalul Orhan Holding/al Companie nu va solicita sau impune cadouri de la nicio persoană și/sau organizație cu care există o relație de afaceri, nu va accepta cadouri, bani, cecuri, proprietăți, vacanțe gratuite, reduceri speciale, etc. care ar putea pune Orhan Holding/Compania sub orice obligație. Ajutorul personal sau donațiile nu pot fi acceptate de la nicio persoană sau organizație care are relații de afaceri cu Orhan Holding/Compania. În aceste condiții, trebuie respectată Politica privind acordarea și acceptarea cadourilor.

## v. Relațiile cu mass-media

În relațiile cu mass-media, toate acțiunile ar trebui să fie în conformitate cu Protocolul de comunicare al Orhan Holding/al Companiei. TBD

Acordarea de declarații sau interviuri oricărei organizații media, participarea la seminarii, conferințe etc., în calitate de vorbitor, necesită aprobare din partea conducerii superioare a companiei. Nu se vor primi câștiguri personale din astfel de activități.



## vi. Reprezentarea companiei

Orice onorarii datorate din cauza muncii depuse în reprezentarea Orhan Holding/a Companiei în orice asociație, în sindicatele patronale și ONG-uri similare vor fi donate instituției sau altor canale relevante, conform instrucțiunilor instituției.

Plățile efectuate de terți către angajatul Orhan Holding/ al Companiei pentru susținerea unui discurs la seminarii sau servicii similare în numele Orhan Holding sunt, de asemenea, donate organizației sau canalelor conform instrucțiunilor.

Aceste persoane pot primi premii, plachete etc., cu valoare simbolică date pentru comemorarea zilei.



## B. Acordarea și acceptarea politicii de cadouri

Angajații Orhan Holding și ai Companiilor din Grup se abțin de la a accepta cadouri sau beneficii care le-ar putea influența imparțialitatea, deciziile și conduita; și de a oferi astfel de cadouri și beneficii unor persoane și organizații terțe. Regulile de practică definite mai jos, definesc cadrul în jurul schimbului de cadouri între angajații Orhan Holding/ai Companiei și persoanele terțe și organizațiile cu care există o relație de afaceri și stabilesc principii relevante care trebuie urmate de angajații din astfel de situații. În timp ce amabilitățile întreprinderilor mici aduc umanitatea esențială în relațiile de afaceri, bunul simț ar trebui întotdeauna aplicat oricărei gratuități.

### Reguli de practică

1. Angajaților Orhan Holding/ai Companiei li se interzice să primească orice fel de beneficii sau cadouri („Cadou”), cu sau fără o valoare economică, care influențează sau poate influența sau care ar putea fi percepute pentru a influența imparțialitatea lor, performanța și luarea deciziilor în timpul îndeplinirii atribuțiilor lor, cu excepția cazului în care,

- (i) Cadoul are o natură simbolică; și
- (ii) valoarea totală a Cadoului primit în fiecare an calendaristic de la fiecare persoană/companie nu depășește 100 USD/sau echivalent.

În orice condiții, angajatul Orhan Holding/al Companiei va dezvălui acceptarea cadoului managerului său de linie și consultă ofițerul de conformitate cu etica al Companiei cu privire la situațiile în care Cadoul oferit nu se conformează cerințelor de mai sus.

2. Este interzisă primirea de cadouri sau beneficii care necesită în mod deschis sau implicit reciprocitate.

3. Primirea, acordarea sau sugerarea de mită și/sau comisioane nu este acceptabilă în nicio circumstanță. Orhan Holding/Compania evită plăți improprii. Mita, comisioanele sau alte plăți necorespunzătoare nu pot fi oferite sau plătite de nicio persoană din cadrul Orhan Holding nicăieri în lume. Angajații Orhan Holding nu vor accepta nicio astfel de plată.

4. Este interzis pentru angajații Orhan Holding/ai Companiei să accepte bani fără contrapartidă sau să împrumute bani de la sub-angajatori, furnizori, consultanți, concurenți sau clienți; sau să solicite sau să accepte aceste persoane și/sau organizații să plătească cheltuielile de călătorie, cheltuielile de activitate sau cheltuielile similare.

5. Cadourile și materialele promoționale furnizate de Orhan Holding/Companie pentru clienți, dealeri sau alte terțe părți în relațiile de afaceri ar trebui să fie aprobate de către managementul de vârf al Orhan Holding/Companiei. Distribuția acestor cadouri și materiale promoționale aprobate nu necesită o aprobare suplimentară.

6. Cu condiția ca termenii menționați la articolul 1 să fie îndepliniți, Orhan Holding/Compania pot accepta produse și servicii adecvate drept cadouri; iar produsele și serviciile considerate adecvate pentru cultura destinatarului și valorile etice pot fi oferite drept cadouri cu cunoștința și aprobarea managementului de top al Orhan Holding/Companiei.

7. În cazuri excepționale în care cultura locală necesită schimb de cadouri care sunt peste valorile stabilite prin politica companiei, aceste cadouri pot fi acceptate numai în numele Orhan Holding/Companie și după aprobarea Managementului de top al Orhan Holding/Companiei. În toate cazurile, schimbul de cadouri trebuie făcut în conformitate cu cultura locală.

Întrebare: Ni se solicită în permanență să facem donații agențiilor publice în vederea obținerii unor contracte publice. Avem voie să facem donații unor astfel de agenții publice și să rambursăm astfel de bani ca pe cheltuieli de afaceri?

Răspuns: Este interzis să plătiți bani sub numele de donații atât în condițiile legii, cât și în conformitate cu normele de etică în afaceri ale Orhan Holding.

Întrebare: Lucrez într-o poziție managerială în departamentul de întreținere a mașinilor din compania mea. Sunt responsabil de elaborarea specificațiilor pentru mașini și piese de schimb noi. Un nou furnizor mi-a trimis un stereo în valoare de 750 de dolari odată cu livrarea primei părți a mașinii-unealtă comandată. Cum să procedez?

Răspuns: Sunați furnizorul și mulțumiți-le. Spuneți-le că Normele de Etică în Afaceri și Politica privind Cadourile ale Orhan Holding nu vă permit să acceptați un astfel de cadou chiar și în numele companiei și fie îl trimiteți înapoi sau îl oferiți unei organizații de caritate și anunțați furnizorul.

Întrebare: Unul dintre furnizorii noștri care locuiește într-un alt oraș vizitează sediul nostru cel puțin de două ori pe lună și insistă să mă ia la prânz după întâlnirea noastră de afaceri.

În general nu îl refuz, pentru că este o persoană foarte drăguță cu care vorbesc. Colegii și managerii mei știu că am informații importante cu privire la concurență și piață în timpul acestor prânzuri. „Angajații au voie să primească divertisment, cadouri și mâncare în conformitate cu obiectivele de afaceri ale companiei, la standarde acceptabile în conformitate cu practicile obișnuite de afaceri”, în conformitate cu Politica privind cadourile. Așadar, am voie să ies la prânz cu acest furnizor?

Răspuns: Frecvența acestor prânzuri poate fi considerată ca fiind dincolo de „standardele acceptabile în conformitate cu practicile obișnuite de afaceri”. Vă rugăm să-i prezentați politica noastră de cadouri și cereți-i să plătiți alternativ costul acestor prânzuri.



## C. Protejarea politicii privind informațiile confidențiale

Informațiile sunt printre cele mai importante active pe care Orhan Holding și Companiile din Grup le vor folosi în realizarea viziunii sale. Prin urmare, utilizarea eficientă a informațiilor, distribuirea corespunzătoare a acestora și păstrarea confidențialității, integrității și accesibilității sunt responsabilitatea comună a tuturor companiilor și angajaților noștri. Compatibilitatea sistemelor de management instituite și a proceselor implementate pentru gestionarea informațiilor și în mod confidențial este foarte importantă în maximizarea beneficiilor pe care Grupul le va primi. Detaliile practicilor referitoare la această problemă sunt definite în politica de securitate a informațiilor și documentele asociate Orhan Holding. Următoarele reguli de practică definesc informațiile confidențiale pentru Orhan Holding/Companii și stabilesc principiile pe care trebuie să le respecte angajații cu privire la informațiile confidențiale.

### Reguli de practică

Informațiile confidențiale includ, dar nu se limitează la: mărci și alte drepturi intelectuale aparținând Orhan Holding/Companiilor, baze de date codificate, descoperite, dezvoltate sau implementate de personal, inclusiv tot felul de inovații, procese, reclame, ambalaje și etichete de produse, planuri (marketing, produse, tehnice), structuri de acționariat finale, strategii de afaceri, parteneriate strategice și informații despre parteneriate, informații financiare, informații despre personal, liste de clienți, proiecte de produse, know-how, specificații, identitatea clienților potențiali sau reali, informații despre furnizori și toate aceste informații care sunt fie scrise, grafice, sau lizibile pe o mașină.

Principiile referitoare la informații confidențiale sunt prezentate mai jos:

1. Aceste informații nu pot fi dezvăluite către terți, cu excepția cazului în care sunt solicitate de autorități sau regulamentele oficiale, caz în care partea dezvăluitoare trebuie să se consulte mai întâi cu Orhan Holding/Compania cu privire la sfera de comunicare preconizată și să permită Orhan Holding/Companiei

posibilitatea de a se opune dezvăluirii în conformitate cu legile aplicabile.

2. Aceste informații nu pot fi copiate sau distruse. Măsurile necesare sunt luate pentru a le păstra, depozita și proteja. Modificările informațiilor sunt înregistrate odată cu datele.

3. Fișierele confidențiale nu pot fi scoase din organizație. Pentru acele documente confidențiale care trebuie scoase din birou, va trebui să se obțină aprobarea persoanei responsabile sau

a managementul de top.

4. Parolele, codurile de utilizator și datele de identificare similare utilizate pentru accesul la informațiile companiei sunt păstrate confidențial și nu sunt dezvăluite altor persoane în afara utilizatorilor autorizați.

5. Informațiile confidențiale aparținând companiei nu sunt discutate în spațiile alimentare, cafenele, ascensoare, vehicule de transport sau locuri publice similare.

6. Informațiile confidențiale sunt clasificate în conformitate cu gradul de confidențialitate, iar acest lucru este clar menționat în conținutul informațiilor. Personalul Orhan Holding/al Companiei cunoaște gradul de confidențialitate al informațiilor primite în conformitate cu îndatoririle lor și acționează în consecință. În cazul în care există o ezitare cu privire la gradul de confidențialitate, un nivel mai mare de confidențialitate este adoptat și managerul relevant este consultat după cum consideră ca este necesar.

7. Dacă este în interesul Orhan Holding/al Companiei, schimbul de informații despre companie cu persoane terțe și/sau

organizațiile sunt în discuție, se semnează un acord de confidențialitate privind schimbul de informații sau se primește o promisiune scrisă de confidențialitate de la cealaltă parte înainte de divulgarea informațiilor confidențiale, pentru a se asigura că aceste părți sunt conștiente de responsabilitatea lor în ceea ce privește securitatea și protecția acelor active.

8. Nu vor fi făcute declarații nefondate și/sau bârfe despre persoane sau organizații.

9. Remunerațiile/salariile, beneficiile secundare și informații similare despre personal, care reflectă politica companiei și care sunt private pentru persoane fizice, sunt confidențiale și nu pot fi dezvăluite altor persoane în afara persoanelor autorizate. Informațiile privind personalul sunt furnizate într-un mod care să fie privat pentru individ. Este strict interzis personalului să le dezvăluie altora sau să facă presiuni asupra altor angajați pentru ca aceste informații să fie dezvăluite.



Întrebare: Lucrez la departamentul de dezvoltare al companiei. Am dezvoltat un program de instruire, formulare de prezentare grafică și chestionare în timpul programului de lucru și în timp liber, în vederea facilitării și îmbunătățirii activităților departamentului meu. Am voie să le împărtășesc cu prietenii care lucrează pentru alte companii și să îi iau cu mine pentru a-i folosi în noul meu loc de muncă când părăsesc compania?

Răspuns: Nu, nu aveți voie să faceți acest lucru. Toate documentele și formularele dezvoltate de dvs. cu privire la locul de muncă în timpul programului de lucru sau în timpul liber (în afara programului de lucru), atunci când lucrați pentru o companie, sunt proprietate intelectuală a acestei companii. Atunci când sunteți recrutat de o companie, sunteți plătit pentru cunoștințele, abilitățile și creativitatea dvs. Nu puteți partaja aceste documente cu alte persoane sau să le puteți utiliza atunci când sunteți transferat la o altă companie fără consimțământul scris al managementului nostru de top. Ce creați aici este proprietatea acestei companii.

Întrebare: În mod tradițional, angajații care lucrează la același departament sunt curioși să afle reciproc creșterile salariale la sfârșitul anului. Acesta este primul meu an în companie. De asemenea, colegii mei mă întrebă de salariul meu și de creșterea pe care am primit-o. Am voie să le povestesc despre salariul meu?

Răspuns: Bineînțeles că nu. Politica privind salvagardarea informațiilor confidențiale precizează că „Informațiile personale ale angajaților, cum ar fi salariile, beneficiile variate și altele asemenea, care reflectă politica companiei și care au un caracter privat, sunt confidențiale. Aceste informații sunt furnizate fiecărui angajat în privat. Este strict interzis ca angajații să dezvăluie aceste informații altora sau să-i oblige pe alții să dezvăluie aceste informații”. Totuși, dacă simțiți că sunteți forțați să dezvăluiți aceste informații, contactați Departamentul de Resurse Umane sau managerul dumneavoastră de linie.

## D. Stabilirea și conservarea unei politici de mediu sigur și echitabil de lucru

Orhan Holding și Companiile Grupului consideră crearea și conservarea unui mediu de lucru echitabil pentru angajați ca o prioritate importantă. Prin instituirea unui mediu de muncă corect, sănătos și sigur, în care angajații sunt respectați și toate legile și reglementările relevante sunt respectate, intenția este de a îmbunătăți și crește performanța, dezvoltarea și angajamentul angajaților. Următoarele reguli de practică definesc principiile de bază în stabilirea și păstrarea unui mediu de lucru echitabil la Orhan Holding/Companii.

### Reguli de practică

1. Practicile Orhan Holding/ale Companiei sunt în conformitate cu toate legile și reglementările actuale privind ocuparea forței de muncă și condițiile de muncă. Angajații Orhan Holding/ai Companiei îndeplinesc toate cerințele legale în contextul activităților lor și acționează în conformitate cu legislația.

2. Politicile și practicile de resurse umane ale Grupului Orhan Holding asigură că toate practicile de angajare, inclusiv recrutarea, promovarea-transferul-rotăția, compensațiile, remunerațiile, beneficiile sociale etc. sunt corecte.

3. Orhan Holding este un angajator care oferă șanse egale. Nu este tolerată nicio discriminare între angajații din cadrul organizației pe motiv de limbă, rasă, culoare, sex, opinie politică, crez, religie, sectă, vârstă, provocare fizică și cauze similare.

4. Niciun angajat nu poate cere vreun privilegiu bazat pe sex, religie, limbă sau rasă diferite; nimeni nu va fi privilegiat și nu va fi supus unui tratament special. Nu este acceptată acordarea sau obținerea de concesiuni din cauza diferențelor de gen, religie, limbă, rasă etc.

5. Orhan Holding/Compania va respecta toate legile aplicabile în materie de angajare. Nu va angaja copii sub vârsta de șaisprezece ani, chiar dacă o astfel de conduită este permisă legal, cu excepția cazului în care o astfel de angajare face parte dintr-un program de ucenicie valabil sau de studiu.

6. În cadrul Orhan Holding/al Companiei

este instituit un mediu de lucru pozitiv și armonios pentru a promova cooperarea, iar persoanele cu crezuri, credințe și opinii diferite au posibilitatea să lucreze în armonie. Pentru toți angajații trebuie să se stabilească un mediu și condiții de muncă fizice sănătoase și sigure. Accidentele sau răniile la locul de muncă, precum și problemele de mediu și siguranță, trebuie raportate imediat supervisorului.

7. De asemenea, Orhan Holding nu va folosi nicio muncă involuntară forțată sau similară. Orhan Holding se angajează să creeze salarii și beneficii care să răspundă nevoilor de bază ale oamenilor săi în lumina condițiilor locale. Orhan Holding va respecta toate legile aplicabile referitoare la limitele de lucru obișnuite și orele suplimentare și compensațiile.

8. Viața privată și spațiile personale ale angajaților sunt respectate.

- Comunicările între persoane nu pot fi încălcate de către terți.

- Chiar dacă sunt înregistrate legal, este interzisă acordarea/distribuirea/obținerea de date personale în mod ilegal.

- Informațiile personale referitoare la personalul care stă la baza și continuitatea relației de muncă nu pot fi utilizate în afara scopului și contextului lor sau împărtășite cu terțe persoane fără consimțământul individului.

- Viața privată și de familie a tuturor angajaților este respectată.

Întrebare: Se știe că, în general, salariații de sex feminin își părăsesc locul de muncă pentru probleme de familie după ce lucrează o perioadă.

Managementul de top al companiei se confruntă cu probleme din cauza angajaților de sex feminin, părăsind brusc locul de muncă după ce au primit o pregătire minuțioasă. Astfel, nu intenționez să recrutez angajați de sex feminin pentru funcții promițătoare pe termen lung. Mă întreb dacă acționând în conformitate cu această intenție, care se bazează în totalitate pe motive raționale și preocupări legate de productivitate, pot fi considerate discriminare.

Răspuns: Acest tip de acțiune este cu siguranță discriminatoriu. „Politicele și practicile de resurse umane ale grupului Orhan Holding se asigură că toate procedurile de recrutare, promovare-transfer-rotăție și salarii sunt realizate în mod echitabil”. Este inacceptabil să vă angajați într-un comportament discriminatoriu în funcție de sex sau altfel în cadrul organizației companiei.

Întrebare: Intenționez să recrutez fiul unuia dintre managerii companiei. Este acest lucru împotriva regulilor?

Răspuns: Nu este contrar regulilor noastre dacă persoana pe care intenționați să o recrutați este selectată drept candidatul cel mai potrivit pentru funcția prevăzută, ca urmare a proceselor de recrutare corporativă, în condițiile în care nu va lucra în același departament cu tatăl său.



## E. Protejarea privilegiilor angajaților, un mediu de lucru fără hărțuire

Pe lângă toate lucrurile private ale angajaților, sunt protejate și intimitățile fizice, sexuale și emoționale.

- Încălcarea privilegiilor angajaților prin orice formă de hărțuire sau hărțuire morală la locul de muncă sau în orice alte mulțimi adunate în scopuri de muncă contravine legilor și codurilor etice; și Orhan Holding/Compania nu vor tolera în niciun fel această infracțiune. Scopul aici este de a permite angajaților să lucreze într-un mediu fără hărțuire.

- Încălcarea integrității fizice a unei persoane prin avansuri sexuale și/sau hărțuirea sexuală a unui individ verbal, fără contact fizic, este definită ca hărțuire sexuală. În consecință, este interzisă afișarea oricărui comportament care poate fi definit în acest context.

- În plus, persoanele care manifestă o atitudine sau un comportament negativ față de cei care depun o plângere/notificări de hărțuire sau față de cei care cooperează într-o astfel de anchetă nu sunt tolerate, de asemenea.



## F. Violența la locul de muncă, abuzul de substanțe și alcool, purtarea de arme

- Este interzis să se lucreze sub efectul alcoolului sau al substanțelor care modifică comportamentul (droguri), precum și să se dețină, să se consume, să se ofere sau să se dea, din orice motiv, oricare dintre cele menționate mai sus la locul de muncă.
- Nu este permis să se utilizeze amenințări, intimidare sau alte violențe la locul de muncă sau să se aducă arme - inclusiv cele purtate în scopuri sportive - în spațiile companiei. (Cu excepția armelor autorizate personalului de securitate al companiei).



## G. Politica de securitate, sănătate și mediu

• **Siguranță și sănătate:** Orhan Holding consideră siguranța și sănătatea angajaților săi ca o valoare de bază. În plus, există legi locale și naționale extinse concepute pentru a promova un loc de muncă sigur. Aceste legi sunt aplicate cu strictețe. Pregătirea extinsă și continuă și audituri regulate de siguranță sunt esențiale pentru înțelegerea și respectarea legilor de securitate.

### • Protecția mediului înconjurător

Guvernele de la toate nivelurile și în multe țări au adoptat legi stricte pentru protecția mediului. Mai mult, autoritățile de aplicare a legilor au arătat o puternică tendință de aplicare a legilor penale împotriva corporațiilor și angajații lor pentru infracțiuni grave de mediu. Legile de mediu reglementează, de asemenea, mai multe aspecte ale operațiunilor Orhan Holding, în special cele care ar putea provoca emisiile de materiale în aer, pe uscat sau apă.

Multe incidente, cum ar fi eliberările și deversările accidentale sau informații recent dobândite care indică faptul că substanțele chimice utilizate sau produse pot reprezenta o amenințare pentru sănătate, trebuie raportate agențiilor guvernamentale. De asemenea, multe guverne necesită o notificare prealabilă înaintea producătorilor companiei sau a importurilor de substanțe chimice noi. Sunt esențiale programe de formare continuă și extensivă a angajaților și programe eficiente pentru auditul performanțelor de mediu.



## Reguli de practică

1. Orhan Holding va respecta cele mai înalte standarde pentru funcționarea în condiții de siguranță a instalațiilor și pentru protecția mediului nostru, angajații noștri, clienții noștri și oamenii comunităților în care facem afaceri. Orhan Holding își va consolida afacerile, făcând din problemele de securitate, sănătate și mediu să facă parte integrantă din toate activitățile de afaceri și prin eforturile continue de a-și alinia întreprinderile la așteptările publice.

2. Orhan Holding consideră că toate răniile și bolile profesionale, precum și incidentele de siguranță și de mediu sunt prevenibile, iar obiectivul nostru pentru toate este zero. Orhan Holding promovează siguranța în afara locului de muncă pentru angajații săi. Orhan Holding evaluează impactul asupra mediului al fiecărei instalații pe care își propune să o construiască și va proiecta, construi, opera și întreține toate instalațiile și echipamentele de transport, astfel încât acestea să fie sigure și acceptabile pentru comunitățile locale și să protejeze mediul înconjurător. Orhan Holding este pregătit pentru situații de urgență și va

oferi leadership pentru a ajuta comunitățile locale să își îmbunătățească pregătirea pentru situații de urgență.

3. Orhan Holding se va îndrepta spre generarea zero a deșeurilor la sursă. Materialele vor fi reutilizate și reciclate pentru a minimiza nevoia pentru tratament sau eliminare și pentru conservarea resurselor. Acolo unde sunt generate deșeuri, acestea vor fi manipulate și eliminate în siguranță și în mod responsabil. Orhan Holding va conduce la zero emisii, acordând prioritate celor care pot prezenta cel mai mare risc potențial pentru sănătate sau mediu.

3. Orhan Holding va excela în utilizarea eficientă a resurselor naturale, cum ar fi resursele de cărbune, petrol, gaze naturale, apă, minerale și alte resurse naturale. Orhan Holding va gestiona terenurile sale pentru a îmbunătăți habitatele pentru animale sălbatice.






Întrebare: Unul dintre colegii noștri s-a retras recent din compania noastră după ce a lucrat ani de zile cu fidelitate strictă și a fondat o firmă de consultanță. El mi-a cerut să-i dau o copie a formularului de chestionar, care a fost elaborat cu efort intens și contribuție din partea sa. Acest chestionar este un document clasificat. Cum să procedez?

Răspuns: Confidențialitatea este un element esențial al Normelor noastre de etică în afaceri. Informațiile care oferă grupului nostru un avantaj competitiv, precum și informații și sisteme care ar putea fi în dezavantajul companiei noastre dacă sunt dezvăluite, sunt considerate confidențiale. Aceste informații trebuie utilizate numai în scopul Orhan Holding Group. Împărtășim aceste informații doar cu persoanele vizate în limita puterilor noastre. Acest chestionar, elaborat prin eforturi minuțioase, poate constitui o parte din know-how-ul companiei și considerat drept confidențial. Nu ar trebui să-l împărtășiți dacă acesta constituie o parte din know-how-ul Orhan Holding. Consultați managerul de linie dacă aveți îndoieli.

Întrebare: Un cunoscut de-al meu, care lucrează pentru un subcontractant al Orhan Holding Group, mi-a spus că angajatorul său nu plătește în mod regulat primele de asigurări sociale ale angajaților săi și astfel poate să stabilească prețuri mai mici. Poate compania noastră să fie responsabilă pentru practicile ilegale ale subcontractantului său? Pot împărtăși aceste informații companiei mele?

Răspuns: Da, trebuie. Practicile ilegale ale acestui subcontractant pot fi în detrimentul reputației grupului nostru. Nu putem continua să colaborăm cu companii care, în conformitate cu cunoștințele noastre, încalcă Normele de etică în afaceri ale Orhan Holding. Orhan Holding „își propune să lucreze cu parteneri de afaceri care îndeplinesc criteriile de integritate și legitimitate”.

### III. REGULAMENTE DE APLICAT



Comaniile Orhan Holding Group pot desfășura activități pe piețele internaționale și, prin urmare, operațiunile companiei pot fi supuse legilor și reglementărilor din diferite țări. Când se confruntă cu incertitudine și ezitări cu privire la etica de a face afaceri în diferite țări, inițial trebuie respectate reglementările stabilite în țara de operare. Dacă respectarea reglementărilor din țara și/sau țările de exploatare va avea consecințe negative asupra valorilor etice adoptate de companiile Orhan Holding Group, atunci ar trebui să căutăm soluții în cadrul codului etic și procedurilor existente.



## IV. RESPONSABILITĂȚI



### A. Ale angajaților

ETICA Orhan Holding și politicile și procedurile sale relevante stabilesc coduri etice privind modul în care ar trebui să acționăm și cum ar trebui să ne facem treaba în detaliu. Este responsabilitatea principală a tuturor angajaților să respecte aceste coduri. Prin urmare, toți angajații Orhan Holding Group au responsabilitatea de a;

- Acționa în conformitate cu legile și reglementările în orice circumstanțe;
- Citi Codul de Etica Afacerilor al Orhan Holding, afla, înțelege, internaliza și acționa în conformitate cu codurile, principiile și valorile acestora;
- Afla despre politicile și procedurile generale și specifice afacerii valabile pentru Orhan Holding / Companie;
- Consulta managerul sau Resursele Umane despre încălcările potențiale cu privire la sine sau la alții;
- Raporta urgent potențiale încălcări de către sine sau alții; notifica managerul, Resursele umane, responsabilul cu respectarea eticii, directorul operațiunilor regionale și / sau Comisia etică verbal sau în scris, fie prin dezvăluirea identității sau păstrând confidențialitatea acesteia;
- Respecta „Procedurile și metodele de urmat în timp ce luați o decizie etică”, care sunt definite pentru a ghida comportamentele și acțiunile în ceea ce privește codurile și rezolvarea problemelor;
- Coopera cu Consiliul de Etică pe parcurs.

### B. Ale managerilor

Managerii grupului Orhan Holding au responsabilități suplimentare, pe lângă cele definite pentru angajați în cadrul ETICII Orhan Holding. În consecință, este responsabilitatea managerilor;

- Să creeze și să păstreze o cultură a companiei și un mediu de lucru care promovează codurile etice,
- Să fie un model în practicarea codurilor etice; să educe personalul lor cu privire la codurile de etică,
- Să sprijine angajații lor în exprimarea întrebărilor și în depunerea plângerilor/notificărilor privind codurile etice,
- Să ofere îndrumări cu privire la ceea ce ar trebui făcut atunci când sunt consultați, să ia în considerare cu atenție toate problemele etice ridicate și să le transmită Comisiei etice în cel mai scurt timp posibil atunci când se consideră necesar
- Să structureze toate procesele de muncă aflate sub responsabilitatea sa într-un mod de a minimiza riscurile etice și de a implementa metodele și abordările necesare pentru a asigura respectarea codurilor etice.



### C. Ale Ofițerilor de conformitate cu etica

- Oferirea de îndrumare și consultare angajaților cu privire la întrebări și probleme legate de etică în cadrul companiei.
- Direcționarea acelor încălcări etice care nu pot fi soluționate în cadrul companiei și au nevoie de investigații suplimentare către Comisia de Etică.
- Participarea și contribuirea la soluționarea încălcărilor etice în cadrul companiei care îi sunt direcționate prin intermediul Comisiei de etică.
- Raportarea întrebărilor și notificărilor referitoare la problemele etice, inclusiv rezoluțiile acestora către Comisia de etică în mod regulat sau la solicitare.
- Acționând ca punct de contact în cadrul companiei pentru investigațiile efectuate de Comisia de Etică și susținerea investigațiilor acolo unde este necesar.
- Monitorizarea eficienței programului ETICA Orhan Holding în cadrul companiei și oferirea de sprijin în practica sa.

#### D. Alte responsabilități:

- Managementul de top al Orhan Holding/al Companiei este responsabil pentru aplicarea efectivă a Codului de etică în afaceri Orhan Holding sau a Codului de etică în afaceri specific companiei creat în acest context și a unei culturi de promovare a acestor coduri.
- Codurile de etică și toate politicile referitoare la Codul de etică în afaceri sunt revăzute, revizuite și documentate de resursele umane ale Grupului Orhan Holding, la recomandările Comisiei de etică, iar revizuirile sunt anunțate la Orhan Holding / Companii după aprobarea Principiului Orhan Holding.
- Departamentul de Resurse Umane al Orhan Holding/Companie are responsabilitatea de:
  - Informare a angajaților cu privire la Codul deontologic, oferirea de instruiți etice periodice pentru a permite claritate cu privire la politici și coduri și a stabili o comunicare continuă pe acest subiect cu angajații;
  - Asigurare că personalul nou angajat a citit Codul deontologic, informați-l despre acest subiect și asigurați-vă că semnează Declarația angajatului;
  - La începutul fiecărui an, asigurați-vă că angajații semnează Formularul de conformitate cu etica în afaceri și actualizați declarațiile.
- Orhan Holding/Comaniile, în colaborare cu Comisia de Etică, au responsabilitatea de a:
  - Asigura confidențialitatea reclamațiilor/notificărilor făcute în cadrul Codului deontologic și de a proteja persoanele fizice după depunerea acestor reclamații,
  - Oferi securitate la locul de muncă angajatului care a depus reclamații/notificări,
  - Se asigura că reclamațiile și notificările sunt investigate la timp și într-un mod corect, consecvent și sensibil; și să ia cu hotărâre măsurile necesare împotriva încălcărilor.

#### V. NECONFORMAREA CODULUI DE ETICĂ

Cei care încalcă Codul de etică în afaceri și / sau politicile și procedurile companiei vor fi supuși unei acțiuni disciplinare până la și inclusiv încetarea angajării. Acțiunea disciplinară se aplică, de asemenea, celor care aprobă sau direcționează conduită necorespunzătoare și acțiuni care încalcă codul etic, precum și celor care nu creează o preocupare sau raportează o posibilă încălcare de care sunt conștienți.



Întrebare: Fratele meu, care locuiește în Scoția, vine în Turcia în acest weekend și va rămâne o săptămână pentru formare. Există ceva împotriva Principiilor etice ale Holding-ului dacă eu, pentru a-mi liniști conștiința, îi împrumut mașina pe care am primit-o de la companie?

Răspuns: Toate resursele alocate personalului de către companie pot fi utilizate pe baza procedurilor locale și a politicilor generale. Vehiculele, care vă sunt alocate de către companie pentru întreprinderea dvs. și pentru uz privat, nu pot fi împrumutate persoanelor din afara companiei.

#### A. Comisia de etică

Comisia de etică are responsabilitatea de a investiga și de a soluționa toate reclamațiile și notificările privind încălcarea Codului deontologic al companiilor Orhan Holding Group (ETICA Orhan Holding) și a politicilor conexe. Comisia de etică raportează direct președintelui Orhan Holding și este formată din următorii titulari:

Comisia de etică este formată din trei persoane:  
Președinte: dl Selçuk Gezdu Membru al Consiliului de administrație  
Membru: dna Evrim Bayam (membru al consiliului de administrație)  
Membru : urmează să fie ales în funcție de caz





## B. Principiile de lucru ale Comisiei de etică

Comisia de etică își desfășoară activitățile în cadrul principiilor enunțate mai jos:

- Păstrează confidențiale reclamațiile/notificările și identitatea reclamantului.
- Conduce investigația cu confidențialitate cât mai mult posibil.
- Are autoritatea de a solicita informații, documente și dovezi referitoare la anchetă direct de la departamentul aferent. Poate analiza toate informațiile și documentele numai în limitele subiectului investigației.
- Procesul de investigare este înregistrat în scris. Informații, dovezi și documente sunt adăugate la înregistrare.
- Înregistrarea este semnată de președinte și de membrii Comisiei de etică.
- Ancheta este tratată de urgență și soluționată cât mai rapid.
- Rezoluțiile Comisiei de etică sunt executate imediat.
- Departamentele și autoritățile relevante sunt informate despre rezultat.
- În timp ce își îndeplinesc îndatoririle, președintele și membrii Comisiei de etică acționează independent și fără a fi influențați de superiorii lor de departament și de ierarhia organizațională. Aceștia nu pot fi supuși niciunei presiuni sau sugestii asupra acestui subiect.
- Dacă se va considera necesar de către Comisia de etică, se poate solicita „avizul experților”, iar experții pot fi consultați pentru a se asigura că este necesar.



## VI. PROCEDURI ȘI METODE DE RESPECTAT ÎN TIMP CE SE IA O DECIZIE ETICĂ



Ar trebui să urmați pașii definiți mai jos și să vă adresați întrebările următoare ca ghid pentru a decide cu privire la un plan de acțiune.

### 1. Determinarea chestiunii, deciziei sau problemei

- Vi s-a cerut să faceți ceva care credeți că ar putea fi greșit?
- Sunteți la curent despre o situație în Orhan Holding/Companii sau despre asociații dvs. de afaceri care ar putea fi ilegale sau care nu respectă etica în afaceri?
- Încercați să luați o decizie, dar aveți îndoieli cu privire la modul în care ar trebui să vă comportați în conformitate cu etica de afaceri?



### 2. Gândește înainte de a decide

- Încercați să definiți și să rezumați clar problema sau întrebarea dvs.
- Întrebați-vă de ce există o dilemă.
- Gândiți-vă la opțiuni și rezultate.
- Gândiți-vă cine poate fi afectat.
- Consultați și pe alții.



### 3. Decideți un plan de acțiune

- Definiți-vă responsabilitățile.
- Examinați toate faptele și informațiile relevante.
- Consultați politicile, procedurile și standardele profesionale relevante ale companiei.
- Evaluați riscurile și gândiți-vă la modul în care le puteți reduce.
- Încercați să definiți cel mai bun plan de acțiune.
- Consultați și pe alții.

### 4. Testați decizia

- Examinați întrebările care ar trebui puse etic.
- Examinați deciziile dvs. în contextul valorilor de bază ale companiei.
- Asigurați-vă că ați luat în considerare politicile companiei, legile și standardele profesionale.
- Consultați-i pe alții și luați în considerare opiniile lor în cadrul planului de acțiune formulat.



### 5. Continuați cu Rezoluția

- Împărtășiți decizia și motivele acesteia cu persoane relevante.
- Împărtășiți ceea ce ați învățat.
- Împărtășiți povestea de succes cu alții.

Întrebare: Există colegi din companie care îmi cer propria parolă pentru a accesa folderele partajate, deoarece și-au uitat parolele. Este o problemă să împărtășesc parola cu colegii?

Răspuns: Da, parolele respective sunt personale. Orice greșală făcută cu parola vă va face responsabil personal. „Parolele pentru accesul la informațiile companiei, codurile utilizatorului și informații descriptive similare vor fi păstrate confidențial și nu vor fi dezvăluite altor persoane în afara utilizatorilor autorizați”.



Întrebare: Cred că ceea ce îmi cere superiorul meu este împotriva regulilor companiei și, în plus, poate fi împotriva legilor. Ezit să-i spun superiorului meu acest aspect. Dacă informez Comisia Etică despre acest lucru, el/ea va înțelege că am fost eu și mă tem de reacția sa. Ce ar trebui să fac?

Răspuns: Pot exista oameni care gândesc sau acționează greșit. Dacă dvs. credeți că ceea ce a fost solicitat de dvs. este în conformitate cu regulile sau politicile noastre privind etica în muncă sau chiar legile, împărtășiți suspiciunea dvs. în mod corespunzător superiorilor dvs. Regulile și politicile noastre indică faptul că „Oamenii care sunt la curent despre orice acțiune și conduită incorectă și care nu fac notificare necesară se vor confrunta cu aceleași sancțiuni precum cei care desfășoară o acțiune sau o conduită incorectă”. Managementul companiei / Holding-ului sunt responsabili pentru garantarea confidențialității plângerilor sau notificărilor, care sunt realizate în sfera de aplicare a normelor etice și pentru a proteja persoanele fizice după ce fac asemenea plângeri și notificări în cadrul principiilor Orhan Holding și în cooperare cu Comisia de etică.

Întrebare: Noaptea trecută, când m-am dus să iau o copie din raportul meu, am văzut documente care aveau informații despre angajați, inclusiv salarii în imprimantă/copiator. Nu mai era nimeni în afară de mine în birou. Nu vreau să pun pe nimeni în dificultate, dar nu cred că astfel de informații, inclusiv informații despre mine, nu ar trebui lăsate la vedere. Ce ar trebui să fac?

Răspuns: Normele etice indică faptul că „Trebuie luate măsuri de precauție necesare pentru protejarea, ascunderea și păstrarea ascunsă a informațiilor confidențiale”. Puneți rapoartele respective într-un plic și dați-le autorităților relevante la primă ora în dimineața următoare.





Întrebare: Primesc câteva mesaje de e-mail care conțin informații utile și uneori amuzante despre concurenții noștri. Pot să le împărtășesc cu prietenii mei?

Răspuns: Declarații referitoare la persoana juridică sau reală, a căror sursă sau acuratețe nu sunt verificate sau informații despre audiență nu trebuie trimise sau distribuite folosind conturile de e-mail ale companiei. Întrucât acestea vor fi comunicate prin adresa dvs. de e-mail corporativă, aceste tipuri de mesaje pot fi în detrimentul reputației concurenților noștri sau a altor companii menționate în conținutul acestor mesaje, chiar dacă sunt corecte. În plus, dumneavoastră sau compania ați putea fi da în judecată de astfel de companii sau concurenți. Nu aveți voie să comunicați astfel de mesaje „spam” prin sistemul de e-mail al grupului.

Întrebare: Am de gând să deschid un magazin împreună cu soțul/soția pentru a vinde produse la cerere în acest cartier. Intenționez să folosesc talentele mele care nu sunt necesare la slujba mea în Orhan Holding Group. Este împotriva Normelor Orhan Holding să deschid acest butic care va fi condus de soțul meu/soția mea în timpul programului de lucru și să îl/o susțin pe soțul meu/soția mea în administrarea acestuia?

Răspuns: Da, este, cu excepția circumstanțelor prevăzute în Normele noastre de etică în afaceri. „Angajații nu au voie să se angajeze în activități care îi vor califica drept „comercianți” sau „artizani”, direct sau indirect, sau să lucreze cu titlu de remunerare sau alte beneficii în cadrul sau în afara programului de lucru pentru orice altă persoană sau companie sub orice denumire”.

Întrebare: Lucrez la biroul de achiziții al companiei mele. Cumnatul meu a fost numit director general al unei companii în urmă cu o lună și acum acea companie este dispusă să ne servească ca furnizor. Acea companie a lucrat anterior cu noi. Cum să procedez?

Răspuns: Politica noastră privind conflictul de interese interzice angajaților să intre într-o relație de afaceri cu membrii familiei, prietenii sau terții cunoscuți, pentru a obține beneficii reciproce sau unilaterale. Exemplu: „Un angajat care are dreptul să facă achiziții pentru companie trebuie să evite să lucreze cu un furnizor care angajează un membru al familiei sale. Cazurile excepționale sunt supuse acordului președintelui Consiliului de administrație. Ar trebui să explicați situația directorului dvs. general și nu veți participa în consiliul care va decide cu privire la problema respectivă.

Întrebare: Mă simt inconfortabil cu atitudinea managerului de linie față de mine. Mă roagă să ies la cină și vorbește despre relații extraconjugale atunci când suntem singuri. Cum să procedez?

Răspuns: Expunerea inviolabilității corporale a unei persoane la acte sexuale sau la glume sau expresii sexuale fără contact fizic este definită drept hărțuire. Corespunzător, tuturor angajaților li se interzice să se angajeze în orice act care se încadrează în această definiție. Mai mult, oricine îi deranjează pe cei care au depus o plângere sau un raport cu privire la un caz de hărțuire sau cei care asistă la anchetă cu privire la un astfel de caz nu vor fi tolerați. Dacă dvs. credeți că managerul de linie sau un alt coleg se angajează în acte sexuale considerate hărțuire, contactați Departamentul de Resurse Umane sau Comisia de Etică.

Întrebare: Lucrez la departamentul de Project Management al companiei. Casa mea are nevoie de unele lucrări de modificare. Am aflat că una dintre companiile care mi-au fost recomandate pentru această sarcină oferă servicii de modificare companiei noastre. Proprietarul acelei companii mi-a spus că va efectua lucrările de modificare cu cea mai mare atenție pentru un preț foarte convenabil. Cum să procedez?

Răspuns: Politica noastră privind conflictul de interese prevede că „este interzisă intrarea în relații de afaceri personale cu clienții, subcontractanții sau furnizorii Holdingului/Companiei sau cu alte persoane reale sau juridice cu care Holding-ul/Compania a intrat în relații de afaceri și pentru achiziționarea de bunuri/servicii pentru uz personal”. Puteți accepta această ofertă dacă prețul cotate de companie este compatibil cu tarifele actuale ale pieței și dacă nu sunteți autorizat să efectuați comenzi de lucru la acea companie. Vă recomandăm să notificați în scris managerul dumneavoastră despre această relație de afaceri. Dacă prețul cotate de companie este cu mult sub tarifele pieței, vă recomandăm să contractați munca la o altă companie.

Întrebare: Îndeplinesc întotdeauna sarcinile care mi-au fost atribuite în timp util. Cu toate acestea, managerul meu de linie este obsedat de lipsa de curățenie a biroului meu. Așa funcționez eu. El/ea a început să mă intimideze amenințând că raportează acest lucru în dosarul meu personal dacă voi continua așa. Consider acest comportament drept „încălcare a vieții private” sau „hărțuire morală”. Dvs. ce părere aveți ?

Răspuns: Nu puteți considera insistența managerului dumneavoastră de a aplica politicile companiei drept hărțuire. Managerul dvs. vă solicită doar să respectați politicile companiei care reglementează confidențialitatea și productivitatea ca persoană care este responsabilă pentru asigurarea și menținerea eficienței și eficacității la locul de muncă. Managerul dvs. de linie este responsabil pentru păstrarea registrelor și a documentelor companiei într-o manieră ordonată, pentru menținerea unui sistem eficient de arhivare și pentru păstrarea informațiilor confidențiale în conformitate cu regulile. Astfel, ar trebui să considerați persistența managerului de linie în aplicarea politicii de birou ordonate ca un avertisment oficial cu privire la locul de muncă, mai degrabă decât o încălcare a vieții private.



## VII. 4 ÎNTREBĂRI DE BAZĂ DE LUAT ÎN CONSIDERARE

### 1. Respectarea standardelor ISO

- Acest comportament este în conformitate cu legile, regulile și tradițiile?

### 2. Corectitudine

- Acest comportament este bine motivat și corect?

### 3. Impact

- Acest comportament provoacă disconfort dacă este cunoscut public?

### 4. Realitate percepută

- Poate acest comportament să provoace o percepție adversă sau nedorită?

Pentru întrebări sau pentru a aduce în discuție chestiuni cu privire la posibile încălcări, puteți contacta direct Comisia de etică prin următoarele e-mail-uri, adrese și/sau telefon:



E-mail : [etikurul@orhanholding.com](mailto:etikurul@orhanholding.com)  
[ethicsboard@orhanholding.com](mailto:ethicsboard@orhanholding.com)



Telefon: +90 224 444 89 98



Adresa:

**ORHAN HOLDING**

În atenția: Comisiei de etică  
Ovaakça Çeşmebaşı Mah.  
İstanbul Cad. No: 661  
Osmangazi-Bursa  
TURCIA



**Orhan Holding**





**Orhan Holding**

[www.orhanholding.com](http://www.orhanholding.com)