

CONDOR PETROLEUM İNC.

İŞ ETİĞİ TÜZÜĞÜ & KURALLARI

I. GİRİŞ

İş Etiği Tüzüğü ve Kuralları (bundan böyle bu Rehber boyunca “**Tüzük**” olarak anılacaktır), Yönetim Kurulu tarafından kabul edilmiştir. Bu Tüzük, Condor ve bağlı ortaklıklarının (bu Tüzük boyunca bundan böyle müştereken “**Condor**” olarak anılacaktır) ticari faaliyetlerini yürürlükteki tüm kanunlar, kurallar ve yönetmelikler ile yüksek ahlaki standartlar uyarınca gerçekleştireceğine ilişkin taahhüdünü içerir. Bu Tüzüğün amacı:

- kişisel ve mesleki ilişkiler arasındaki fiili veya görünen menfaat çatışmalarının etik şekilde ele alınması dahil dürüst ve etik davranışın teşvik edilmesi;
- makul surette menfaat çatışmasına neden olması beklenen maddi işlem veya ilişkinin uygun kişiye bildirilmesi dahil bu tür çatışmaların önlenmesinin teşvik edilmesi;
- Şirket varlıklarının ve imkânlarının korunmasının ve uygun şekilde kullanılmasının teşvik edilmesi;
- Şirket bilgilerinin gizliliğinin teşvik edilmesi;
- Şirketin menkul kıymetler düzenleyicilerine sunduğu veya ibraz ettiği raporlarda ve dokümanlarda ve Şirket tarafından yapılan diğer resmi yazışmalarında tam, dürüst, doğru, zamanlı ve anlaşılabilir ifşalarda bulunmasının teşvik edilmesi;
- yürürlükteki devlet kanunları, kuralları ve yönetmeliklerine riayet edilmesinin teşvik edilmesi;
- bu Tüzüğe ilişkin ihlallerin kurum içinde uygun kişilere derhal rapor edilmesinin teşvik edilmesi;
- çevreye ve kamu ile tüm çalışanların ve yüklenicilerin sağlığı ve güvenliğine bağlılığın teşvik edilmesi;
- bu Tüzüğe bağlılık açısından hesap verilebilirliğin teşvik edilmesi;
- Etik konuları öğrenmelerine ve bu bağlamda gerekeni yapmalarına yardımcı olmak için Şirketin çalışanlarına, yetkililerine ve yöneticilerine rehberlik edilmesinin teşvik edilmesi;
- etik olmayan davranışın rapor edilmesi için mekanizmalar sağlanması; ve
- Şirket için dürüstlük ve hesap verilebilirlik ortamının teşvik edilmesine yardımcı olunması.

Condor’un tüm çalışanlarının, yetkililerinin ve yöneticilerinin faaliyetlerinin şüphe götürmez biçimde dürüstlüğü, doğruluğu ve tarafsızlığı yansıtacaktır ve tüm ticari faaliyetler aşağıdaki biçimde ifa edilmelidir:

- yürürlükteki kanunlar, kurallar ve yönetmeliklere uygun olacak şekilde;
- menfaatlerin çatışmasını engelleyecek biçimde;
- Condor’un Zamanında İfşaat, Gizlilik ve İçeriden Bilgilendirme Politikası uyarınca gizli bilgileri koruyacak biçimde; ve

- yürürlükteki yasal ve düzenleyici gereklilikler doğrultusunda iyi ifşaat uygulamalarına bağlı olunacak şekilde.

Şirket, tüm çalışanlarının, yetkililerinin ve yöneticilerinin her zaman yukarıda anılan ilkelere ve aşağıda verilecek olan daha detaylı hükümlere riayet etmesi ve bunlar uyarınca hareket etmesini bekler. Bu Tüzük, yukarıdaki hususların genelliğini sınırlandırmaksızın, tüm daimi, sözleşmeli çalışanlara, geçici görevlendirme ile çalışanlara ve uzun vadeli görevlendirme ile şirkette istihdam edilen geçici çalışanlara ve ayrıca Şirketin danışmanlarına eşit şekilde uygulanır.

Bu Tüzükteki standartları ihlal eden kişiler, fesih seçeneği dâhil çeşitli disiplin işlemlerine tabi olacaklardır. Çalışanın şüpheye düştüğü bir durum hâsıl olur veya ortaya çıkarsa, çalışan, Condor tarafından kurulan Aday Gösterme & Şirket Yönetim Komitesine başvurulmalıdır.

II. KANUNLAR, KURALLAR VE YÖNETMELİKLERE RİAYET

Condor, faaliyet gösterdiği tüm bölgelerde yürürlükte olan kanunlara, kurallara ve yönetmeliklere riayet etmekle yükümlüdür. Tüm çalışanlar, yetkililer ve yöneticiler, Condor'un faaliyet gösterdiği şehir, eyalet ve ülkelerin kanunlarına, kurallarına ve yönetmeliklerine riayet etmeli ve uymalıdır. Çalışanlar, yetkililer ve yöneticiler, ifa ettikleri işi düzenleyen kanunlar, kurallar ve yönetmeliklere istinaden kendilerini eğitmelidirler ve bu bağlamda Şirketteki süpervizörlere, müdürlere veya diğer uygun bireylere danışmalıdır.

Gizli bilgilere erişimleri olan çalışanların, yetkililerin ve yöneticilerin bu bilgileri borsa sınırlılığı veya Condor'un ticari faaliyetlerinin yürütülmesi dışında başka amaçlarla kullanması veya paylaşması yasaktır. Condor (veya başka şirket hakkındaki) hakkındaki kamuya mal olmamış bilgilerin tamamı gizli bilgi olarak değerlendirilmelidir. Kişisel finansal menfaat adına veya aile üyeleri dâhil bu bilgi temelinde yatırım kararı verebilecek olan diğer kişilere bu kamuya mal olmamış bilgilerin "verilmesi" sadece etik dışı değil aynı zamanda yasa dışıdır. Condor, kendisinin menkul kıymetlerinin usule uygun olmayan şekilde ticaretinin yapılmasını ve kendisine ilişkin ifşa olmamış somut bilgilerin usule uygun olmayan şekilde aktarımını engellemek amacıyla Zamanında İfşaat, Gizlilik ve İçeriden Bilgilendirme Politikası benimsemiştir. Tüm çalışanların, yetkililerin ve yöneticilerin bu politikayı tamamıyla anlamaları ve buna riayet etmeleri beklenir.

Şirket çalışanları, yetkilileri ve yöneticilerinin, Şirketin Zamanında İfşaat, Gizlilik ve İçeriden Bilgilendirme Politikasına ve Şirket tarafından çeşitli zamanlarda kabul edilen ve kişiler açısından uygulanabilir olan diğer tüm politikalara ve usullere riayet etmeleri gereklidir.

III. MENFAAT ÇATIŞMASI

Tüm çalışanlar, yetkililer ve yöneticiler, Condor'un üstün menfaati doğrultusunda hareket etme yükümlüğüne sahiptir ve dürüstlük ve doğruluk ilkeleri uyarınca hareket etmeleri ve kişisel menfaatleri ve Şirketin menfaatleri arasında çatışma yaratabilecek veya yaratması olası ilişki veya faaliyetlerden kaçınmaları gereklidir. Menfaat çatışması; çalışan, yetkili veya yöneticinin bir kararın sonucunda özel bir menfaate sahip olduğu veya işini objektif ve etkin şekilde yerine getirmesini zorlaştıran bir işlemde bulunduğu zaman ortaya çıkabilir. Ayrıca, çalışan, yetkili veya yöneticinin (veya birinci derecede aile ferdinin) Şirketteki görevi sonucunda uygun olmayan kişisel bir menfaat elde etmesi halinde, menfaat çatışması ortaya çıkabilir. Çalışanlara, yetkililere, yöneticilere ve aile fertlerine borç verilmesi veya borç teminatları menfaat çatışmasına neden olabilir. Çalışanların hiçbiri, Condor dışında Condor çalışanı olarak kendi görevlerinin ifasına müdahalede bulunacak bir çalışma veya ticari taahhütte bulunmayacak olup Başkan veya Genel Müdür tarafından özellikle izin verilmedikçe çalışan, danışman veya Kurul üyesi sıfatıyla rakip firma veya olası rakip firmalarda çalışmalarına müsaade edilmez.

Condor, yetkili ve yöneticilerin Condor'daki konumları dışında finansal, ticari veya başka faaliyetlerde yer alma hakkına saygı duyar; ancak, yetkili ve yöneticiler, Başkan ve Genel Müdürün ön onayı

olmaksızın Condor'un rakip şirketi veya olası rakip şirketinde yetkili veya yönetici olarak hizmet ifa etmemeli ya da çalışan veya danışman sıfatıyla çalışmamalıdır.

Condor çalışanları ve yöneticileri, yapacakları yatırım veya bulunacakları ticari faaliyetlerin ticari kararları etkileyebilecek veya bağımsız karara gölge düşürebilecek nitelikte olduğu durumlarda Condor'un rakip firmaları veya fiili veya olası iş ortaklarında yatırım yapmamalı veya ticari faaliyetlerde bulunmamalıdır. Bu yasak, söz konusu yatırım veya ticari faaliyetin çıkarılan hisselerin yüzde beşinden daha azına ilişkin olduğu halka açık şirketin hisseleri açısından uygulanmaz. Ancak, Condor'un rakip firmaları veya iş ortakları ile yatırım yapmak veya ticari faaliyette bulunmak; bilgilerin Condor'da istihdam edilen süreçte veya başka şekilde elde edilip edilmediğine bakılmaksızın, kamuya mal olmamış bilgilerle ticari faaliyette bulunulmasına ilişkin yasaklar dâhil içerden bilgilendirmeye ilişkin yürürlükteki kanunlar ve yönetmeliklere tabidir.

Şirketin çalışanları, Kurulun ön yazılı onayı olmaksızın, kamu veya özel diğer şirketler veya kurumlarda yetkili veya yönetici sıfatıyla faaliyette bulunmayacaktır. Bu tür kuruluşlarda yetkili veya yönetici olarak faaliyet gösterilmesine, Şirketin menfaatlerine aykırı olduğunun düşünülmesi halinde izin verilmeyecektir. Kurul, ticari amaçlara istinaden gerekli olan veya Şirketin toplumdaki profilini daha da yükseltecek olan yardım kurumları veya diğer kuruluşlarda yetkili / yönetici olarak faaliyet gösterilmesine izin verebilir.

Menfaat çatışmasının ortaya çıktığı ve çalışan, yetkili veya yönetici açısından hüsnü niyet eksikliğinin olmadığı durumlarda, Condor'un genel olarak izleyeceği yöntem şu şekilde olacaktır: aşırı kayıp veya zararı önleyebilmesi için çalışan, yetkili veya yöneticiye durumu düzeltmesi için makul bir süre verilecektir. Ancak, bu bağlamdaki tüm kararlar, ilk kaygısı Condor'un üstün menfaati olacak olan Başkan ve Genel Müdürün inisiyatifinde olacaktır.

Çalışan olarak menfaat çatışması veya olası bir menfaat çatışmasından haberdar olmanız halinde, bu hususu süpervizörünüzün veya yöneticinizin dikkatine sunmalısınız. Yetkili veya Yönetici olarak menfaat çatışması veya olası bir menfaat çatışmasından haberdar olmanız halinde, bu hususu derhal Yönetim Kurulu, Kurul Başkanı veya Aday Gösterme & Şirket Yönetim Komitesi Başkanı dikkatine sunmalısınız ve bu çatışmayı yazılı olarak Kurula ifşa etmeli veya bu çatışmanın mahiyeti ve boyutunu Yönetim Kurulu toplantı tutanaklarına işleme talebinde bulunmalısınız.

IV. GİZLİLİK, BİLGİ VE KAYITLAR

Gizlilik prensibinin ihlalinin önlenmesi için tüm çalışanlar, yetkililer ve yöneticiler tüm gizli bilgileri, ifşasına Condor tarafından izin verildiği veya yasal olarak öngörüldüğü durumlar haricinde gizli olarak korumalıdır. Gizli bilgiler; diğerlerinin yanı sıra, Condor'a ve onun ticari, finansal performansı, sonuçları veya beklentilerine ilişkin kamuya mal olmamış bilgiler ile gizli tutulması ve sadece verildiği ticari amaç dâhilinde kullanılması öngörülen üçüncü kişilerin verdiği kamuya mal olmamış bilgileri içerir. Bilgilerin gizli tutulması yükümlülüğü, kişinin Condor'da çalışan, yetkili veya yönetici sıfatıyla istihdam edildiği süre ile sınırlı değildir.

Çalışanlar, aile fertleri dâhil Şirket dışından olan kişilere gizli bilgileri ifşa etmeyecektir ve bu gizli bilgileri yalnızca "bilmesi gerekli olan" diğer çalışanlarla paylaşabileceklerdir.

Şirketin çalışanları, yetkilileri ve yöneticileri; Şirkette bu sıfatlarla sahip oldukları yetkilerin bir sonucu olarak doğrudan veya dolaylı olarak eriştikleri Şirkete ait belgeleri ve bilgileri korumakla sorumlu ve yükümlüdürler.

Şirket, finansal kayıtlarında doğruluk ve eksiksizlik bağlamında yüksek standardını korur. Bu kayıtlar, Şirketin ticari faaliyetlerinin yönetilmesi için temel teşkil eder ve çalışanlara, müşterilere, yatırımcılara ve diğerlerine olan borç bakiyelerinin ödenmesinde ve düzenleyici, vergi, finansal raporlama ve diğer yasal gerekliliklerin karşılanması için büyük önem arz eder. Şirketin ticari kayıtlarına giriş yapan veya düzenleyici veya finansal raporlar düzenleyen çalışanları, yetkilileri ve yöneticilerinin tüm bilgilerin

doğru, eksiksiz ve zamanında sunulmasına ilişkin sorumluluğu bulunmaktadırdır. Çalışanlardan, yetkililerden veya yöneticilerden hiçbiri, Şirketin harici denetçilerini etki altına almayacak, bu denetçilere baskı uygulamayacak, yanlış yönlendirmeyecek veya hiçbir surette kendi çıkarları doğrultusunda kullanmayacak veya kullanmaya teşebbüs etmeyecektir.

Şirket, tüm kayıtlarını ticari kayıtların tutulmasına ilişkin kanunlar ve yönetmelikler uyarınca tutmaktadır. “**Ticari kayıtlar**” kavramı, işte veya evde oluşturulmuş yazılı çıktı, elektronik format, ses kaydı, mikrofilm yaprağı ve mikrofilm dosyalarına yazılı olanlar dâhil dosyalar, raporlar, iş planları, makbuzlar, poliçeler ve tebligatları kapsayan geniş bir aralığa sahiptir. Şirketin yasa veya yönetmelik gereği bu tür kayıtları tutmasının gerekli olduğu veya bu tür kayıtlara ilişkin devam etmekte olan soruşturma veya kovuşturma olduğu durumlarda Şirket, yazılı veya elektronik formattaki bu bilgilerin yetkisiz şekilde tahrip edilmesi veya değiştirilmesini yasaklar.

V. ŞİRKET İMKÂNLARI

Çalışanlar, yetkililer ve yöneticilerin; bu Tüzüğün 10. maddesinde tanınan istisnai muafiyet haricinde, şirketin varlıklarının, bilgilerinin veya makamının kullanılması ile ortaya çıkan imkânlardan kendi adına veya başkalarının yararına yararlanması yasaktır. Hiçbir çalışan, yetkili veya yönetici, şirketin taşınmazlarını, bilgilerinin veya makamını usule aykırı şekilde kişisel kazanç elde etmek veya başkalarının usule aykırı şekilde kişisel kazanç edinmeleri için kullanamaz. Ayrıca, hiçbir çalışan, yetkili veya yönetici, Şirket ile doğrudan veya dolaylı olarak rekabet edemez. Bunu yapma fırsatı ortaya çıktığında, çalışanlar, yetkililer ve yöneticiler, Şirketin menfaatlerini artırma görevini üstlenirler.

VI. ŞİRKET VARLIKLARININ KORUNMASI VE UYGUN ŞEKİLDE KULLANIMI

Tüm çalışanlar, yetkililer ve yöneticiler Condor’un varlıklarını korumalı ve etkin kullanımını sağlamalıdır. Condor’un varlıkları, zarar, ziyan, hırsızlık, kötü kullanım ve israftan korunmalıdır. Şirketin varlıklarına, işte geçirdiğiniz zaman, işin ürünü ve ayrıca Condor’a ait ekipmanlar ve cihazlar, bilgisayarlar ve yazılımlar, ticari hesaplar ve banka hesapları, kurumsal bilgiler ve Condor’un itibarı, ticari markaları ve adı da dâhildir. Condor’a ait telefon, e-posta, sesli mesaj ve diğer elektronik sistemler öncelikli olarak ticari kullanımlar içindir. Bunlar aracılığıyla yapılacak kişisel görüşmeler, asgari düzeyde tutulmalıdır. Bu bilgilerin yetkisiz şekilde kullanılması veya dağıtılması, Şirketin politikalarına aykırılık teşkil edecek olup ayrıca yasal değildir. Bu nedenle hukuki ve hatta cezai yükümlülöklere neden olabilir.

Şirketin varlıklarının, kişisel menfaat veya yasaya veya yetkisiz kişisel veya etik olmayan amaçlar için kullanımı yasaktır. Bu Tüzükte öngörülenler veya Kurul Başkanı tarafından onaylananlar haricinde, Şirkete ait bilgiler, teknoloji, fikri mülkiyet, binalar, arazi, ekipman, makineler, yazılım ve nakit sadece ticari amaçlar doğrultusunda kullanılmalıdır.

Şirketin çalışanları, yetkilileri ve yöneticileri, Şirketin taşınmazına veya diğer varlıklarına kasıtlı olarak zarar vermeyecek veya tahrip etmeyecektir ya da bu bağlamda hırsızlık yapmayacaktır.

Şirketin çalışanları, yetkilileri ve yöneticileri; telif hakkı sahibinin veya yetkili temsilcilerinin izni olmadan telif hakkı bulunan materyalleri çoğaltmamalı, dağıtmamalı veya değiştirmemelidir. Şirketin ticari faaliyetleri bağlamında kullanılan yazılım, usule uygun şekilde lisanslı olmalı ve sadece bu lisans uyarınca kullanılmalıdır.

Bilgisayarlar, e-posta, kurum içi ağ ve internet erişimi, telefonlar, sesli mesaj sistemi dahil Şirkete ait bilgi teknolojisi sistemleri, Şirketin mülkiyetindedir ve öncelikli olarak ticari amaçlar dahilinde kullanılacaktır. Şirkete ait bilgi teknolojisi sistemleri, küçük çapta veya makul surette kişisel haberleşme için kullanılabilir. Ancak, bu tür kullanım, asgari düzeyde tutulacak ve Şirketin politikalarına uygun olacaktır.

Şirketin çalışanları, yetkilileri ve yöneticileri, aşağıdaki amaçlar dahilinde Şirkete ait bilgi teknolojisi sistemlerini kullanamazlar:

- Size ait olan parola ve diğer güvenlik şifreleri ile başka kişilerin Şirketin bilgi teknolojisi sistemlerine erişim sağlamasına olanak tanımak;
- taciz, tehdit veya müstehcen nitelikli mesajların gönderilmesi;
- zincirleme mektupların gönderilmesi;
- uygun olmayan kullanım için internete erişim;
- çoğaltılmasına müsaade edilmeyen telif hakkı bulunan belgelerin gönderilmesi;
- kıdemli yetkili tarafından izin verilmedikçe kişisel veya grup toplantılarının yapılması; veya
- kişisel ticari faaliyetlerin yürütülmesi.

Şirket, bilgi sistemlerinin kullanımı izleyebilir.

VII. REKABET VE DÜRÜST İŞ YAPMA

Şirket, serbest girişimcilik sisteminin devamı için adil rekabetin temel ilke olduğu kanaatindedir. Şirket, ticaretin kısıtlanmasını, adil olmayan uygulamaları ve ekonomik gücün kötüye kullanımını yasaklayan tüm yargı yetkilerinin kanunlarına riayet eder ve bunları destekler.

Şirket, diğer şirketlerle rekabet etme gücünü veya diğer ticari kurumların Şirket ile serbest şekilde rekabet etme gücünü yasaya aykırı şekilde sınırlayacak olan sözleşmelere girmeyecektir. Şirketin politikası aynı zamanda çalışanlarının, yetkililerinin ve yöneticilerinin, adil olmayan ticari faaliyetlere veya rekabete karşı davranışlara neden olabilecek yasaya aykırı sözleşmelere veya faaliyetlere girmesini veya bu bağlamda görüşmeler yapmasını yasaklar.

Her çalışan, yetkili ve yönetici; Condor'un karşı tarafında bulunanlarla, tedarikçilerle, rakiplerle ve çalışanlarla adil şekilde iş yapmaya gayret etmelidir. Condor, adil ve dürüst bir şekilde rekabet etmeyi tercih eder. Çalışanlardan, yetkililerden veya yöneticilerden hiçbiri; özel bilgileri yasaya aykırı şekilde değiştirerek veya gizleyerek, kötüye kullanarak, maddi olguları veya diğer uluslararası adil olmayan iş uygulamalarını yanlış aktararak başka birisinin haksız yere avantaj elde etmesine olanak tanımamalıdır. Her çalışanın, Şirket tedarikçileri ve müşterileri ile yansız ilişkiler yürütmesi gereklidir. Şirketin tedarikçilerine ve müşterilerine temin edilecek hediyeler, aşırı değerde olmamalı ve Başkan ve Genel Müdür tarafından önceden onaylanmalıdır.

Şirket, tedarikçilerini ve yüklenicilerini, eşitlik, fiyat, hizmet, teslimat ve ürün ve hizmetlerin tedarikine dayalı ayrımcı nitelikte olmayan şekilde seçer. Kişinin kararı, hiçbir zaman, kişisel menfaatlara veya aile üyelerinin ve arkadaşlarının menfaatlerine bağlı olmamalıdır. Tüm çalışanların fırsat eşitliğini teşkil eden ve ayrımcı nitelikli uygulamaları yasaklayan anlayışla faaliyetlerde bulunmaları gereklidir.

Çalışanlar, müdürlerini; yetkili ve yöneticiler ise Kurul ve Denetim Komitesi Başkanını, menfaat çatışması yaratabilecek ilişkilerden haberdar etmelidir.

VIII. ÇALIŞANLARIN RAHATSIZ EDİLMESİ VE AYRIMCILIK

Condor, tüm bireylere onurlu ve saygı ile davranılan adil istihdam uygulamalarını benimsemiştir. Şirket, yasaya aykırı ayrımcılık veya rahatsızlık verme (taciz) eylemlerinin hiçbirine müsamaha etmeyecektir. Condor, işyerindeki kişilerle olan tüm ilişkilerin profesyonel düzeyde ve önyargılardan ve tacizden arı olmasını bekler. Şirketin işyeri gerekliliklerine ilişkin ek bilgiler için bu Tüzüğün ilişiginde yer alan Ek "A"ya bakılabilir.

IX. ÇEVRESEL, GÜVENLİK VE MESLEK SAĞLIĞI UYGULAMALARI

Condor, makul çevresel, güvenlik ve mesleki sağlık yönetimi uygulamalarının Şirketin, çalışanlarının, hissedarlarının ve faaliyet gösterdiği yerdeki toplumların üstün menfaatine olduğu kanaatindedir. Condor,

ticari faaliyetlerini, kabul gören endüstri standartları uyarınca gerçekleştirmeyi ve yürürlükte olan tüm çevresel ve mesleki sağlık ve güvenlik kanunlarına ve yönetmeliklerine uygun davranmayı veya hükümlerini yerine getirmeyi taahhüt eder. Bu amacın gerçekleştirilmesi, tüm çalışanların, yetkililerin ve yöneticilerin sorumluluğudur.

Çalışanlar, işlerini, diğer çalışanları ve genel anlamda toplumu etkileyen güvenlik hususlarından ve politikalarından haberdar olmalıdır. İşyeri ve toplumun sağlığı ve güvenliğini etkileyen bir durumdan haberdar olan müdürler, gerekeni yapmak için derhal harekete geçmelidirler. Çalışanlar, işyerinde meydana gelen yaralanmalar veya kendileri, çalışma arkadaşları ve genel anlamda toplum için tehlike arz edebilecek durumları derhal müdürlerine bildirmelidirler; böylece zamanında düzeltici önlem alınabilecektir.

X. TÜZÜĞE İLİŞKİN İSTISNAİ DURUMLAR

Çeşitli dönemlerde, Condor, işbu Tüzüğün bazı hükümlerinden feragat edebilir. Bu istisnai durumlar, genellikle sadece Başkan ve Genel Müdür tarafından tanınabilir. Ancak, Başkan, Genel Müdür ve Finans Kurulu Başkanı dâhil yöneticiler ve yetkililer açısından bu Tüzüğün hükümlerinden feragat edilmesi, sadece Yönetim Kurulu veya Kurul Komitesi tarafından sağlanabilir ve yürürlükteki menkul kıymetler kanunu ve/veya menkul kıymetler politikalarının gerekli kılması halinde hissedarlara ifşa edilecektir.

XI. BU TÜZÜĞÜN KULLANILMASI VE İHLALLERİN RAPOR EDİLMESİ

Bu Tüzüğün dikkate alınması ve buna riayet edilmesi Şirketin tüm çalışanlarının, yetkililerinin ve yöneticilerinin sorumluluğundadır.

Bu Tüzük veya kanun ile yönetmeliklerin, Şirket çalışanları veya Şirketle ilgili başka kişiler tarafından edilip edilmediğine bakılmaksızın, fiili veya olası ihlaline tanık olmanız veya bu ihlalden haberdar olmanız halinde, durumun burada anlatıldığı gibi rapor edilmesi ve Şirket tarafından yürütülecek soruşturmada işbirliği yapılması sizin sorumluluğunuzdadır. Bu Tüzük, uyumluluk konularında açık iletişim atmosferinin oluşturulması ve hüsnü niyetle hareket eden çalışanların fiili veya olası ihlalleri rapor edebilmesinin sağlanması için tasarlanmıştır.

Bu Tüzüğe ilişkin fiili veya olası uyumluluk ihlallerinin rapor edilmesi için talep etmeniz halinde, gizli ve düzenleyenin kimliği belirsiz bir şekilde hazırlanan yazılı bir rapor (“**Rapor**”), Denetim Komitesi Başkanına sunulacaktır. Bu rapor, üzerinde “Sadece Denetim Komitesi tarafından açılacaktır” şeklindeki ibare bulunan bir zarfa konulacaktır. Bu tür gizli nitelikli zarflar, doğrudan veya yönetici veya açılmayan zarfları Denetim Komitesi Başkanına derhal ulaştıracak olan başka bir kişi aracılığıyla Denetim Komitesi Başkanına ibraz edilebilir.

Raporun gizli ve gönderenin kimliğinin gizli olarak ibraz edildiği durumlar dışında, Denetim Komitesi Başkanı, beş (5) iş günü içerisinde göndericiyi bilgilendirecek ve Raporun alındığını teyit edecektir.

Denetim Komitesi ile bir hususu görüşmek istiyorsanız, bu durumu Raporda belirtmeli ve Denetim Komitesinin uygun bulması halinde sizinle iletişime geçebileceği bir telefon numarası bildirmelisiniz.

Bu Tüzüğün ihlal edildiğinden haberdar olan Şirket çalışanları, yetkilileri ve yöneticileri, söz konusu bu ihlalleri aleni veya gizli şekilde vakit kaybetmeden Denetim Komitesi Başkanına rapor etmelidir (yukarıda anlatıldığı şekilde).

Bu bağlamda sunulan şikâyetlerin alınmasının ardından, Denetim Komitesi, rapor edilen her olayı inceleyecek ve uygun ise istihdamın sona erdirilmesine kadar düzeltici disiplin işlemlerini alacaktır.

Uyumluluk konularındaki kaygılar veya ihlalleri hüsnü niyetle rapor eden Şirket çalışanları, yetkilileri ve yöneticileri aleyhinde misilleme yapılmayacaktır.

Denetim Komitesi, kayıtlarının bir bölümü olarak, Raporu en az yedi (7) yıl boyunca saklayacaktır.

EK "A"

İŞYERİ GEREKLİLİKLERİ

I. AYRIMCILIĞA DAYALI OLMAYAN ORTAM

Şirket, tüm bireylerin saygı ve onur çerçevesinde muamele gördüğü bir çalışma ortamını teşvik etmektedir. Şirket, eşit fırsat sağlayan bir işverendir ve çalışanlarını, yetkililerini, yöneticilerini veya olası çalışan, yetkili veya yöneticilerini ırk, renk, din, cinsiyet, ulusal köken, yaş, cinsel yönelim veya engellilik durumu veya Kanada federal veya eyalet kanunları ve yönetmelikleri veya bu çalışanların, yetkililerin veya yöneticilerin bulunduğu yerlerde yürürlükte olan kanun veya yönetmelikler ile korunan bir kategori temelinde ayrımcılık yapmaz. Şirket, çalışanları için yürürlükteki kanunlar ve yönetmelikler uyarınca kalacak yer sağlayacaktır. Şirket, işe alma, terfi, eğitim, tazminat, işe son verme ve düzeltici faaliyet aşamalarında eşit muamele dâhil adil istihdamın sağlanmasına yönelik faaliyetler ve politikaları taahhüt etmektedir ve çalışanları ve temsilcileri tarafından yapılan ayrımcılığa müsamaha göstermeyecektir.

II. TACİZE İZİN VERMEYEN İŞYERİ

Şirket, hiçbir surette çalışanları, müşterileri veya tedarikçilerinin tacize maruz kalmalarına müsamaha göstermeyecektir.

III. CİNSEL TACİZ

Cinsel taciz, yasaya aykırıdır ve Şirketin tüm çalışanları, yetkilileri ve yöneticilerinin, cinsel taciz niteliğinde herhangi bir davranışta bulunmaları yasaktır. Cinsel tacize; hoş karşılanmayan görsel, sözlü veya fiziksel cinsel nitelikli faaliyetlerde bulunma anlamına gelir ve istenmeyen cinsel yönelimleri, istenmeyen temas veya davetkâr temas, cinsel nitelikli konuşma, cinsel nitelikli şakalar yapma, imalarda bulunma, tekliflerde bulunma, davetkâr bakışlar ve cinsel anlamda davetkâr görsel materyaller gösterme dâhildir ancak bunlarla sınırlı değildir.

IV. MADDE BAĞIMLILIĞI

Şirket, madde bağımlılığının bulunmadığı güvenli ve sağlıklı çalışma ortamı sağlanmasını taahhüt eder. Şirketin çalışanları, yetkilileri ve yöneticilerinden sorumluluklarını profesyonel şekilde ifa etmeleri ve işin ifasını veya kararlarını engelleyebileceği ölçüde madde ve/veya alkolün etkisi altında olmamaları beklenir.

V. İŞYERİNDE ŞİDDET

İşyerinde, şiddet niteliğinde davranışlar sergilenmemelidir. Çalışma arkadaşlarına veya iş yerindeki diğer kişilere karşı fiziksel şiddet, alay etme veya benzeri davranışlara başvurulması dâhil tehdit etme, sindirme veya saldırgan davranışlara müsamaha gösterilmeyecektir.

VI. AİLE FERTLERİNİN İSTİHDAM EDİLMESİ

Şirketin bir biriminde veya diğer tesislerinde birden fazla aile ferdinin istihdam edilmesine izin verilebilir ancak Denetim Komitesi Başkanı tarafından izin verilmedikçe, bir aile ferdinin diğerini doğrudan denetlemesine izin verilmez.

Yaz dönemi öğrencileri ve hem çalışıp hem okuyan öğrenciler dışında, bir aile ferdinin diğeri tarafından dolaylı olmayan şekilde denetlenmesi de desteklenmeyen bir durum olup; Denetim Komitesi Başkanının ön onayını gerektirir. Bu şekilde istihdama izin verilmesi halinde, bu çalışanı etkileyen personel faaliyeti de Denetim Komitesi Başkanı tarafından gözden geçirilmeli ve onaylanmalıdır.