



**GLOBAL
CODE OF CONDUCT**



NACHRICHT DES CEOs

Die Gründungsprinzipien von Beko - Vertrauen, Ehrlichkeit, Respekt, Gleichberechtigung und Transparenz, leiten uns auch weiterhin auf unserem Weg. Wir arbeiten weiterhin im Rahmen eines Verhaltenskodex, der im Einklang mit unseren Grundwerten steht, wie sie vom Gründer der Koç Gruppe Vehbi Koç definiert wurden: „Ehrlichkeit, Integrität und eine hohe Geschäftsethik sind die Grundlagen unseres Geschäftsgebarens“. Wir führen unsere Geschäfte auf der Grundlage guter Absichten, gegenseitigem Nutzen und fairer Behandlung in all unseren Beziehungen.“ In diesem Zusammenhang haben wir den Globalen Verhaltenskodex überarbeitet, der erklärt, wie wir uns verhalten sollen, worauf wir achten sollen und welche Verhaltensweisen wir zu vermeiden haben, um ihn an unsere ständig wachsende und expandierende Struktur anzupassen. Es ist von entscheidender Bedeutung, diese allgemeingültigen gemeinsamen Grundsätze zu übernehmen. Im Einklang mit unserer Unternehmensvision „Respecting the World, Respected Worldwide“ liegt es in unserer Verantwortung, dieses Bewusstsein noch weiter zu stärken, unser Geschäft noch besser zu machen, ohne dabei das Prinzip der Ehrlichkeit zu vernachlässigen, und eine zuverlässige Wertschöpfungskette zu schaffen. Ich möchte Sie bitten, den Globalen Verhaltenskodex und die damit verbundenen Richtlinien als Leitfaden und verlässliche Referenz zu betrachten. Dank Ihrer Bemühungen, diese Praktiken vollständig zu übernehmen und umzusetzen, werden wir auch weiterhin Werte schaffen und uns mit führenden Praktiken abheben.

Mit freundlichen Grüßen,
Hakan Bulgurlu

Globaler Verhaltenskodex

“Ehrlichkeit, Integrität und überlegene Geschäftsethik sind die Grundlagen unseres Geschäftsverhaltens. Wir führen unsere Geschäfte auf der Grundlage guter Absichten, gegenseitigen Nutzens und fairer Behandlung in all unseren Beziehungen. Wir verpflichten uns, jederzeit die höchsten ethischen und rechtlichen Standards einzuhalten.”

Vehbi Koç

Wir haben den Globalen Verhaltenskodex und die dazugehörigen Richtlinien entwickelt, um die hohen ethischen Standards von Beko („Beko“ oder „Unternehmen“ bezieht sich auf alle Unternehmen, die direkt oder indirekt, einzeln oder gemeinsam von Arçelik A.Ş. und seinen Joint Ventures kontrolliert werden) in den Rahmen der Unternehmensführung einzubinden, um sicherzustellen, dass unser Geschäftsgebaren mit unseren Werten und den geltenden Gesetzen und Vorschriften in den Ländern, in denen wir tätig sind, übereinstimmen, wie von Vehbi Koç vorgegeben.

Unser globaler Verhaltenskodex besteht aus drei operativen Säulen:

- Prävention - wir arbeiten daran, eine Kultur der Integrität auf allen Ebenen und in allen Regionen zu verankern
- Aufdeckung - wir ermutigen unsere Mitarbeiter, ihre Meinung zu sagen und unseren Werten Ausdruck zu verleihen; und
- Reaktion - wir verfügen über die Instrumente, um Verstöße zu untersuchen und gegebenenfalls zu sanktionieren, wobei wir einen einheitlichen Ansatz verfolgen und die gewonnenen Erkenntnisse zur kontinuierlichen Verbesserung nutzen.

Wir führen unsere Geschäfte in Übereinstimmung mit den Gesetzen und Vorschriften, mit Ehrlichkeit und mit Respekt vor den Menschenrechten. Von allen unseren Mitarbeitern und Geschäftspartnern wird erwartet, dass sie sich diese Regeln zu eigen machen und in Übereinstimmung mit ihnen handeln. Unsere Führungskräfte sind dafür verantwortlich, mit gutem Beispiel voranzugehen, indem sie unsere Mitarbeiter führen und Geschäftsentscheidungen in Übereinstimmung mit dem Globalen Verhaltenskodex und den zugehörigen Richtlinien treffen.

Unser Globaler Verhaltenskodex und die zugehörigen Richtlinien zielen darauf ab, unseren Verhaltensstandard festzulegen, Korruption zu bekämpfen, den Respekt gegenüber unseren Mitarbeitern und den Schutz von Informationen zu gewährleisten und die Standards für externe Engagements zu setzen.

Der globale Verhaltenskodex und die Richtlinien können jedoch nicht alle Eventualitäten abdecken, zumal die Gesetze in den einzelnen Ländern unterschiedlich sind. Wenn bestimmte Situationen nicht ausdrücklich abgedeckt sind, muss der Geist des Verhaltenskodex und der Richtlinien durch gesunden Menschenverstand und gutes Urteilsvermögen im Lichte der objektiven Kriterien aufrechterhalten werden.



Unsere Art und Weise, Geschäfte zu machen: Einhaltung der Gesetze

Wir erkennen die Einhaltung aller relevanten Gesetze und Vorschriften weltweit als Mindeststandard an. Wir halten uns an die Vorschriften in jedem Land, in dem wir tätig sind, handeln gemäß unserem globalen Verhaltenskodex, wenn die Vorschriften unklar sind, und wenden uns bei Bedarf an die zuständigen Behörden. Wir zeichnen alle unsere Handelsgeschäfte auf und führen unsere Aufzeichnungen vollständig und klar in Übereinstimmung mit den geltenden Rechtsvorschriften und stellen sicher, dass die Vereinbarungen mit Dritten klar und verständlich sind und den Vorschriften und dem globalen Verhaltenskodex entsprechen. Wir sind uns auch bewusst, dass wir im Rahmen der vertraglichen Verpflichtungen von Beko gemäß den lokalen Vorschriften und internationalen Vereinbarungen handeln müssen und dass jede Nichteinhaltung zu Verwaltungsstrafen für das Unternehmen führen kann und dass auch Einzelpersonen haftbar gemacht werden können.

Arbeitnehmer

Wir verpflichten uns, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das Vielfalt und Chancengleichheit, gleichen Lohn für gleiche Arbeit, gegenseitiges Vertrauen und die Achtung der Menschenrechte ohne Diskriminierung fördert. Wir lassen uns von der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte (AEMR) leiten und pflegen ein respektvolles Verständnis der Menschenrechte für unsere Interessengruppen in den Ländern, in denen wir tätig sind. Wir setzen uns für sichere und gesunde Arbeitsbedingungen für alle Mitarbeiter ein. Wir rekrutieren, beschäftigen und befördern Mitarbeiter ausschließlich auf der Grundlage ihrer Qualifikationen und Fähigkeiten. Wir setzen uns für die persönliche Entwicklung unserer Mitarbeiter ein. Wir setzen keine Form von Zwangs-, Pflicht-, Menschenhandels- oder Kinderarbeit ein. Wir respektieren die Freiheit unserer Mitarbeiter, sich gewerkschaftlich zu organisieren und ihr Recht, Gewerkschaften beizutreten. Wir kommunizieren mit allen unseren Stakeholdern in einer Weise, die mit unseren Werten und unserer Unternehmensidentität übereinstimmt. Die vollständige Einhaltung des Globalen Beko Verhaltenskodex und der damit verbundenen Richtlinien liegt in der Verantwortung aller Mitarbeiter. Es ist die primäre Pflicht aller unserer Mitarbeiter, alle im Rahmen des Compliance-Programms veröffentlichten Schulungen zu absolvieren (einschließlich allgemeiner und speziell auf die Abteilungen zugeschnittener Schulungen je nach Risikobewertung). Die Mitarbeiter sollten mit der Abteilung Global Compliance bei den Untersuchungen zusammenarbeiten, die zur Bewältigung des Compliance-Risikos durchgeführt werden, und darüber hinaus die Abteilung Global Compliance unverzüglich über zusätzliche Risiken informieren, die sie bei ihrer täglichen Arbeit feststellen.

Kunden

Wir gehen mit allen unseren Kunden zufriedenheitsorientiert um und erfüllen ihre Bedürfnisse und Erwartungen auf korrekter Art und Weise. Wir behandeln unsere Kunden respektvoll, gleichberechtigt und im Einklang mit den Regeln der Höflichkeit. Wir nehmen Beschwerden unserer Kunden ernst und bieten ihnen Lösungen an. Unsere Produkte werden in Übereinstimmung mit den einschlägigen Vorschriften korrekt und ordnungsgemäß gekennzeichnet, beworben und kommuniziert. Alle Marketingaktivitäten (Markennamen, CO4nsumer-Planung, Marktforschung, Handelswerbung, Verkaufsmaterialien in allen enthaltenen Formen) müssen:

- 
1. Die Leistung unserer Produkte wahrheitsgemäß, genau und transparent zu beschreiben
 2. Sicherstellen, dass unsere Verbraucher ausreichend informiert sind, damit sie die Verwendung unserer Produkte und die technologischen Auswirkungen des Produkts vollständig verstehen,
 3. Garantieren, dass unsere Werbeaktivitäten nicht anstößig sind und keine religiöse, ethnische, kulturelle, sexuelle Orientierung, Geschlecht, Alter, Behinderung oder Minderheitendiskriminierung verwenden,
 4. Nicht in Medien werben, die dafür bekannt sind, Gewalt, Pornografie oder beleidigendes Verhalten zu fördern.

Aktionäre

Wir sind bestrebt, die Rechte und Interessen aller unserer Aktionäre im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen zu schützen. Wir verpflichten uns, Geschäftsmodelle zu entwickeln, die unsere Wettbewerbsfähigkeit und unser Wachstumspotenzial erhöhen. Wir führen unsere Geschäfte in Übereinstimmung mit den international anerkannten Grundsätzen guter Unternehmensführung.

Geschäftspartner

Wir verpflichten uns, mit unseren Lieferanten, Vertriebshändlern, Händlern, autorisierten Dienstleistern und anderen Dritten, mit denen wir Geschäfte tätigen, sowie mit Vertretern jeglicher Art, die im Namen des Unternehmens handeln, mit Subunternehmern, Beratern und Mitarbeitern und Vertretern der erwähnten Unternehmen, für beide Seiten vorteilhafte Beziehungen aufzubauen. Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, dass sie bei ihren Geschäften im Einklang mit unseren Werten handeln.

Soziale Verantwortung, Spenden und Sponsoring

Wir setzen uns für eine „nachhaltige Entwicklung“ in sozialen und ökologischen Fragen ein. Wir entwickeln Projekte, um soziale Standards zu verbessern, zu einem nachhaltigen Wirtschaftswachstum beizutragen und Beschäftigungsmöglichkeiten zu schaffen. In Anbetracht des Grundsatzes, dass Kultur, Kunst und Sport die wichtigsten Elemente für die Entwicklung einer Gesellschaft sind, tragen wir zur Entwicklung der Gesellschaft, in der wir tätig sind, bei, indem wir verschiedene Kultur- und Kunstveranstaltungen unterstützen.

Bei unseren Innovationen zur Befriedigung der Verbraucherbedürfnisse werden wir die Anliegen unserer Verbraucher und der Gesellschaft berücksichtigen. Um die soziale Entwicklung in den Ländern, in denen wir tätig sind, zu unterstützen, leisten wir Spenden und führen Sponsoring-Aktivitäten durch, die mit unseren Grundsätzen übereinstimmen. Wir führen die Spenden- und Sponsoringverfahren auf transparente Weise durch und stellen sicher, dass diese Aktivitäten nicht im Widerspruch zu den Werten oder kommerziellen Interessen von Beko stehen. Wir spenden nicht an Organisationen, die Menschen aufgrund ihres Geschlechts, ihrer Sprache, ihrer Religion, ihrer Ethnie, ihrer Hautfarbe, ihres Alters, ihrer Nationalität oder ihres Denkens diskriminieren, und sponsern auch keine solchen Aktivitäten.

(Siehe auch Globale Spenden- und Sponsoringrichtlinie)

Politische Aktivitäten und NGOs

Wir werden mit Regierungen und zivilgesellschaftlichen Organisationen (NGOs) zusammenarbeiten, die sowohl direkt und über Gremien bei der Ausarbeitung von Gesetzesvorschlägen beteiligt sind, die legitime Geschäftsinteressen beeinträchtigen können. Wir unterstützen weder politische Parteien noch leisten wir einen Beitrag in die Fonds

von Gruppen, deren Aktivitäten darauf ausgerichtet sind, die Interessen politischer Parteien zu fördern. Wir nutzen keine Beko-Ressourcen (Fahrzeug, Computer, E-Mail usw.) für politische Aktivitäten. Politische Demonstrationen, Propaganda und ähnliche Aktivitäten sind in den Räumlichkeiten von Beko nicht gestattet. Wir respektieren jedoch die freiwillige Teilnahme unserer Mitarbeiter an legalen politischen Aktivitäten und schränken sie nicht ein. Beko ist bestrebt, ein vertrauenswürdiger Unternehmensbürger zu sein und als integraler Bestandteil der Gesellschaft unsere Verantwortung gegenüber den Gesellschaften, in denen wir tätig sind, zu erfüllen. Wir unterstützen unsere Mitarbeiter dabei, sich in Nichtregierungsorganisationen zu engagieren. In Situationen, die soziale Solidarität erfordern, betrachten wir es als Teil der sozialen Verantwortung, öffentliche Hilfsaktivitäten ohne Rücksicht auf kommerzielle Zwecke zu organisieren.

Schaffung eines gesunden und sicheren Arbeitsumfelds: Eines der Ziele von Beko ist es, ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld für unsere Mitarbeiter zu schaffen und sicherzustellen, dass auch unsere Geschäftspartner ein solches Arbeitsumfeld schaffen. Wir ergreifen alle möglichen Maßnahmen zu diesem Zweck und bieten Schulungen über Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz an, um das Bewusstsein dafür zu schärfen. Wir führen unsere Tätigkeiten auf gesunde und sichere Weise aus, ohne das Leben unserer Mitarbeiter, Auftragnehmer, Händler und der Gesellschaft zu gefährden. Im Rahmen dieses Konzepts verwenden wir sicher konzipierte Anlagen, arbeiten mit Fachleuten zusammen, die Experten auf ihrem Gebiet sind, und räumen der Sicherheit in unseren Prozessen Priorität ein. **(Siehe auch Globale Richtlinie zu Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz)**

Umwelt

Als Beko nehmen wir die „Nachhaltige Entwicklung“ und einen umweltbewussten Ansatz als Voraussetzung für unsere Managementphilosophie an. Gemäß dem von uns angenommenen Prinzip „Respecting the World, Respected Worldwide“ übernehmen wir die Verantwortung für den Klimawandel und die Erhaltung der Artenvielfalt.

(Siehe auch Globale Umweltpolitik)

Wettbewerb

Wir glauben an einen starken, aber fairen Wettbewerb und unterstützen die Entwicklung geeigneter Wettbewerbsgesetze. Alle Unternehmen, Geschäftspartner und Mitarbeiter führen ihre Tätigkeiten in Übereinstimmung mit den Grundsätzen des fairen Wettbewerbs und allen geltenden Gesetzen und Vorschriften aus. Verstöße gegen das Wettbewerbsrecht können sowohl für Unternehmen als auch für Mitarbeiter schwerwiegende Folgen haben, wie z.B. hohe Geldstrafen und Schadensersatzforderungen. In einigen Ländern können Mitarbeiter sogar mit strafrechtlichen Sanktionen belegt werden.

Beko kooperiert in vollem Umfang mit den Wettbewerbsbehörden und verteidigt dabei konsequent und energisch seine berechtigten Interessen. Alle Kontakte mit den Wettbewerbsbehörden (und gegebenenfalls mit den nationalen Gerichten) werden von der Beko-Direktion für Recht und Compliance koordiniert.

(Siehe auch Richtlinie zum globalen Wettbewerbsrecht)

Verwendung von Social-Media-Konten

Wir nutzen weiterhin die sozialen Medien, die in den letzten Jahren weltweit exponentiell gewachsen sind, gemäß unseren Unternehmensgrundsätzen und Markenwerten. Wir sind uns bewusst, dass persönliche Social-Media-Konten ein Teil des Privatlebens von Einzelpersonen sind und respektieren deren Freigabepreferenzen.



Wir sind uns auch des Nutzens bewusst, der sich aus der korrekten Nutzung sozialer Medien ergibt, sowie der Reputationsrisiken, die für Beko entstehen könnten. Daher vermeiden wir es, Informationen und Bilder zu teilen, die zu Streitigkeiten und Unklarheiten in Bezug auf Unternehmensangelegenheiten führen und die Vertraulichkeitsregeln des Unternehmens verletzen könnten. Wir stellen sicher, dass wir bei unseren Beiträgen in den sozialen Medien im Einklang mit den Vorschriften, dem Globalen Verhaltenskodex und den einschlägigen Richtlinien handeln.

Bestechung und Korruption

Bei Beko ist es strengstens untersagt, lokalen oder ausländischen Beamten und anderen Dritten Vorteile zu gewähren, um einen illegalen Nutzen zu erlangen, unabhängig davon, ob es sich um Beamte handelt. Alle unsere Mitarbeiter müssen die lokalen und relevanten internationalen Vorschriften und Unternehmensrichtlinien in Bezug auf Bestechung und Korruption einhalten, und wir erwarten von allen unseren Geschäftspartnern, dass sie sich entsprechend verhalten. Kein Mitarbeiter darf ein Geschenk oder eine Zahlung anbieten, geben oder annehmen, die eine Bestechung darstellt oder als solche ausgelegt werden kann. Jede Forderung nach oder jedes Angebot von Bestechungsgeldern muss sofort zurückgewiesen und der Geschäftsleitung gemeldet werden. Wir dulden keine Art von Korruption, Veruntreuung, Schmiergeldzahlungen oder Bestechung, unabhängig von der Art und Weise der Leistung. Alle Buchhaltungsunterlagen und Belege müssen die Art der zugrunde liegenden Transaktionen genau beschreiben und wiedergeben. Es werden keine nicht offengelegten oder nicht aufgezeichneten Konten, Fonds oder Vermögenswerte eingerichtet oder unterhalten. **(Siehe auch Globale Richtlinie zur Bekämpfung von Bestechung und Korruption)**

Interessenkonflikte

Wir erwarten von allen Mitarbeitern und Geschäftspartnern, dass sie sich von tatsächlichen und potenziellen Interessenkonflikten fernhalten und keine Geschäftsbeziehungen eingehen, die mit den Interessen unseres Unternehmens kollidieren oder kollidieren könnten, wie z.B. persönliche und finanzielle Interessen oder Aktivitäten außerhalb des Unternehmens. Auch außerhalb der Arbeitszeit gehen wir keine Tätigkeit aus und/oder gehen keine Geschäftsbeziehung ein, die unserer Loyalitätsverpflichtung gegenüber Beko zuwiderläuft und/oder unsere individuelle Arbeitsleistung beeinträchtigen könnte. Wenn wir uns in einer Situation befinden, die als potenzieller Interessenkonflikt betrachtet werden kann, müssen wir unsere Vorgesetzten und die Abteilung Global Compliance informieren, um möglichen Schaden zu vermeiden, den eine solche Situation verursachen könnte.

Geschenke und Bewirtung

Geschenke und Bewirtungen müssen legal sein und sich innerhalb der Grenzen und Beträge bewegen, die in der Globalen Richtlinie für Geschenke und Bewirtungen von Beko festgelegt sind. Sie dürfen keinen Einfluss auf den Entscheidungsprozess in unseren Geschäftsbeziehungen haben, müssen gelegentlich erfolgen und dürfen in keinem Fall den Eindruck eines Interessenkonflikts erwecken. **(Siehe auch Globale Richtlinien für Geschenke und Bewirtungen)**

Verhinderung des Waschens von Erträgen aus Straftaten, der Finanzierung des Terrorismus und Massenvernichtungswaffen

Integration von Einkünften aus illegalen Aktivitäten in das Finanzsystem, indem der

Eindruck erweckt wird, dass es durch legale Methoden erlangt wurde, wird Geldwäsche genannt. Als Beko ergreifen wir in Übereinstimmung mit lokalen und internationalen Vorschriften die notwendigen Maßnahmen gegen Geldwäsche und vermeiden alle Arten von Handelsgeschäften, die als Geldwäsche von Erträgen aus Straftaten, Terrorismusfinanzierung und Massenvernichtungswaffen angesehen werden können, und führen Due-Diligence-Aktivitäten durch, bevor wir eine Geschäftsbeziehung eingehen. Als Beko interagieren wir nicht mit Dritten, über die wir keine ausreichenden Informationen haben, die über eine negative Intelligenz verfügen, die ein Risiko darstellen und aus diesen Gründen Zweifel aufkommen lassen. **(Siehe auch Politik zur Verhinderung der Geldwäsche von Erträgen aus Straftaten, zur Finanzierung des Terrorismus und zur Bekämpfung von Massenvernichtungswaffen)**

Globale Sanktionen und Exportkontrollen

Einige der Länder, in denen wir tätig sind, erlegen bestimmten Ländern, Unternehmen oder Personen Beschränkungen auf, und es besteht die Gefahr schwerwiegender Sanktionen wie Geldstrafen, Aufhebung von Ausfuhrgenehmigungen und die Möglichkeit einer Inhaftierung bei Nichteinhaltung dieser Beschränkungen. Daher verfolgen wir Handelsbeschränkungen, Exportkontrollen, Boykott-, Embargo-, Korruptions- und Zollgesetze sehr genau und handeln in Übereinstimmung mit diesen geltenden Gesetzen und Vorschriften. Wenn wir direkte oder indirekte Geschäftsbeziehungen zu Personen unterhalten, die auf Sanktions- oder Embargolisten stehen, beenden wir diese Beziehungen. Unter unsicheren Umständen, z. B. bei falsch-positiven Einträgen, holen wir die Genehmigung der Abteilung Global Compliance ein, um sicherzustellen, dass eine solche Beziehung keinen Verstoß gegen geltende Gesetze oder unsere vertraglichen Verpflichtungen darstellt.

(Siehe auch Globale Sanktions- und Exportkontrollpolitik)

Personenbezogene Daten, Datenschutz und Schutz von Insiderinformationen

Vertrauliche Informationen sind durch unsere Unternehmensrichtlinien und die geltenden Gesetze in den Ländern, in denen wir tätig sind, geschützt. Wir halten uns strikt an die Unternehmensrichtlinien und -verfahren zum Schutz vertraulicher Informationen und geben keine vertraulichen Informationen an Dritte weiter. Wir schützen die vertraulichen Informationen, die wir haben, auch nachdem wir das Unternehmen verlassen haben, und geben sie nicht an Dritte weiter. **(Siehe auch Globale Richtlinie zum Schutz und zur Aufbewahrung von Informationen)**

Als Beko verwenden wir personenbezogene Daten unserer Mitarbeiter und Geschäftspartner sowie Verbraucher, um die Aktivitäten und Prozesse unseres Unternehmens zu verbessern, soweit dies nach den gesetzlichen Vorschriften zulässig ist. Wir geben diese Informationen nicht ohne die Zustimmung der Einzelpersonen oder in einer Weise, die gegen lokale Gesetze verstößt, an Dritte weiter. **(Siehe auch Globale Datenschutzerklärung)**

Wir sind uns bewusst, dass es ein Verbrechen des "Insiderhandels" ist, persönliche Interessen für sich selbst oder für andere zu erlangen, indem man auf der Grundlage von Informationen über Beko oder über die von Beko ausgegebenen Kapitalmarktinstrumente handelt oder Transaktionen tätigt, die die Preise oder die Werte der relevanten Kapitalmarktinstrumente oder die Entscheidungen der Anleger beeinflussen könnten. und die noch nicht öffentlich gemacht wurden ("interne Informationen"), und wir informieren unsere Mitarbeiter über solche Versuche. Wir treffen alle notwendigen Vorkehrungen, um den Schutz und die Vertraulichkeit interner Informationen zu gewährleisten; und Handlungen und Transaktionen zu vermeiden, die zu Verdrängungspraktiken, Marktbetrug oder Insiderhandel in Übereinstimmung mit den Kapitalmarktvorschriften führen könnten.



Überwachung und Berichterstattung

Der Globale Verhaltenskodex von Beko und die zugehörigen Richtlinien wurden vom Verwaltungsrat genehmigt. Ein Mitglied des Verwaltungsrats wurde speziell mit der Aufgabe betraut, die erlassenen Richtlinien und die laufenden Aktivitäten im Rahmen des Globalen Verhaltenskodex zu überwachen und den Verwaltungsrat regelmäßig zu informieren. Die Einhaltung dieser Grundsätze ist ein wesentliches Element für unseren Geschäftserfolg. Die Verantwortung für das Tagesgeschäft wird an alle Führungskräfte der operativen Gesellschaften delegiert. Sie sind für die Umsetzung dieser Grundsätze verantwortlich und werden dabei von Ethikausschüssen unterstützt. Alle Verstöße gegen den Globalen Verhaltenskodex und/oder die damit verbundenen Richtlinien müssen gemeldet werden. Jeder Verstoß gegen diese Richtlinie führt zu disziplinarischen Maßnahmen bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Das Management wird nicht für Geschäftseinbußen kritisiert, die sich aus der Einhaltung dieser Grundsätze und anderer verbindlicher Richtlinien ergeben. **(Siehe auch Global Code of Conduct Operations Policy)**

Es wurden Vorkehrungen getroffen, damit Mitarbeiter vertrauliche Meldungen machen können, und kein Mitarbeiter wird als Folge davon Nachteile erleiden. Von denjenigen, die ein Fehlverhalten oder ein unethisches Verhalten beobachten oder vermuten, wird erwartet und unterstützt, dass sie ihre Bedenken äußern. Führungskräfte sind außerdem verpflichtet, jedes Fehlverhalten, von dem sie Kenntnis erlangen, an die entsprechenden Meldestellen zu melden. Zu den Angelegenheiten, die gemeldet werden können, gehören unter anderem die folgenden:

- kriminelle Aktivitäten wie Diebstahl und Betrug,
- Alle Arten von Diskriminierung (Rasse, Religion, Sprache, Hautfarbe, Geschlecht, Alter usw.)
- Verstoß gegen den Verhaltenskodex, Gesetze, moralische Werte und Vorschriften,
- Bedrohungen der öffentlichen Sicherheit oder Gesundheit,
- Unsachgemäße Verwendung von Unternehmensausrüstung
- Betrügerische Aktivitäten in den Buchhaltungsunterlagen,
- Geben oder Annehmen von Bestechungsgeldern,
- Offenlegung von Betriebsgeheimnissen,
- Geldwäsche von Erträgen aus Straftaten,
- Umweltschäden,
- Belästigung,
- Mobbing.

Sie können Ihre Benachrichtigungen und Alarmer über den Link "ethicsline.net" melden. Beko garantiert, dass die Mitarbeiter Verstöße vertraulich melden können und keine Vergeltungsmaßnahmen gegen den Hinweisgeber tolerieren.

(Siehe auch **Globale Whistleblowing-Richtlinie**)

Version Datum:15.06.2024

GLOBALER VERHALTENSKODEX FÜR DEN BETRIEB

1. CEO-PRINZIP

Da sich die Anforderungen des Verhaltenskodex auf das gesamte globale Beko-Geschäft beziehen ("**Beko**" oder "**Unternehmen**" bezieht sich auf alle Unternehmen, die direkt oder indirekt, einzeln oder gemeinsam von **Arçelik A.Ş. kontrolliert werden**, und seine Joint Ventures), liegt die tägliche Verantwortung für den Verhaltenskodex beim Leiter des jeweiligen lokalen Unternehmens und erstreckt sich auf alle geschäftlichen und funktionalen Aktivitäten innerhalb dieser Region, der CEO trägt demnach die letztendliche Verantwortung und Rechenschaftspflicht für den globalen Verhaltenskodex und die damit verbundenen Richtlinien. Dieses "CEO-Prinzip" gilt für den Verhaltenskodex; Die Geschäftsleitung aller Kategorien, Funktionen und operativen Unternehmen muss diese Bemühungen uneingeschränkt unterstützen.

2. GLOBALE ETHIKKOMMISSION

Das Globale Ethikkomitee ist ein Ausschuss, der sich aus dem CEO (Vorsitzenden), dem CFO, dem Chief Legal and Compliance Officer, dem Chief People Officer und dem/den zuständigen Assistant General Manager(n) zusammensetzt.

a. Die Aufgaben der Ethikkommission sind:

- Das Globale Ethikkomitee ist verantwortlich für alle Fragen, die in der Türkei stattfinden, einschließlich derjenigen, die sich auf die Tochtergesellschaften in der Türkei beziehen.
- Eine Ethikkultur weltweit zu konstituieren,
- Schaffung von Mechanismen in Bezug auf Ethik und Compliance,
- Ethik- und Compliance-Management weltweit als eines der wesentlichen Elemente des Unternehmens zu machen,
- Strategische Ausrichtung der langfristigen Compliance-Bemühungen des Unternehmens. Das globale Compliance-Programm für den Verhaltenskodex wird in allen Aspekten von der Globalen Ethikkommission verwaltet und überwacht.

Der Ausschuss:

- Verfolgt und inspiziert die Aktivitäten, Prozesse und Transaktionen von Beko unter ethischen Gesichtspunkten.
- Ermöglicht die Messung der Leistung von Ethik- und Compliance-Maßnahmen innerhalb von Beko.
- Stellt sicher, dass die mutmaßlichen Verstöße gegen den Verhaltenskodex und die damit verbundenen Richtlinien des Kodex ordnungsgemäß und rechtzeitig untersucht werden.
- Schutz von Hinweisgebern ¹
- Überprüft die schriftlichen Richtlinien und Verfahren des Unternehmens in Bezug auf Ethik und Compliance, leistet bei Bedarf Beiträge und aktualisiert sie rechtzeitig.
- Beteiligt sich an der Aus- und Weiterbildung des ethischen Zusammenhalts und des Managements relevanter Mitarbeiter und Leitungsgremien.
- Für den Fall, dass sie mit einer ethischen Frage konfrontiert ist, die nicht durch nationale oder internationale Vorschriften abgedeckt ist, legt sie Regeln oder Grundsätze für das Thema fest

¹ Bitte beachten Sie die globale Whistleblowing-Richtlinie

a. Meetings

Der Weltethikausschuss tritt mindestens viermal pro Geschäftsjahr zusammen, mindestens einmal in jedem Quartal. Falls eine dringende Entscheidung getroffen werden muss, wird erwartet, dass er sofort zusammentritt. Der Leiter der Abteilung Global Compliance ist als Sekretär des Ausschusses, der kein Stimmrecht hat, für den gesamten Sitzungsbetrieb verantwortlich. Vor der Sitzung werden eine Tagesordnung und alle relevanten Unterlagen, die zuvor gelesen wurden, verteilt. Die Sitzungen werden als streng vertraulich protokolliert. Für die Beschlussfähigkeit und die Beschlussfassung ist die Mehrheit der Ausschussmitglieder erforderlich.

b. Berichterstattung

Der Leitender Rechts- und Compliance-Beauftragter erstattet vierteljährlich Bericht über die vom Leiter der Abteilung Global Compliance eingegangenen Meldungen und meldet die als hoch riskant eingestuften Meldungen unverzüglich an das für Ethik zuständige Vorstandsmitglied.

1. Vertraulichkeit

Die Mitglieder der Ethik-Kommission und alle anderen Personen, die an den Sitzungen der Ethik-Kommission teilgenommen haben, dürfen die in den Berichten enthaltenen Informationen, den Inhalt der Diskussionen oder vertrauliche Informationen nicht weitergeben. Diese Vertraulichkeitsverpflichtung gilt auch nach Beendigung ihrer Tätigkeit und über die Amtszeit der Ethik-Kommission hinaus. Die Mitglieder der Ethik-Kommission stellen sicher, dass die zu ihrer Unterstützung eingesetzten Mitarbeiter diese Vertraulichkeitsanforderungen ebenfalls einhalten.

3. Lokale Ethikkommissionen

Der Globale Ethikausschuss entscheidet über die Zuständigkeiten der lokalen Ethikausschüsse. Der Leiter der Abteilung Global Compliance und die jeweiligen Compliance-Beauftragten stellen sicher, dass die Entscheidung umgesetzt wird und die Ausschüsse rechtzeitig gebildet werden. Sobald ein lokaler Ethikausschuss gebildet ist, wird er alle im zweiten Abschnitt dieser Richtlinie aufgeführten Grundsätze übernehmen. Der jeweilige Compliance-Beauftragte, der für einen bestimmten lokalen Ethik-Ausschuss zuständig ist, teilt dem Leiter der Abteilung Global Compliance in regelmäßigen Abständen alle relevanten Dokumente - in englischer Sprache - seiner Ausschüsse mit.

Lokale Ausschüsse dürfen sich nicht mit Fragen befassen, die ihre Topmanager betreffen. Solche Fragen werden vom Globalen Ethikausschuss behandelt.

4. Compliance Beauftragter

Jeder Compliance Beauftragter muss über die Autorität und das Dienstalter verfügen, um seine Rolle glaubwürdig zu erfüllen. Alle Mitglieder der Ausschüsse, sowohl globale als auch lokale, respektieren die Unabhängigkeit der Rolle und unterstützen die Amtsträger bei der Erfüllung ihrer Aufgaben. Die Unabhängigkeit der Compliance- Beauftragten umfasst die Freiheit bei Ermittlungsschritten unter Anleitung von Ethikkommissionen.

Die Aufgaben der Compliance-Beauftragten sind wie folgt:

- Sicherstellung einer unabhängigen Risikobewertung und Delegierung des relevanten Themas, das im Rahmen des Whistleblowing-Prozesses eingegangen ist oder im Rahmen des normalen Risikobewertungsverfahrens an die zuständige Ethikkommission innerhalb von maximal 6 Arbeitstagen angezeigt wird,
- Vorschläge zur Behebung und Verbesserung von Geschäftsprozessen im Einklang mit dem globalen Verhaltenskodex und den damit verbundenen Kodex-Richtlinien.
- Definition hoher Risiken und sofortige Eskalation der Probleme. Der direkte Eskalationsprozess für den Global Compliance Manager ist an den Chief Legal and Compliance Officer, für die Compliance Officer an den Global Compliance Manager.
- Entscheidung über die zu ergreifenden Maßnahmen unter Anleitung der Ethikkommission und Bereitstellung der erforderlichen Maßnahmen, die innerhalb von 60 Tagen zu ergreifen sind, und abschließend.
- Regelmäßige Bewertung der Richtlinien des Unternehmens im Falle einer Änderung der Prozesse unter Berücksichtigung der nationalen und internationalen Praktiken und Aufforderung an den zuständigen Compliance-Beauftragten, das Problem zu verfolgen.
- Export- / Importkontrolle: Compliance-Beauftragte müssen sicherstellen, dass neue Geschäftspartner nicht in die Liste der Parteien einbezogen werden, die nationalen oder internationalen Sanktionen und/oder Embargoländern unterliegen, bevor und währenddessen die Beziehung aufgenommen wird.

5. Allgemeine Grundsätze für Untersuchungen und Sanktionen

Verhältnismäßigkeit und Transparenz

Ein Arbeitnehmer kann nur in direktem Verhältnis zu dem von ihm begangenen Verstoß sanktioniert werden. Bei der Vollstreckung der Sanktion müssen erschwerende und mildernde Faktoren² berücksichtigt werden.

Vertraulichkeit

Es ist wichtig, dass alle Untersuchungen streng vertraulich durchgeführt werden. Vorgesetzte und Ermittler, die die Untersuchungen durchführen, sind verpflichtet, die Integrität des gesamten Prozesses zu schützen und die notwendigen Maßnahmen zu ergreifen, wenn sie Personen identifizieren, die die Vertraulichkeit der Untersuchungen verletzen. Eine solche Verletzung der Vertraulichkeit stellt einen sanktionsfähigen Verstoß im Rahmen des Globalen Verhaltenskodex dar.

Vermeidung von Doppelsanktionierung

Ein Arbeitnehmer kann wegen desselben Vergehens nicht mehr als einmal sanktioniert werden. Wenn dieselbe Handlung wiederholt wird, muss dies als erschwerender Faktor berücksichtigt werden.

c. Gleichheit und Konsistenz

Es können keine unterschiedlichen Sanktionen gegen Mitarbeiter verhängt werden, die dieselbe Handlung begehen, die als Verstoß gegen den Globalen Verhaltenskodex und die damit zusammenhängenden Richtlinien darstellen. Die einzige Differenzierung, die vorgenommen werden kann, basiert auf den spezifischen Fakten des jeweiligen Vorfalls unter Anwendung von mildernden und erschwerenden Faktoren.

Die in dieser Richtlinie festgelegten Sanktionen beziehen sich ausschließlich auf begründete Verstöße gegen den Globalen Verhaltenskodex und die damit verbundenen Richtlinien. Sie sind unabhängig von leistungsbezogenen, geschäftlichen Beurteilungen.

6. Sanktionen

Verstöße gegen den Globalen Verhaltenskodex und die damit verbundenen Richtlinien können zur Beendigung des Arbeitsvertrags führen. Wenn ein solcher Verstoß untersucht und nachgewiesen wird, werden die Art des Vorfalls und die Wiederholbarkeit des Verhaltens als erschwerende oder mildernde Faktoren berücksichtigt. Die Konsequenzen eines begründeten Verstoßes sind unten aufgeführt:

1. Weiterbildung und/oder Coaching;
2. Mündliche Verwarnung, die dokumentiert und in die Akte des Mitarbeiters (HR) aufgenommen wird;
3. Schriftliche Verwarnung in der Akte des Mitarbeiters (HR);
4. Schriftliche Abmahnung und angemessene finanzielle Konsequenzen, soweit dies rechtlich möglich ist; Herabstufung der Leistungsbewertung für das Jahr und entsprechende Berechnung der Prämien;
5. Beendigung des Arbeitsverhältnisses; und
6. Beendigung des Arbeitsverhältnisses und rechtliche Schritte gegen den/die Mitarbeiter(n), der/die gegen den Verhaltenskodex verstoßen hat.

Ein Mitarbeiter, der gemäß dieser Richtlinie sanktioniert wird, kann keinen Antrag auf Beförderung und Versetzung für eine andere Position erhalten. Mit anderen Worten, eine solche Sanktion friert alle HR-Verfahren für die betreffende Person für das betreffende Jahr ein. Die Kündigung ist die Standardsanktion für begründete Verstöße gegen den Globalen Verhaltenskodex. Die Entscheidung, eine strengere oder mildere Sanktion zu verhängen, muss durch den Nachweis relevanter mildernder und erschwerender Faktoren gemäß Anhang I gestützt und entsprechend dokumentiert werden.

7. Untersuchung und Entscheidungsprozess

Sobald eine Anschuldigung eingeht, sollte sie unverzüglich geprüft und eine erste Analyse der Anschuldigungen durch den zuständigen Compliance Officer vorgenommen werden. Gegebenenfalls sollte der Compliance-Beauftragte den Leiter der Abteilung Global Compliance konsultieren, um zu entscheiden, ob eine Untersuchung erforderlich ist und, falls ja, wer dem Untersuchungsteam angehören sollte.

Alle Untersuchungen von mutmaßlichen Verstößen gegen den Verhaltenskodex werden von einem Compliance-Beauftragten geleitet und beaufsichtigt. Die Untersuchungen können von den Compliance-Beauftragten oder der Innenrevision durchgeführt werden, oder es können externe forensische Ermittlungsdienste beauftragt werden.

In Fällen, in denen die Person(en), die eine Beschwerde einreicht/ einreichen, und die Person(en), der/denen ein Verstoß gegen den Verhaltenskodex vorgeworfen wird, an verschiedenen Standorten ansässig sind, leitet der Compliance Beauftragter und der Ethikausschuss des Landes, in dem die Person(en) ansässig ist/sind, der/denen ein Verstoß gegen den Verhaltenskodex vorgeworfen wird/werden, standardmäßig die Untersuchung und schließt den Entscheidungsprozess ab. Betrifft ein Vorwurf im Zusammenhang mit dem globalen Verhaltenskodex einen Topmanager, so leitet der Chief Legal and Compliance Beauftragter selbst die Untersuchung. Lokale Ethikausschüsse dürfen keine Fälle behandeln, die ihre eigenen Top-Manager betreffen. Der/die Compliance-Beauftragte(n) muss/müssen dem zuständigen Ethik-Ausschuss einen Untersuchungsbericht vorlegen, in dem der/die jeweilige(n) Vorwurf(e) eindeutig mit den spezifischen Anforderungen des Verhaltenskodex in Verbindung gebracht wird/werden und der eine Zusammenfassung der Beweise, Feststellungen und empfohlenen Sanktionen enthält. Der Ausschuss legt dann die individuellen Sanktionen fest. Bei der Feststellung, ob ein Mitarbeiter gegen den Verhaltenskodex verstoßen hat, sollte der Ausschuss mit Unterstützung des Compliance-Beauftragten bei der Abwägung der Beweise entscheiden, ob es wahrscheinlicher ist, dass ein Verstoß vorliegt. In allen Fällen, in denen der Ausschuss zu dem Schluss kommt, dass ein Verstoß gegen den Verhaltenskodex begründet ist, entscheidet er über die Angemessenheit der vom Compliance-Beauftragten empfohlenen Strafe.

Bei der Entscheidung über eine Sanktion sollte der Ausschuss die individuellen Umstände und die damit verbundenen erschwerenden und mildernden Faktoren berücksichtigen. Es ist zwar immer ein gewisses Maß an Ermessensspielraum vorhanden, doch muss dieser nach Treu und Glauben ausgeübt werden, um einen transparenten, angemessen objektiven, kohärenten und fairen Ansatz bei der Festlegung von Sanktionen zu gewährleisten. Vorgesetzte, die Mitglieder des Ausschusses sind, können an der Überprüfung von Fällen und am Entscheidungsprozess in Bezug auf Mitglieder ihres Teams teilnehmen. Jedes Ausschussmitglied kann sich jedoch aus dem Verfahren zurückziehen, wenn es zu der Auffassung gelangt, dass seine Teilnahme das Verfahren beeinträchtigen könnte (z. B. aufgrund eines Interessenkonflikts). Unter keinen Umständen dürfen die folgenden Elemente bei der Festlegung der angemessenen Sanktion berücksichtigt:

1. die insgesamt hohe oder niedrige Leistung eines einzelnen Mitarbeiters;
2. die Tatsache, dass ein Arbeitnehmer Mitglied oder Vertreter einer Gewerkschaft ist.

8. Disziplinausschüsse

Die Disziplinausschüsse, die aufgrund von Tarifverträgen und/oder lokalen gesetzlichen Bestimmungen eingerichtet werden, sind dafür verantwortlich, dass die Disziplinarmaßnahmen in Übereinstimmung mit den lokalen Vorschriften, Gesetzen und Tarifverträgen durchgeführt werden. Wenn es Angelegenheiten gibt, die auch gegen den Globalen Verhaltenskodex und die damit verbundenen Richtlinien verstoßen und von den lokalen Disziplinausschüssen behandelt werden, müssen die Compliance-Beauftragten über diese Angelegenheiten informiert werden, um Konsistenz und Transparenz zu gewährleisten.

Da es sich bei den Compliance-Beauftragten um Mitarbeiter des Unternehmens handelt, die vom Leitenden Rechts- und Compliance-Beauftragten von Beko ernannt wurden und für die Überwachung der Tätigkeiten des Unternehmens im Zusammenhang mit dieser Richtlinie verantwortlich sind, sollten die entsprechenden Compliance-Beauftragten regelmäßig über die Entscheidungen des Disziplinausschusses informiert werden.

9. Lokale gesetzliche Anforderungen

Diese Richtlinie wird unter Berücksichtigung der lokalen gesetzlichen Anforderungen angewendet, die Abweichungen erfordern können. Tritt eine solche Abweichung auf, muss sie im Untersuchungsbericht ausführlich erläutert werden.

10. Befugnisse und Verantwortlichkeiten

Diese Richtlinie wird von der Rechts- und Compliance-Abteilung veröffentlicht, und das Unternehmen ist dafür verantwortlich, die Einhaltung der Richtlinie durch alle seine Mitarbeiter sicherzustellen.

Compliance-Beauftragte sind Mitarbeiter des Unternehmens, die vom Leitenden Rechts- und Compliance-Beauftragten ernannt werden, um für die Überwachung der Geschäftstätigkeit des Unternehmens im Zusammenhang mit dieser Richtlinie verantwortlich zu sein.

Diese Richtlinie wird regelmäßig von der zuständigen Rechts- und Compliance-Abteilung überprüft, um die Einhaltung neuer oder überarbeiteter Gesetze und Vorschriften sicherzustellen.

Annex 1

Zu berücksichtigende Elemente	Mildernde Faktoren	Erschwerende Faktoren
Intention und Planung	-Keine Absicht des Regelbruchs -Die Handlung spiegelt ein spontanes Versehen oder einen Fehler wider -Nötigung durch Management gegen den Verhaltenskodex zu verstoßen •Suchte Rat um Rat, aber dieser wurde nicht erteilt, unklar oder falsch	-Klare Absicht: vorsätzlich und vorsätzlich -Es wurden Maßnahmen geplant -Nötigung anderer, gegen den Verhaltenskodex zu verstoßen -Vergeltungsdrohungen gegen andere, wenn sie Bedenken äußern -Ignorierte Ratschläge
Beschäftigungsstatus und Bekanntheit des Kodex	-Neu im Unternehmen [<6 Monate] -Junior-Rolle ohne Autorität -Langjähriger Mitarbeiter mit einer ausgeprägten Integrität	-Manager oder höher mit Führungsverantwortung -Zuvor vorgeschriebene Schulungen zum Verhaltenskodex wurden zwar angeboten, aber nicht in Anspruch genommen oder absichtlich ignoriert -Nicht die erste Sicherheitsverletzung
Verhalten und Zusammenarbeit	-Freiwillig gemeldet -kooperierte uneingeschränkt mit den Ermittlungen -Eingeständenes persönliches Versagen: hohes Maß an Reue -Erster Verstoß gegen den Verhaltenskodex	-Leugnung von Problemen -Versuche, die Ermittlungen zu behindern -Kein Eingeständnis von persönlichem Versagen oder Reue -Stellt ein anhaltendes Risiko einer Schädigung von Beko oder seinen Mitarbeitern dar
Auswirkungen	-Kein finanzieller Verlust für das Unternehmen -Keine sonstigen nachteiligen Folgen für das Unternehmen, seine Mitarbeiter oder Dritte	-Wesentliche finanzielle Auswirkungen -Persönlicher Gewinn -Negative Folgen für Beko, seine Mitarbeiter oder Dritte, einschließlich Exposition gegenüber externen Untersuchungen