

# Anadolu Efes

## İş Etiği İlkeleri

### GİRİŞ

Doğruluk ve dürüstlük Anadolu Efes'in sürdürülebilir ticari başarısının ve yüksek itibarının temelini oluşturur.

Doğruluk, doğru olanı yapmak demektir. Doğruluk çerçevesinde hareket ederek, faaliyet gösterdiğimiz ülkelerde Anadolu Efes'in ve markalarının değerleri ve itibarı hakkında olumlu izlenimler bırakırız.

Hepimiz her konuda doğruluk ve dürüstlük ile hareket etmeli ve yaptıklarımızın hesabını verebilmeliyiz.

Anadolu Efes, faaliyet gösterdiği ülkelerde geçerli bütün yasalara uyar; belli konularda takip edilecek Şirket politikalarını ve prosedürlerini belirler ve çalışanlarının da bunlara uymalarını sağlar.

İşbu belgede yer alan "Anadolu Efes" ve "Şirket" terimleri birlikte, Anadolu Efes Biracılık ve Malt Sanayii A.Ş. ile onun bira işindeki bağlı şirketlerini ifade eder. Bu İş Etiği İlkeleri ("Kod"), bağlı şirketler dahil Şirketin bütün operasyonları için geçerli olup, yönetim kurulu üyeleri de dahil olmak üzere tüm Anadolu Efes çalışanları için bağlayıcıdır. Ayrıca tüm distribütörler, bayiler, tedarikçiler ve diğer iş ortaklarımızın da bu Kod'a uymaları beklenmektedir.

Tüm Anadolu Efes çalışanları Kod'u iyi anlamalı ve gerek Kod'da yer alan ilkelere gerekse de buldukları ülkenin yasal mevzuatına uymalıdır. İşbu Kod'da ve Kod'un ayrılmaz bir parçası olan Şirket politikalarında çalışanların karşılaşabilecekleri durumların birçoğunun ele alınmasına gayret edilmişse de, ortaya çıkabilecek her durumun kapsanması haliyle mümkün değildir. Dolayısıyla, çalışanlar sağduyularını kullanmalı; kararsız kaldıkları hallerde ise yöneticilerinden, Hukuk Departmanından, Yerel Etik Yöneticisinden veya Grup Etik Yöneticisinden yönlendirme veya yardım istemelidirler.

Genel müdürler yerel dilde yazılmış Kod'u tüm çalışanlara duyurmaktan ve içerdiği ilkelere uyulmasını sağlamak için gereken gayreti ve liderliği ortaya koymaktan sorumludurlar. Genel Müdürler ayrıca, çalışanların kendilerine misilleme yapılacağı korkusu duymadan endişelerini dile getirebilecekleri bir ortam yaratma sorumluluğunu bizzat üstlenmelidirler. Etik olmayan davranışlarda bulunmayı reddetmesi ve işbu Kod'a uyması nedeniyle Şirketin uğrayabileceği zararlar yüzünden, hiçbir Anadolu Efes çalışanına karşı misillemede bulunulamaz.

İşe yeni alınan tüm çalışanlar, Kod'u okuduklarını ve hükümlerine uymayı kabul ettiklerini bir kabul formu imzalayarak teyit etmelidir. Kod'u okumamış veya kabul formunu imzalamamış olmak, çalışanların Kod'a uyma yükümlüğünü ortadan kaldırmaz. Ayrıca Şirket, beklenen davranış biçimlerini daha iyi vurgulamak için, gerektiğinde çalışanlara ve ilgili iş ortaklarına eğitim fırsatları sunar.

## İLKELER

### İnsan Hakları, Ayrımcılık ve Taciz

Anadolu Efes, uluslararası ölçekte kabul gören insan haklarına, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün bunlara ilişkin standartlarına ve Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'ne itibar eder. Anadolu Efes, faaliyet ve stratejilerini insan hakları, çalışma, çevre ve yolsuzlukla mücadele alanlarında evrensel ölçekte kabul gören ilkelere uygun hale getirmeye söz veren şirketler için bir stratejik politika girişimi olan Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi'ni (UNGC) imzalayan ilk Türk kuruluşlarından biridir.

Anadolu Efes, çeşitliliğe değer verir ve teşvik eder.

Anadolu Efes, çalışanlarının işe alınması, istihdam edilmesi ve terfi ettirilmesinde sadece yapılması gereken iş için ihtiyaç duyulan nitelik ve becerileri dikkate alır. Anadolu Efes'in uyguladığı ücret ve terfi politikasında çalışanların nitelik ve performansları esas alınır.

Ayrımcılığa müsamaha etmeyiz. İş arkadaşlarımıza cinsiyet, medeni hal, yaş, din, ırk, siyasi görüş, sosyal ve ekonomik statü, dil, etnik köken, milliyet, cinsel eğilim veya engellilik durumundan bağımsız olarak adilane ve eşitliğe dayalı biçimde davranırız.

İş yerini kötü davranışlardan arınmış tutmaya kararlıyız. Bedenî, cinsel, ırkçılık içeren, psikolojik veya sözlü hiçbir tacize ve mobbing girişimine müsamaha göstermeyiz.

Çocuk işçi çalıştırmayız. Hiç kimseyi zor kullanarak veya zorunlu tutarak çalıştırmayız. İş ortaklarımızdan da aynısını bekleriz.

### Çevre Sorumluluğu

Anadolu Efes, faaliyetlerini yasal düzenlemelere uygun biçimde yürütür. Yasal düzenlemelerin mevcut olmadığı hallerde ise, sorumluluğu üstlenir ve kendi standartlarını koyarak çevrenin en az seviyede etkilenmesini sağlar.

Anadolu Efes, çevresel sürdürülebilirliği işinin merkezine koyar. Hammaddelerimizi doğadan temin etmekle, hem işimizin başarısına hem de toplum için çevresel sürdürülebilirliğe katkıda bulunuruz. Kaynaklarımızı verimli kullanmak, atık miktarını ve karbon salımını azaltmak ve tehlikeli maddeleri dikkatle işleme tabi tutmak suretiyle, çevre üzerindeki etkimizi önemli ölçüde azaltmayı kararlılıkla sürdürürüz.

Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi'ni ve CEO Su Direktifi'ni imzalayan bir şirket olarak Anadolu Efes, söz konusu direktifin altı (6) temel kuralına uymayı taahhüt etmiştir. Bu temel kurallar; Doğrudan Faaliyetlerde Su Kullanımını Asgariye İndirme, Tedarik Zinciri ve Su Havzası Yönetimi, Birlikte Hareket, Kamu Düzeni, Toplumun Katılımı ve Şeffaflık'tır.

Daha fazla bilgi için Çevre Politikası, Su Politikası, ve Enerji ve İklim Değişikliği Politikası'na bakabilirsiniz.

### Sorumlu Pazarlama

Anadolu Efes, milyonlarca tüketicinin ürünlerini keyifle tükettiği bir coğrafyada üretim ve satış yapmaktadır.

Sosyal sorumluluk duygusu güçlü bir şirket olarak, pazarlama iletişimimizde ve faaliyetlerimizde sadece yasal mevzuata riayetle yetinmenin ötesine geçmemiz gerektiğinin bilincindeyiz.

Satış ve pazarlama sorumluluğu üstlenmiş çalışanlarımızdan beklentilerimiz; (i) dürüst ve doğru sözlü olmaları, adil rekabet kurallarına ve iyi iş uygulamaları genel ilkelerine bağlı kalmaları, (ii) Şirket ürünlerinin bilinçli tüketilmesini teşvik etmeleri, (iii) yerel pazarların etik ve kültürel değerlerine ilişkin hassasiyetlerine karşı duyarlı olmaları, (iv) alkollü araba kullanmayı teşvik etmemeleri ve (v) yasal alkol tüketim yaşının altındaki kişileri hedeflememeleridir.

Daha fazla bilgi için Pazarlama İletişimi Politikası'na bakabilirsiniz.

### **İş Sağlığı ve Güvenliği**

Anadolu Efes bütün çalışanlarına, yüklenicilerine ve ziyaretçilerine emniyetli, sağlıklı ve vukuatsız bir işyeri sağlamak için etkin bir sağlık ve güvenlik yönetim sistemi kurmaya ve sürdürmeye kararlıdır.

Bu kararlılığımız beş (5) temel ilkeye dayanmaktadır: Liderlik ve Katılım, Sürekli İyileştirme, Kurallara Uyma, Risk Yönetimi ve Vakaların Raporlanması.

Hepimizden işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili prosedür ve düzenlemelere uymamız, ve işyerimizdeki acil durum prosedürlerine aşina olmamız beklenmektedir.

Daha fazla bilgi için Sağlık ve Güvenlik Politikası'na bakabilirsiniz.

### **Bilinçli Tüketim**

Anadolu Efes, alkollü içeceklerin aşırıya kaçmadan ve bilinçli tüketilmesini destekler.

Anadolu Efes'in bütün çalışanları Şirketin ve ürünlerinin birer elçisi olup, kendilerinden Anadolu Efes'in itibarını güçlendirecek şekilde davranmaları beklenir. Çalışanlar alkollü içkileri bilinçli tüketmeli, alkol kullanımıyla ilgili yasal mevzuata uymalı ve alkollü araç kullanmamalıdır.

Çalışanlar performanslarının ve muhakeme yeteneklerinin alkol yüzünden azalmasına asla izin vermemelidirler.

### **Ticari ve Mali Kayıtlar**

Şirketin bütün ticari ve mali kayıtlarının doğru olması son derece önemlidir. Bu kayıtlar, muhasebe kayıtlarının yanı sıra, kalite raporları, zaman çizelgeleri, masraf raporları, hakediş formları ve diğer kayıtları da içerir.

Çalışanlar işlemleri daima uygun muhasebe döneminde uygun hesaba ve departmana kaydetmeli ve buna göre sınıflandırmalı, bütçe hedeflerini tutturma kaygısıyla gelir ve harcamaların kayıtlara geçirilmesini geciktirmemeli ya da hızlandırmamalıdır. Doğru kayıt tutma ve raporlama Şirketin itibarına ve kredibilitesine olumlu yansır ve Şirketin yasal mevzuattan kaynaklanan yükümlülüklerini yerine getirmesini sağlar.

Şirketin bütün defterleri, kayıtları, hesapları ve mali tabloları makul derecede ayrıntılı olarak tutulmalı, Şirketin işlemlerini usulüne uygun biçimde yansıtmalı, yürürlükteki yasal mevzuat uyarınca gerektiğinde derhal yetkililere ibraz edilebilmeli ve hem yürürlükteki yasal gerekliliklere hem de Şirketin iç kontrol sistemine uygun olmalıdır. Hiçbir belgede tahrifat yapılmamalı ve hiçbir işlemin gerçek mahiyeti çarpıtılmamalıdır.

### **Şirket Varlıkları**

Şirketin varlıklarını korumak ve verimli kullanılmalarını sağlamak hepimizin sorumluluğudur. Bunun yanı sıra, başka amaçla kullanıma özellikle izin verilmediği sürece, kaynakları dikkatli ve profesyonel bir şekilde ve sadece asıl iş amaçları için kullanmamız gerekir.

Şirketin varlıkları ayrıca, Şirketin parasını, Şirketin ürünlerini, çalışanların işte geçirdiği vakti, fikrî mülkiyet haklarına tabi olabilecek Şirket varlıklarını, bilgisayar sistem ve yazılımlarını, telefonları, kablosuz iletişim cihazlarını, fotokopi makinelerini, Şirketin motorlu araçlarını, Şirketin bilgilerini ve Şirketin markalarını da kapsar.

### **Sosyal Medya**

Çalışanlar, Anadolu Efes'in kurumsal kültürü doğrultusunda; (i) Şirketin ticari sırları dahil ve fakat bununla sınırlı olmamak üzere hiçbir gizli veya stratejik bilgiyi sosyal medya/sosyal ağlardaki kişisel hesaplarında paylaşmamalı, (ii) Anadolu Efes'in itibarını zedeleyebilecek hiçbir olumsuz içeriği sosyal medya/sosyal ağlarda paylaşmamalı, (iii) medyanın veya diğer kurumların Anadolu Efes hakkındaki sorularına cevap vermemeli ve herhangi bir yorumda bulunmamalı, (iv) din, mezhep, dil, ırk veya cinsiyete dayalı ayrımcılık ihtiva eden hiçbir içeriği paylaşmamalı ve keza (v) suça azmettiren, suç oluşturan veya oluşturabilecek hiçbir içeriği paylaşmamalıdır.

Daha fazla bilgi için Sosyal Medya Prosedürü Politikası'na bakabilirsiniz.

### **Gizli Bilgiler**

Gizli bilgilerin veya genel olarak kamuoyunca bilinmesi beklenmeyen bilgilerin izinsiz olarak açıklanması, Anadolu Efes'e zarar verebilir ve yasaktır.

Gizli bilgiler; buluşları, sözleşmeleri, çalışan kişisel bilgilerini, stratejik planları ve iş planlarını, yeni çıkan ürünleri, projeleri, teknik şartnameleri, fiyatlandırmayı, teklifleri, finansal verileri ve ürün maliyetlerini de kapsar.

Tüm çalışanlar bu tür gizli bilgilerin mahremiyetini korumalı, bu bilgileri sadece ait oldukları maksatlar için kullanmalı ve bunları ancak ilgili yetki sahibi kişilerle paylaşmalıdır.

### **Kişisel Veriler ve Gizlilik**

Anadolu Efes çalışanlarının, iş ortaklarının ve tüketicilerinin mahremiyetine ve haklarında tuttuğu kişisel verilerin gizliliğine saygı gösterir.

Başkaları hakkındaki kişisel verileri işleyen çalışanlar; (i) kişisel verilerin korunması ile ilgili mevzuat ve Şirket politikalarına uygun hareket etmekle, (ii) söz konusu bilgileri sadece meşru iş amaçları için toplamak, kullanmak ve işlemekle, (iii) kişilerden ilgili mevzuatın gerektirdiği

rızayı almakla, (iv) bilgilere erişimi, bunları görmesinde meşru iş amacına sahip kişilerle sınırlamakla ve (v) kişisel verileri gizli ve güvende tutmakla yükümlüdür.

### **İçeriden Öğrenenlerin Ticareti**

Anadolu Efes, payları Borsa İstanbul'da işlem gören halka açık bir şirket olup, yasal mevzuat uyarınca, azınlık pay sahipleri ve yabancı pay sahipleri dahil, tüm pay sahiplerine eşit muamele edilmelidir. Bu durum, bütün yatırımcıların aynı bilgilere aynı anda ulaşabilmesi gerektiği anlamına gelir.

Tüm çalışanlar içeriden öğrenenlerin ticareti faaliyetinde bulunmak veya maddi ya da ticari menfaat elde etmek amacıyla Şirketin gizli bilgilerini kullanmaktan veya açıklamaktan kaçınılmalıdır. Aksine davranışlar ceza kovuşturmasına yol açabilir.

Daha fazla bilgi için İçeriden Öğrenenlerin Ticareti Politikası'na bakabilirsiniz.

### **Çıkar Çatışmaları**

Çıkar çatışması, bir kişinin şahsi menfaati herhangi bir şekilde Şirketin menfaatini etkilediğinde veya etkiler görüldüğünde ortaya çıkan durumdur.

Şahsi menfaatlerimiz ve ilişkilerimiz Şirketin menfaati için en iyi sonucu verecek kararları alma kabiliyetimizin önünde engel oluşturmamalıdır.

Çıkar çatışmaları birçok şekilde ortaya çıkabilir.

Çalışanların aile fertleri veya yakın akrabaları arasında bir müşteri, tedarikçi veya rakip için çalışan biri varsa, çalışanlar bu durumu yöneticilerine bildirmelidir.

Çalışanlar yetkilerini asla yakın bir akrabalarını işe almak, gözetlemek veya ona uygulanan şartları etkilemek için kullanmamalıdır.

Çalışanlar, Şirketin menfaatleriyle çelişen bir durum söz konusu olmadıkça Anadolu Efes dışında başka bir işte de istihdam edilebilirler. Ancak, bir müşteri, tedarikçi veya rakip bünyesinde yetkili bir pozisyonda veya sahiplik konumunda bulunmak çıkar çatışması yaratabilir.

Çıkar çatışması mutlaka Kod'a aykırılık oluşturmayabilir. Fakat, böyle bir durumu bildirmemek aykırılık oluşturur. Önemli olan şeffaf davranmak ve mevcut veya muhtemel çıkar çatışmasını yöneticinize bildirmektir. Böylece konu hem kişinin kendisi hem de Şirket açısından kabul edilebilir bir çözüme kavuşturulabilir.

### **Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele**

Anadolu Efes'in rüşvet ve yolsuzluk karşısındaki tavrı sıfır müsamahadır. Bu yasak Şirketin faaliyet gösterdiği tüm ülkelerdeki bütün şirketlerini ve işlemlerini kapsar.

Rüşvet, her durumda kesinlikle yasaktır. Rüşvet, yerli veya yabancı bir kamu görevlisine, kamu görevlisinin kendi takdirinde olan bir konuda vereceği kararı etkilemek için ona değer ifade eden herhangi bir şeyin verilmesi veya teklif edilmesidir. Uygunsuz bir ödemenin üçüncü

şahıslar tarafından veya üçüncü şahıslar aracılığıyla yapıldığı durumlarda da rüşvet söz konusudur.

Rüşvet örnekleri arasında aşağıdakiler sayılabilir:

- i. Bir iş ilişkisini kurulması ya da devam ettirilmesini teşvik etmek, idari bir denetleme veya teftişin sonucunu etkilemek ya da vergi veya diğer hukuki mükellefiyetlerle ilgili olarak vereceği kararı etkilemek amacıyla bir kamu görevlisine ödeme yapmak,
- ii. Şirkete iş sağlamak veya Şirket için herhangi bir menfaat elde etmek maksadıyla, yerli veya yabancı bir kamu görevlisine değeri olan herhangi bir şey teklif etmek, vermek veya ödemek,
- iii. Yerli veya yabancı bir kamu görevlisine yasaya veya ahlaka aykırı bir şey yaptırmaya çalışmak,
- iv. Bir kamu görevlisine kendisi için geçerli olan kurallar ve düzenlemeler çerçevesinde kabul etmesine izin verilmediğini bildiğimiz veya düşündüğümüz hediye, ağırlama veya başka avantajlar sağlamak.

Faaliyet gösterdiğimiz her yerde yolsuzluk ve rüşveti yasaklayan yerel ve uluslararası yasal düzenlemelere uymalıyız. Bu düzenlemeleri ihlal etmek ağır hukuki ve cezai müeyyidelere (yüksek miktarda tazminat ve hapis cezası dahil) yol açabilecek ciddi bir suç olmasının yanı sıra Şirket itibarına da önemli ölçüde zarar verebilecektir.

### **Hediyeler, Eğlence ve Ağırlama**

Hediye verme, eğlendirme veya ağırlama, iş ortakları arasında iyi niyeti artırma amacına yönelik, âdet olmuş jestlerdir. Ne var ki, bu tür jestler işle ilgili tarafsız ve adil kararlar verme yeteneğini engelliyorsa veya engeller görünüyorsa sorun yaratabilir. Herhangi bir hediye teklifi/kabulü, eğlence ya da ağırlama, bir iş ilişkisini adil olmayan bir biçimde etkileme algısı yaratıyorsa bu davranıştan kaçınılmalıdır.

Hediye verme ve eğlendirme sadece uygun olduğu koşullarda, makul iş teamülleri ile tutarlı olduğu hallerde ve muhatap olan taraf üzerinde uygun kaçmayan bir etki yaratma algısına yol açmayacağı durumlarda yapılmalıdır.

Çalışanlar hediye verme ve eğlendirme konusunda sağduyu ile hareket etmelidir. “Herkes yapıyor” gerekçesi yeterli değildir. Hediyein veya eğlencenin kamuoyunda duyulmasının Anadolu Efes veya kabul eden taraf için mahcubiyet yaratıp yaratmayacağı düşünülmeli, eğer yaratacaksa hediye verilmemeli veya eğlendirme yapılmamalıdır. Herhangi bir hediye veya eğlencenin makul iş teamülleri sınırları içinde kalıp kalmadığına karar verilirken, çalışanların yöneticilerine danışmaları isabetli olacaktır.

Çalışanlar, içinde Anadolu Efes’in yer aldığı veya gelecekte yer alması beklenen herhangi bir iş ile ilgili olarak uygunsuz bir davranışı teşvik etmeye, desteklemeye veya ödüllendirmeye yönelik hediye veya ağırlamaları talep, kabul, teklif veya temin etmemelidirler. Bunlara örnek olarak hediye, eğlence veya ağırlamanın alan tarafın kararlarını ve doğruluğunu olumsuz yönde etkileme niyetiyle verilmiş veya yapılmış olduğunun düşünülebileceği durumlar gösterilebilir.

Aşağıdakiler “Her Zaman Yanlış”tır:

- i. Nakit veya nakde eşdeğer hediyeler (örneğin hediye kuponu/çekleri, kredi, hisse senedi veya hisse senedi opsiyonu),
- ii. Her türlü uygunsuz hediye, eğlence veya ağırlama (örneğin müstehcen olan veya bariz cinsellik içeren veya başka özellikleri nedeniyle Şirketin itibarını yahut saygınlığını olumsuz yönde etkileyebilecek herhangi bir şey),
- iii. Rüşvet veya kayırma bedeli olarak yorumlanabilecek her türlü hediye, eğlence veya ağırlama,
- iv. Yerel mevzuata yahut alan tarafın mensup olduğu kuruluşun herhangi bir kuralına aykırı düşen her türlü hediye, eğlence veya ağırlama,
- v. Karşılığında bir şey yapılmasının öngörüldüğü bir sözleşme çerçevesinde verilen veya teklif edilen her türlü hediye, eğlence veya ağırlama. Benzer şekilde, Şirketin başladığı veya başlayabileceği bir ticari işlem üzerinde esaslı bir etki yaratabileceği veya başka yollardan bir çıkar çatışmasına yol açabileceği düşünülen her türlü hediye, eğlence veya ağırlama yasaktır.

Karşılığında bir şey verileceğine dair bir beklenti veya kanaat olmaması kaydıyla mütevazi hediyeler, eğlence veya ağırlama genel olarak teklif ya da kabul edilebilir.

Mütevazi hediyeler, eğlenceler veya ağırlamalar aşağıdaki kategorilere dahil olanları kapsar:

- i. Değeri yüksek olmayan tişört, takvim, ajanda, kalem ve eşantıyon benzeri diğer promosyon malzemeleri,
- ii. Şirket prosedürlerine uygun bir iş toplantısı münasebetiyle sunulan içki, yiyecek veya mütevazi serinletici içecekler gibi olağan ikramlar,
- iii. İş yaptığımız kişilerle arada sırada yenilen mütevazi yemekler,
- iv. İş bağlamında makul bir gerekçe varsa mütevazi bir ücretle girilebilen müzik performansları, tiyatro veya spor karşılaşması gibi eğlence etkinliklerine arada sırada katılmak,
- v. Şirket prosedürlerine uygun iş seyahatleri için yapılan lüzumlu ve makul ölçüdeki harcamalar.

Çalışanlar Anadolu Efes dışındaki hiçbir kişi veya kuruluştan eğlence veya hediye için hiçbir şekilde rica ve talep etmemelidirler.

Daha fazla bilgi için Hediye, Eğlence ve Ağırlama Politikası'na bakabilirsiniz.

### **Siyasal Oluşumlara Katkılar**

Anadolu Efes politikacılara veya siyasi partilere bağış yapmaz.

Şirket mekanlarında propaganda veya benzeri faaliyetlere izin verilmez. Şirket varlıkları siyasi faaliyetler için kullanılamaz ve siyasi faaliyetlere tahsis edilemez.

Anadolu Efes sosyal gelişime sağladığı desteğin sınırları dahilinde sivil toplum kuruluşları gibi çeşitli meşru oluşumlarla projelere girişebilir, sponsorluk üstlenebilir ve bağış yapabilir. Bu destekler, doğrudan veya dolaylı olarak yürütülen herhangi bir siyasi faaliyet ile bağlantılı

olmamalı ve sağlanan desteklerin tümü sürdürülebilirlik raporu gibi uygun mecralardan kamuoyuna açıklanmalıdır.

### **İş Ortaklarıyla İlişkiler**

Anadolu Efes sorumluluk içeren iş yapma biçimlerini geliştirmek ve uygulamak suretiyle topluma ve çevreye olumlu katkılarda bulunmaya karardır. Tedarikçilerimiz ve diğer iş ortaklarımızla olan iş ilişkilerimize değer veririz. Kendimize nasıl davranılmasını bekliyorsak iş ortaklarımıza da öyle davranırız.

İş ortaklarımızın işbu Kod ilkelerine aykırı bir şey yapmamalarını ve toplum, çevre ve etik konularındaki standartlarımızın belirlendiği Tedarikçi Davranış Politikamız doğrultusunda hareket etmelerini bekleriz.

Daha fazla bilgi için Tedarikçi Davranış Politikası'na bakabilirsiniz.

### **Rekabet Uyum**

Anadolu Efes adil biçimde rekabet eder ve faaliyet gösterdiği ülkelerde yürürlükte olan bütün rekabet yasalarına uygun davranır. Bu yasalar genellikle karmaşık olup, gerek içerikleri ve gerekse kapsadıkları coğrafya bakımından ülkeden ülkeye önemli farklılıklar gösterir. Bir ülkede izin verilen bir hareket tarzı başka bir ülkede yasalara aykırı olabilir. Yasaları çiğnemenin cezası, Anadolu Efes'in ciddi boyutlarda para cezasına maruz kalması hatta ilgililere hapis cezası verilmesi şeklinde, son derece ağır olabilir.

Hepimiz yürürlükteki bütün rekabet yasalarını anlamalı ve bunlara riayet etmeliyiz. Belli başlı ilkelerden bazıları aşağıda özetlenmiştir. Ancak, belli durumlarda uygulanacak rekabet yasa ve kurallarını anlamak için Hukuk Departmanına danışmalısınız.

Dünyanın her yerinde rekabet yasaları şu konularda rakiplerarası anlaşmayı yasaklar (ancak yasaklanan konular bunlardan ibaret değildir): (i) fiyatları veya başkaca ticari şartları belirleme, üretimi sınırlama, coğrafi pazarların veya müşterilerin paylaşılması yahut müşterilerle veya tedarikçilerle iş yapmayı reddetme, (ii) rakiplerle ticari sır niteliğinde bilgi alışverişinde bulunma, (iii) müşterilere asgari veya sabit perakende satış fiyatları dayatma.

Ticari birlik toplantıları büyük önem taşır. Zira bu toplantılarda rakipler bir araya gelir ve rekabet mevzuatını ihlal edebilecek meseleleri tartışma olasılığı artar. Dolayısıyla, bu toplantılara katılanlar rekabet kurallarına aykırılık oluşturabilecek hususlara dikkat etmeli ve böyle hususların gündeme geldiğinin anlaşılması halinde, toplantıdan ayrılmadan önce açık itirazlarının toplantı tutanaklarına geçirildiğinden emin olmalıdırlar. Bayilerimiz, distribütörlerimiz ve nihai satış noktalarımızla yapılacak anlaşmalar da (şayet bunlar rekabeti sınırlama amacına veya etkisine sahipse) rekabeti kısıtlayıcı nitelikte sayılabilir. Dikey ihlallerin en yaygın olanları, perakende satış fiyatını sağlayıcının belirlemesi ve müşteriler üzerinden rakiplere dair hassas ticari bilgi alışverişinde bulunulmasıdır.

Faaliyet gösterdiğimiz ülkelerin neredeyse hepsinde piyasa gücüne sahip bir şirket sıfatıyla bira pazarına hakim olmak her ne kadar bizim güçlü yanımız ise de, rekabet yasalarını önemsemediğimiz takdirde bu durum pekala zayıf yanımız olabilir. Hakim durumdaki şirketler rekabet yasalarına uyma konusunda özel bir sorumluluk taşıdıklarından piyasa güçlerini kötüye



kullanmaktan kaçınmalıdırlar. Kötüye kullanmaya örnek olarak rakipleri pazardan dışlayacak fiyatlar veya indirimler uygulamak yahut makul bir gerekçe olmaksızın eşdeğer alıcılara tutarsız koşullar ileri sürmek gösterilebilir.

## KOD'UN UYGULANMASI

### Endişelerin Dile Getirilmesi ve Kullanılabilecek İletişim Kanalları

Kod'un ihlal edildiğine dair herhangi bir şüpheniz veya bilginiz varsa, bu durumu yöneticinize, Yerel Etik Yöneticisine ya da Grup Etik Yöneticisine haber vermeli veya alternatif olarak, aşağıdaki iletişim kanallarını kullanmalısınız.

Aşağıdaki iletişim kanalları, bağımsız bir üçüncü kişi tarafından sağlanmakta olup, 7/24 açıktır. Bu kanalları kullanarak, gizlilik içinde ve isterseniz kimliğinizi belirtmeden, herhangi bir Kod ihlali ile ilgili çeşitli dillerde ihbarda bulunabilirsiniz:

- *Telefon ile*
- *İnternet sitesi ile*
- *E - posta ile*

***İletişim kanallarının tam listesini ve nasıl kullanılacaklarına ilişkin açıklamayı Kod'un ekinde bulabilirsiniz (EK 1- İletişim Kanalları).***

### İhbarların Değerlendirilmesi ve Soruşturma

Şirketimiz, çalışanların sorunların çözümüne katkı sağlayan yardımlarına değer vermektedir. Bir sorunu dürüstçe ve iyiniyetle haber veren çalışanlara karşı misillemede bulunulamaz. Buna aykırı her davranış, Kod'un ihlali olarak değerlendirilir.

Olası ihlaller hakkındaki ihbarlar ve soruşturmalar gizlilik içinde değerlendirilir ve yürütülür.

Yöneticilere veya Yerel Etik Yöneticisine gelenler da dahil olmak üzere, olası Kod ihlalleri ile ilgili tüm ihbarlar derhal Grup Etik Yöneticisine iletilmelidir.

Grup Etik Yöneticisi, ihbarı inceleyip Kod'un ihlal edilmiş olabileceğine kanaat getirirse, olası Kod ihlalinin soruşturulması için Grup İç Denetim Direktöründen istekte bulunur.

Soruşturmanın yapılıp yapılmayacağı konusunda nihai kararı bu konu gerekli uzmanlığa sahip olan Grup İç Denetim Direktörü verir. Grup İç Denetim Direktörü, ihlalin niteliğini de göz önünde bulundurarak ve gerekirse ilgili fonksiyon yöneticileri ile istişarede bulunarak, izlenecek soruşturma yöntemine karar verir.

Soruşturma tamamlandığında, Grup İç Denetim Direktörü varılan sonucun ve önerilerin yer aldığı nihai raporu hazırlayarak Grup Etik Komitesine gönderir.

Grup Etik Yöneticisi, Kod ihlali oluşturabilecek bazı vakaları, bu vakaların olası etkilerini de dikkate alarak, Grup İç Denetim Direktörü ile istişare ettikten sonra Yerel Etik Yöneticisine delege edebilir. Böyle bir durumda söz konusu vakanın soruşturulması, değerlendirilmesi ve karara bağlanması yerel seviyede yapılır.

### **Grup Etik Komitesi**

Grup Etik Komitesi Şu amaçlarla kurulmuŐtur: (i) Kod vasıtasıyla Şirket genelinde gcl bir “etik kültürü”nn geliŐmesine yardımcı olmak, (ii) Kod’un ihlal edildiğine ilişkin iddiaların gereken Şekilde soruŐturulmasını sağlamak, (iii) ihlalin gerçekleŐtiĐi saptandığında düzeltici tedbirler almak ve (iv) gerekli disiplin cezalarını belirlemek.

Grup Etik Komitesi, Grup Hukuk İŐleri Direktörü, Grup Finans Direktörü, Grup İnsan Kaynakları Direktörü ve Grup İç Denetim Direktörü olmak üzere dört (4) yeden oluŐur. Grup Hukuk İŐleri Direktörü aynı zamanda “Grup Etik Yöneticisi” olarak da görev yapar.

Grup Etik Komitesi düzenli olarak toplanır. Toplantıya Grup Etik Yöneticisi baŐkanlık eder.

Grup Etik Komitesi, işbu Kod uyarınca yürütülen soruşturma neticesinde Grup İç Denetim Direktörü tarafından hazırlanan nihai soruşturma raporunu inceleyip, Kod ihlalleri, disiplin konuları ve aksiyon planları hakkında karar verir.

Grup Etik Komitesi Kod ihlalinin söz konusu olduğuna kanaat getirirse, vereceği karar, yerine getirilmek üzere Anadolu Efes CEO’suna, ilgili ülkenin genel müdürüne ve insan kaynakları direktörüne iletilir.

Kod’un CEO veya CEO’ya doğrudan raporlayan yöneticiler tarafından ihlal edildiğine dair ihbarlar hakkında, Anadolu Efes Yönetim Kurulu veya Yönetim Kurulu tarafından atanacak bir komite, Grup Etik Komitesi olarak görev yapar. Bu kiŐiler hakkında nihai karar verme yetkisi Anadolu Efes Yönetim Kurulundadır.

### **Yerel Etik Komitesi**

Her lke operasyonu, ilgili ülkede Grup Etik Komitesi ile aynı amacı gerçekleŐtirecek bir Yerel Etik Komitesi kurmaktan sorumludur.

Yerel Etik Komitesi, Hukuk, Finans ve İnsan Kaynakları fonksiyon liderleri olmak üzere üç (3) yeden oluŐur.

Yerel Etik Komitesi düzenli olarak toplanır. Toplantıya Yerel Etik Yöneticisi baŐkanlık eder.

Yerel Etik Komitesi, Kod ile ilgili olarak Grup Etik Yöneticisi tarafından kendisine delege edilen vakalara bakar.

Kod ihlalleri ve disiplin konuları ile ilgili olarak Yerel Etik Komitesi tarafından verilecek bütün kararlar, kararın uygulanmasından önce derhal Grup Etik Yöneticisine bildirilir. Grup Etik Yöneticisi, Yerel Etik Komitesinin verdiği kararın yeniden incelenmesi için Grup Etik Komitesinden talepte bulunmaya yetkilidir.

### **Disiplin nlemleri**

Anadolu Efes her Kod ihlaline karşı, söz konusu ihlalinin mahiyetine ve içinde bulunulan Őartlara uygun disiplin önlemleri almaya gayret eder.

Kod’un ihlal edilmesi, iŐten çıkarmaya kadar gidebilecek disiplin yaptırımları ile sonuçlanabilir. Kod’a aykırı davranış ve işlemleri onaylayan ve yapılması için talimat verenlerin yanı sıra olası

bir ihlalden haberi olduğu halde Őüphelerini dile getirmeyen ve ihbarda bulunmayanlara da disiplin önlemleri uygulanabilir.

#### **Kod'a Uyumun Yönetilmesi**

Anadolu Efes Yönetim Kurulu, Şirketin Kod'a uyum konusundaki kararlılığına Denetim Komitesi vasıtasıyla nezaret eder.

Şirket bu Kod'da tanımlanan hususlarla ilgili olarak uygun bir risk yönetim mekanizması kullanır. Kod'a uyum ayrıca etkili bir iç denetim mekanizmasıyla düzenli olarak izlenir.

Risk ölçüm ve iç denetim uygulamalarının sonuçları düzenli olarak üst yönetime rapor edilir. Bu Kod'da yer alan ilgili konulara ilişkin sonuçlar sürdürülebilirlik raporu gibi uygun mecralardan kamuoyuna açıklanır.

**BU KOD ANADOLU EFES YÖNETİM KURULUNUN 26 ŐUBAT 2019 TARİHLİ KARARI İLE TADİL EDİLMİŞ VE YENİDEN DÜZENLENMİŐTİR.**

## Ek 1- İş Etiği İlkeleri İletişim Kanalları

Kod'un ihlal edildiğine dair herhangi bir şüpheniz veya bilginiz varsa, durumu yöneticinize, Yerel Etik Yöneticisine veya Grup Etik Yöneticisine (+90 216 578 80 54 numaralı telefondan ya da [Groupethics@adoluefes.com](mailto:Groupethics@adoluefes.com) e-posta adresinden) haber vermelisiniz.

Alternatif olarak, **bağımsız bir üçüncü kişi** tarafından işletilen aşağıdaki iletişim kanallarını da kullanabilirsiniz. Bu iletişim kanalları, 7/24, yılın 365 günü hizmet vermektedir. Bu kanallardan herhangi birini kullanarak, **gizlilik içinde** ve isterseniz **kimliğinizi belirtmeden**, olası bir Kod ihlali ile ilgili çeşitli dillerde bildirimde bulunabilirsiniz:

**1. Telefon** - arama yaptığınız ülkeye göre aşağıdaki telefon numaralarından birini arayarak:

TÜRKİYE	KAZAKİSTAN	GÜRCİSTAN	MOLDOVA	BELARUS	RUSYA	UKRAYNA
						
+90 212 276 -3337 (EFES)	8-800- 333-7398	0-706- 777-499	0-800- 600-31	882-000- 110-220	810-800- 279-810-12	0-800- 503-248

Bugün itibariyle, Türkiye numarası hariç, yukarıdaki telefon numaralarından sadece Rusça ihbarda bulunabilirsiniz.

Türkiye telefon numarasını aradığınızda, otomatik karşılama mesajını müteakip, Türkçe konuşan bir görevliye bağlanacaksınız. Talep etmeniz halinde bu görevli sizi, İngilizce, Rusça, Arapça veya Çince konuşan başka bir görevliye aktarabilir. Türkiye telefon numarasına herhangi bir ülkeden ulaşılabilir.

**2. E-posta** - [efes@efesethicsline.com](mailto:efes@efesethicsline.com) adresine herhangi bir dilde mesaj göndererek.

**3. İnternet sitesi** – [www.efesethicsline.com](http://www.efesethicsline.com) sitesini ziyaret ederek ve buradaki bildirim formunu aşağıda belirtilen kullanıcı adı ve şifre ile doldurarak.

Türkçe'ye ilaveten, İngilizce, Rusça, Gürcüce, Arapça ve Çince dillerinde de bildirimde bulunabilirsiniz. Dil seçenekleri internet sitesinin sağ üst köşesinde yer almaktadır.

Kullanıcı Adı: EFES    Şifre: 3337