



Üzleti viselkedési kódex



Üzleti viselkedési kódex

A tisztesség kultúrája

- | | |
|----------------------------------|----------|
| 1. Elkötelezettségünk | 1. oldal |
| 2. Az Üzletszabályzat használata | 1. oldal |

Tisztesség a vállalatnál

- | | |
|---|----------|
| 3. Emberi jogok, sokszínűség és befogadás | 3. oldal |
| 4. Üzleti nyilvántartások | 3. oldal |
| 5. A Coca-Cola HBC eszközeinek észszerű használata | 4. oldal |
| 6. Információk és operatív eszközök védelme | 4. oldal |
| 7. Kapcsolattartás az ügyfelekkel és a beszállítókkal | 5. oldal |
| 8. Összeférhetetlenség | 5. oldal |
| a. Kapcsolattartás potenciális és meglévő ügyfelekkel, beszállítókkal és köztisztviselőkkel | |
| b. Külső befektetések | |
| c. Külső munkaviszony | |
| d. Politikai tevékenység | |
| e. Családi és szoros személyes kapcsolatok | |

Tisztesség azokkal, akikkel kapcsolatba kerülünk

- | | |
|---|----------|
| 9. A megvesztegetés tiltása | 8. oldal |
| 10. Környezet, Egészség és biztonság | 8. oldal |
| 11. Tisztességes verseny és a versenyjogi szabályok betartása | 9. oldal |
| 12. Adatvédelem és a személyes adatok védelme | 9. oldal |
| 13. Kereskedés a vállalat értékpapírjaival | 9. oldal |
| 14. Szankciók | 9. oldal |

Az Üzletszabályzat adminisztrációja

- | | |
|-----------------|-----------|
| 15. Általános | 10. oldal |
| 16. Képzés | 10. oldal |
| 17. Vizsgálatok | 10. oldal |



A vezérigazgató levele

Kedves Kollégáim!

A Coca-Cola HBC számára kiemelkedően fontos az ügyfelei és fogyasztói, valamint az üzleti tevékenységünknek otthont adó közösségek **bizalma**. Mindannyiunknak nap mint nap dolgoznunk kell azon, hogy rászolgáljunk erre a bizalomra.



Munkahelyi kultúránk és piaci sikereink mindig is az **értékeinken** alapultak: Vevőközpontúság, emberek, kiválóság, hitelesség, folyamatos tanulás, csapatmunka.

A munkahelyen tisztelettel bánunk egymással, és minden csapattag munkáját fontosnak tartjuk. Tudjuk, hogy csak akkor lehetünk sikeresek, ha **befogadó, igazságos és pozitív munkakörnyezetet teremtünk**.

A piacon teljes erőbedobással versenyzünk, de mindig **tisztességesek maradunk, és betartjuk a jogszabályokat**. Megtartjuk, amit **ígértünk**, és **helyesen cselekszünk, akkor is, ha ez nem könnyű**. És mindezek felett mindig tisztességesen viszonyulunk a közösségekhez, amelyekben élünk és dolgozunk.

Ezt az Üzletszabályzatot igazgatótanácsunk is jóváhagyta, és az operatív bizottság teljes körű támogatását is élvezi. Minden alkalmazottól elvárjuk, hogy munkahelyi feladatainak teljesítése során betartsa az Üzletszabályzat előírásait.

Az alábbi okok vezettek ahhoz, hogy az Üzletszabályzat új verzióját bevezetjük most: szerettünk volna reagálni a bizonyos területeken (például a személyes adatok védelme terén) bekövetkezett változásokra; tisztázni a gyakran felmerülő kérdéseket (például az összeférhetetlenséget); és egyszerű és közvetlen módon eljuttatni Neked ezt az személyes felelősséggel kapcsolatos gyakorlati útmutatást.

Szeretnék én is egy személyes tanáccsal szolgálni: Emeld fel a hangod! Terjeszd az értékeinket! Ha kétséged merül fel az Üzletszabályzatban szereplő szabályokkal kapcsolatban, kérdezz! Ha olyat látsz, ami ellentétes lehet az Üzletszabályzat előírásaival, jelentsd! Ha szeretnéd, ezt névtelenül is megteheted.

Célunk, hogy a világ legnagyobb tiszteletnek örvendő, legmegbecsültebb vállalatai között tartsanak számon minket. Ezért arra kérlek benneteket, hogy csatlakozzatok hozzám, és vállaljuk közösen, hogy értékeinknek megfelelően fogunk dolgozni, és munkánk minden szeletében betartjuk a kódex előírásait. Ezzel nem csupán a Coca-Cola HBC sikeréhez járulunk hozzá, de így mindannyian és mindennap büszkéek lehetünk arra, hogy a Coca-Cola HBC-nél dolgozunk.

Tisztelettel,

Zoran Bogdanovic
Ügyvezető igazgató

A tisztesség kultúrája

1. Elkötelezettségünk

Amit mindenkitől elvárunk

Az Üzletszabályzat (a „kódex”) a Coca-Cola HBC minden munkatársára vonatkozik, az országtól, beosztástól és szenioritási szinttől függetlenül. Ez azt jelenti, hogy az összes munkavállaló, vezető, az operatív bizottság és a Coca-Cola HBC (a továbbiakban „Vállalat”) igazgatói is kötelesek betartani a kódex előírásait. A kódex több szabályaa Beszállítói irányelveken keresztül beszállítóinkra, disztribútorainkra, megbízottjainkra, tanácsadóinkra és alvállalkozóinkra is érvényes.

Minden tettünkért felelősek vagyunk. **Kötelességünk**, hogy megismerjük a kódex előírásait, hogy részt vegyünk a kötelező képzéseken, és ha nem értünk valamit, feltegyük kérdéseinket. Ez alól sem a versenykényszer, sem az üzleti igények, sem az iparági szokások nem adnak felmentést. Senki, **a szervezet első embere sem** jogosult megszegni a kódex előírásait, sem másokat erre utasítani. A kódex megszegését **rendkívül szigorúan kezeljük**, és ez fegyelmi eljárást vonhat maga után, amely akár elbocsátással is végződhet. A szabályszegések mellett további büntetések és egyéb felelősségre vonás veszélyének is kiteszik a vállalatot, valamint munkatársainkat.

Mit várunk el a vezetőktől?

Ha **vezető vagy**, különösen fontos, hogy **jó példát mutass** másoknak: minden esetben tartsd be a kódexet, szabályzatainkat és a jogszabályokat! Ügyelj rá, hogy a csapod tagjai **tisztában legyenek kötelezettségeikkel**, és alakíts ki olyan **munkakörnyezetet**, amelyben a csapattagok betartják a kódexet, és **nyugodtan fel merik hozni aggályaikat**.

2. Az Üzletszabályzat használata



Útmutatás kérése az etikai és megfelelőségi tisztségviselőktől

Ha kérdésed merül fel a kódex valamely szabályával kapcsolatban, vagy azzal, hogy ezek hogyan alkalmazhatók a való életben, fordulj az **etikai és megfelelőségi tisztségviselőkhöz**, akik azért vannak, hogy útmutatást nyújtsanak Neked az ilyen helyzetekben. Az, hogy melyik etikai és megfelelőségi tisztségviselőt kell keresned, a beosztásodtól függ:

Munkavállalók: Országos jogi igazgató

Ügyvezetők és Group által foglalkoztatott munkavállalók: megfelelőségi vezető (Chief Compliance Officer) nevében

Az operatív bizottság tagjai: vezető jogtanácsos

Vezérigazgató: a Group Audit és Kockázatkezelési bizottsága.



Obtaining Approval using the Code of Business Conduct (COBC) Approval Portal

A kódex által előírt jóváhagyásokat a **COBC (Üzletszabályzat) jóváhagyási portál** segítségével kell beszerezni. A portál linkjét az intranet megfelelőségi részében is megtalálod. Ne feledd, ha egy adott tevékenységhez (például külső munkavállaláshoz) jóváhagyás szükséges, és több mint 12 hónapon át tart, a jóváhagyást meg kell újítani, ha megváltoznak a körülmények. Ha nincs közvetlen hozzáférése az intranethez, közvetlen vezetőd vagy a HR-osztály is beküldheti a jóváhagyási kérést a nevedben.



Aggályok jelentése

Ha a kódex **megsértését** tapasztalod, **kötelességed** jelenteni aggályaidat. Ehhez fordulj közvetlen vezetődhöz, a funkció vezetőhöz vagy az etikai és megfelelőségi tisztségviselőhöz, vagy lépj kapcsolatba a belső ellenőrzési osztállyal, vagy különösen a COBC-menedzserrel.

Bizonyos esetekben közvetlenül a cég felsővezetéséhez kell a bejelentést megtenned: (1) pénzügyi, számviteli vagy auditálási ügyeket jelentsd közvetlenül a vállalat audit igazgatójának vagy az Audit és kockázatkezelési bizottság elnökének; (2) a kódex súlyos megszegése esetén, például ha a szabálysértés a felsővezetést, jelentős összeget, hamis pénzügyi beszámolókat vagy bűncselekményeket érint, jelentsd közvetlenül és haladéktalanul a vezető jogtanácsosnak, a cégcsoport pénzügyi igazgatójának vagy a vállalat audit igazgatójának.

Az interneten keresztül, a www.coca-colahellenic.ethicspoint.com oldalon elérhető **Emeld fel a hangod! vonal** bármikor és bármilyen ügyben (akár a fent felsorolt esetekben is) felkereshető. Ez a minden munkatárs számára elérhető felület lehetővé teszi, hogy **bizalmasan**, és ha szeretnéd, **anonim módon** jelentsd a kódex potenciális megszegésével kapcsolatos aggályaidat. A bejelentővonal a világ minden pontjáról hívható, és a saját anyanyelveden is megteheted a bejelentést.



A megtorlás tilalma

A Coca-Cola HBC védelmet nyújt az aggályait **őszintén és jóhiszeműen** jelentő munkatársaknak. Az őszinteség követelménye nem jelenti azt, hogy az aggálynak valósnak kell bizonyulnia: elég, ha Te valóban úgy véled, hogy a megadott információk pontosak.

A kódexszel kapcsolatos aggályait jelentő munkavállalókkal szemben megtorlást alkalmazó vagy a bejelentést vagy a segítségkérést ellenző vagy megakadályozó munkatársak - akár felsővezetők - ellen fegyelmi eljárást indítunk. Olvasd el **közérdekű bejelentési szabályzatunkat** is.

A kódex **megsértésének** számít, ha valaki **szándékosan hamis bejelentésben meggyanúsít valaki mást**, hazudik a vizsgálóknak, vagy akadályozza a vizsgálatot.



Kapcsolódó szabályzatok és jogi előírások

A kódex nem fed le minden vállalati szabályt, hanem általános alapelveket fektet le, amelyekhez minden tevékenységünket mérni kell. **A konkrét kérdésköröket számos vállalati előírás és jogi rendelkezés szabályozza.** A legfontosabb szabályzatokra a kódex számos pontján hivatkozunk, és ezek a dokumentumok a vállalat intranetjén is elérhetők.



Tisztesség a vállalatnál

3. Emberi jogok, sokszínűség és befogadás

Alapvető értékeink közé tartozik a munkatársainkkal való törődés és a csapatmunka. **Csapatunk minden tagjában** megbízunk, és minden munkatársunkkal **méltósággal és tisztelettel** bánunk. Fontos érték számunkra munkatársaink **sokszínűsége**, és teszünk azért, hogy befogadó munkakörnyezetet teremtsünk. A vállalathoz való felvételhez és az előrehaladáshoz elsősorban a megfelelő képzettség, szakértelem, tapasztalat és teljesítmény szükséges.

A faji hovatartozáson, a nemén, a nemzeti vagy szociális háttéren, a valláson, a koron, a fogyatékossgán, a szexuális irányultságon, a politikai véleményen és minden más, a hatályos jogszabályok által védettnek nyilvánított státuszon alapuló **diszkrimináció és zaklatás minden formáját szigorúan tiltjuk**. További információkért olvasd el **emberi jogi szabályzatunkat** és **befogadásra és sokszínűségre vonatkozó szabályzatunkat**. Ha kérdésed van, fordulj az etikai és megfelelőségi tiszttségviselőhöz vagy a helyi HR-osztályhoz.

4. Üzleti nyilvántartások

Az **akkurátusan vezetett nyilvántartások, valamint a pontos pénzügyi és nem pénzügyi jelentések** pozitívan befolyásolják vállalatunk megítélését, és fontos részét képezik **a ránk mint tőzsdén jegyzett vállalatra vonatkozó jogi és szabályozói kötelezettségeknél**. Ezek vállalatunk tisztességes működésének, vállalatunk egyik alapvető értékének sarokkövei. A pontos nyilvántartások és jelentések azért is szükségesek, mert ezek segítségével **tudjuk igazságosan, érdemeik és tényleges eredményeik alapján meghatározni a munkatársaknak járó ellentételezést**.

Az „üzleti nyilvántartás” kifejezés tágan értelmezendő. Minden vállalati dokumentumnak, **még az első látásra jelentéktelen papíroknak is** hiánytalannak és pontosnak kell lennie.

Üzleti nyilvántartások például:

- költségelszámolások és utazási jelentések;
- számlák;
- Megrendelőlapok (PO-k);
- minőség-ellenőrzési dokumentumok;
- baleseti jelentések;
- leltárak;
- teljesítményértékelések;
- gyártósori hatékonyság (SLE);
- RED-felmérések;
- hűtőleolvasási jelentések.

A kódex megszegése például:

- a ténylegesen elértnél jobb fő üzleti mutatók jelentése;
- pontatlan költségelszámolások benyújtása;
- árucikkekre vagy szolgáltatásokra vonatkozó megrendelőlapok felosztása a jóváhagyási folyamat leegyszerűsítése érdekében;
- a leltári számok pontatlan jelentése időhiány miatt;
- hamis hűtőleolvasás.



Minden esetben **rögzítsd és dokumentáld a megfelelő módon és pontosan az üzleti tranzakciókat**, azaz: a megfelelő időszokban, a megfelelő összeg megadásával, a megfelelő belső érdekelt felek jóváhagyásával, az ügylet valódi természetének megjelölésével.

5. A Coca-Cola HBC eszközeinek észszerű használata

A Coca-Cola HBC eszközei (ide tartozik többek között a **késpénz, a termékek, a járművek, a mobileszközök, a laptopok, a táblagépek stb.**) azért vannak, hogy segítséget nyújtsanak abban, hogy a lehető leghatékonyabban végezhessük üzleti tevékenységünket. **Ezek mellett az alkalmazottak idejét** és a vállalat **szellemi tulajdonát** (azaz mindent, amit a Coca-Cola HBC-nél munkaidőben, a Coca-Cola HBC költségére vagy feladataink teljesítése során előállítunk) is kötelesek vagyunk a vállalat számára a lehető leghatékonyabb módon felhasználni. Általános szabály, hogy a Coca-Cola HBC eszközeit **tilos** saját céljainkra és saját előnyünkre használni. A mobileszközök, laptopok és táblagépek korlátozott, észszerű kereteken belüli személyes célú használata megengedett, de ennek a használatnak törvényesnek és megfelelőnek kell lennie, és nem akadályozhatja az alkalmazottat munkája végzésében. A vállalati eszközök ellopása értéktől függetlenül a kódex súlyos megszegésének számít.

A kivételeket a COBC jóváhagyási portálon kell jóváhagyni. A Coca-Cola HBC eszközeinek vállalaton kívüli üzleti tevékenység vagy személyes használat céljából, valamint törvénytelen és tisztességtelen módon történő használatát tilos jóváhagyni.



Példák a kódex megszegésére:

A vállalati laptop használata a családi vállalkozás vezetésére, saját autó megtankolása a vállalati üzemanyagkártyával, a vállalati termékek felhasználása személyes rendezvényeken, egy ügyfélnek szánt jegy saját felhasználása.

6. Információk és operatív eszközök védelme

A Coca-Cola HBC üzleti célkitűzéseinek elérésében rendkívül fontos szerepet játszanak a vállalat üzleti adatai és információs rendszerei.

Mindannyiunk kötelessége, hogy üzleti tevékenységünk során **odafigyeljünk a biztonságra, és korlátozzuk az üzleti adatok kiszivárgásának és elvesztésének, valamint az információs rendszerek sérülésének és az azokkal való visszaélésnek a kockázatát**. Különösen alaposnak kell lennünk a vállalat bizalmas üzleti adatainak védelme során, amelyekben olyan nem nyilvános információk szerepelhetnek, amelyek nyilvánosságra kerülése ellentétes a Coca-Cola HBC érkeivel.

Információvédelmi szabályzat

Információvédelmi szabályzatunk célja, hogy védelmet nyújtson üzleti adatainknak és információs rendszereinknek azokkal a fenyegetésekkel és eseményekkel szemben, amelyek negatív hatást gyakorolhatnak **az üzleti adatok és az információs rendszerek bizalmasságára, rendelkezésre állására és integritására**. Az információbiztonság területéhez tartozó, az információvédelmi szabályzaton alapuló vagy azzal összefüggő szabályozási dokumentumok (többek között a szabványok, az eljárások, a szabályok és az útmutatások) az információvédelmi szabályzatban érhetők el.

Példák a kódex megszegésére:

Megadni a számítógépünk jelszavát egy munkatársnak, hogy amíg távol vagyunk, kezelje a beérkező kéréseket, vagy adjon jóváhagyást a különböző vállalati rendszerekben.

Elfogadható használatra vonatkozó szabályzat (Acceptable Usage Policy)

Az elfogadható használatra vonatkozó szabályzat az információvédelmi szabályzat része, és konkrét útmutatást nyújt a vállalati információs erőforrások (például e-mail-rendszerek, internet, munkaállomások, alkalmazások, mobileszközök stb.) megfelelő használatára és védelmére vonatkozóan.

Digitális etikai kódex

Mindannyiunk életében egyre nagyobb szerepet játszik a közösségi média. A közösségi média használata során kizárólag akkor foglalkozz meg véleménnyel a vállalat nevében, ha erre felhatalmazást kaptál. Ne támadj meg és ne becsmérelj semmilyen személyt vagy csoportot, terméket, ügyfelet, beszállítót, munkatársat vagy más érdekelt felet. E témakörben további útmutatást találsz a **digitális etikai kódexben**.



7. Kapcsolattartás az ügyfelekkel és a beszállítókkal

Ügyfeleinkkel és beszállítóinkkal mindig tisztességesen bánunk. Tilos a megtévesztés, a bizalmas adatokkal való visszaélés vagy bármilyen más tisztességtelen eljárás révén kihasználni az ügyfeleket vagy a beszállítókat. Az ügyfelekkel vagy a beszállítókkal való közös munka során mindig a vállalat érdekét helyezd előtérbe, ne hagyd, hogy személyes preferenciáid befolyásoljanak, és mindig érdemeik alapján kezeld ezeket a személyeket és vállalkozásokat. Egy meghatározott ügyfelet vagy beszállítót jogtalan előnyben részesíteni a vállalatunkkal való kapcsolatával összefüggésben a kódex megsértésének számít.

8. Összeférhetetlenség

Vállalatunk a teljesítményt helyezi a középpontba. A kiválóság alapvető értékeink közé tartozik. Az összeférhetetlenség akadályozza a kiválóságot. Azt nevezzük összeférhetetlenségnek, ha a **személyes tevékenységeid, érdekeid vagy kapcsolataid** összeütköznek a Coca-Cola HBC igazgatójaként vagy munkavállalójaként vállalt kötelezettségeiddel, vagy akadályozzák, hogy a Coca-Cola HBC **érdekeit szem előtt tartva cselekedj**, esetleg az előzőek látszatát keltik. Az összeférhetetlenség látszata akkor is negatívan befolyásolhatja a hitelességedet, ha valójában nem származik személyes előnyöd az összeférhetetlenséget kiváltó ügyből.

Ezért kötelességed, hogy a COBC jóváhagyási portálon keresztül proaktívan értesítsd a vállalatot minden olyan kapcsolatról és érdekről, amely ellentétes lehet vállalati kötelezettségeiddel, vagy ennek látszatát keltheti. Ezeket az bejelentéseket bizalmasan kezeljük.

Nincs rá mód, hogy pontos definíciót adjunk minden olyan helyzetről vagy kapcsolatról, amely összeférhetetlenséget okozhat, ezért minden esetet külön-külön kell megvizsgálni. Az alábbiakban ismertetünk néhány, összeférhetetlenséget megvalósító helyzetet és példát. Ne feledd, hogy az összeférhetetlenséget a legtöbb esetben **nyílt és átlátható megbeszéléssel fel lehet oldani**. Az összeférhetetlenség nem minden esetben számít a kódex megszegésének, **de az ilyen helyzetek eltitkolása igen**.



8a. Kapcsolattartás potenciális és meglévő ügyfelekkel, beszállítókkal és köztisztviselőkkel

Összeférhetetlenségről akkor beszélünk, ha egy potenciális vagy meglévő ügyfélhez, beszállítóhoz vagy köztisztviselőhöz fűződő személyes kapcsolatod vagy az ilyen felek által neked juttatott valamilyen előny miatt hozol meg egy adott üzleti döntést. Ha olyan **üzleti döntést** kell meghoznod a Coca-Cola HBC-nél, amely az egyik rokonodat érinti, vagy olyan személyt, akivel szoros kapcsolatban állsz, az **összeférhetetlenséghez vezethet**. Az ilyen esetekben a Te felelősséged gondoskodni az összeférhetetlenség feloldásáról. Ennek fontos része, hogy haladéktalanul **tájékoztasd a helyzetről** közvetlen vezetődet, valamint a helyi etikai és megfelelőségi tisztviselőt.



Példa: Részt veszel egy új beszállító kiválasztására kiírt pályázat elbírálásában. A bátyád az egyik beszállító munkatársa. Jelezd a vállalat illetékes munkatársának a problémát, és vond ki magad a pályázati eljárásból! Tegyél róla, hogy ne kapd meg a vonatkozó bizalmas adatokat, és hogy semmilyen szinten ne vonjanak be a döntéshozatali folyamatba! Dokumentáld ezeket a lépéseket a COBC jóváhagyási portál segítségével!



8b. Külső befektetések

Kerüld az olyan **befektetéseket**, amelyek befolyásolhatják a Coca-Cola HBC vállalatnál végzett munkád során hozott döntéseket. Ilyenek lehetnek például a Coca-Cola HBC **ügyfeleit, versenytársait és beszállítóit** érintő befektetések (kivéve a tőzsdén jegyzett vállalatok részvényeit, amelyekből személyes befektetési célból szabadon vásárolhatsz). Ha olyan befektetést tervezel, amelynek esetén akár csak a látszata is felmerülhet annak, hogy befolyásolhatja az általad a Coca-Cola HBC-nél végzett munkádat, kérj jóváhagyást a COBC jóváhagyási portálon keresztül.

8c. Külső munkaviszony

A **saját szabadidődben vállalt külső munkavállalás** is összeférhetlenséget okozhat, ezért köteles vagy bejelenteni és jóváhagyást kérni, ha a munka bármilyen módon kapcsolatban áll vállalatunk üzleti tevékenységével (például ha a munka során kapcsolatba kerülsz a Coca-Cola HBC ügyfeleivel vagy beszállítóival), vagy ha olyan sok időt és energiát vesz igénybe, hogy az befolyással lehet a Coca-Cola HBC számára végzett munkádra. Ha szeretnél **saját szabadidődben külső munkavállalást kezdeni**, és ennek kapcsán fennáll az összeférhetlenség veszélye, előzetes jóváhagyást kell kérned a COBC jóváhagyási portálon keresztül. **Az olyan külső munkavállalást nem hagyjuk jóvá, amelyek** a Coca-Cola HBC érdekeit veszélyeztető módon befolyásolhatják döntési képességedet. A jóváhagyott külső munkavállalás esetén is ügyelj arra, hogy ne ossz meg nem nyilvános információkat a Coca-Cola HBC-ről.

Ezek a szabályok **minden foglalkoztatási formára érvényesek**, a teljes és részmunkaidős pozíciókat, az egyéni vállalkozást, a tanácsadói megbízásokat és az egyszeri feladatokat (például beszédek és előadásokat) is ideértve. A jótékonyági testületek bizottságában való részvételhez nem szükséges jóváhagyást kérni.



Példa: Munkatársaink nem tölthetnek be igazgatói, tisztviselői, megbízotti vagy tanácsadói szerepet beszállítóinknál. Ha értékesítőként dolgozol, hétvégén sem dolgozhatsz ügyfeleinknél.





8d. Politikai tevékenység

Ösztönözzük munkatársainkat, hogy vegyenek részt a civil társadalomban és a **politikai életben**. Személyes politikai nézeteid és tevékenységeid azonban nem akadályozhatnak a munkádban. Ha szeretnél közhivatalra pályázni vagy közhivatalt elfogadni, kérj előzetes jóváhagyást a COBC jóváhagyási portálon.

8e. Családi és szoros személyes kapcsolatok

Tisztában vagyunk vele, hogy munkatársaink családi és szoros személyes kapcsolatot alakíthatnak ki más munkatársakkal, és hogy esetenként ilyen személyekkel dolgoznak együtt. Ugyanakkor hiszünk az **értékelvűségben és az esélyegyenlőségben**. Ezért az **alkalmazottakkal szembeni objektív, tisztességes és egyenlő bánásmód érdekében nem engedjük**, hogy rokonok vagy egymással szoros személyes kapcsolatban lévő személyek **egymás közvetlen vagy közvetett felettesei legyenek**.



Példa: Ha egy pár mindkét tagja ugyanazon az osztályon vagy üzleti egységnél dolgozik, az összeférhetetlenséget okozhat. A probléma azonban megoldható, ha a felek közvetlen felettese, a HR üzleti partner és az etikai és megfelelőségi tisztségviselő közösen kidolgozza a munkájukra vonatkozó szabályokat (például nem lehetnek jóváhagyók egymás tevékenységeinél), nyíltan megvitatják az előrelépéssel kapcsolatos korlátozásokat (a pár tagjai nem kerülhetnek olyan beosztásba, amelyben egymás felettesévé válnának), valamint jóváhagyást kérnek a COBC jóváhagyási portálon keresztül.

Akkor is összeférhetetlenség állhat fenn, ha az egymással rokoni kapcsolatban álló alkalmazottak más-más osztályon dolgoznak, de feladataik miatt érdekütközés alakulhat ki, **például az egyik alkalmazott auditálja, jóváhagyja vagy ellenőrzi a másik munkáját**.



Példa: Az országos HR-menedzser élettársa munkára jelentkezik ugyanannál az üzleti egységnél. Potenciális összeférhetetlenség merül fel, amelyet alternatív módszerekkel nem lehet feloldani (mivel az országos HR-menedzser és csapata felelőssé válik az élettárs teljesítményének értékeléséért stb.). Ezért ez a munkatárs nem alkalmazható.

Az operatív bizottság és az igazgatótanács tagjainak rokonai kizárólag gyakornokként, és legfeljebb hat hónapra vehetők fel a szervezethez. Ennek az előírásnak a megkerülése kizárólag az Audit és kockázatkezelési bizottság jóváhagyásával engedélyezett.

Tisztesség azokkal, akikkel kapcsolatba kerülünk

9. A megvesztegetés tiltása

Zéró toleranciát alkalmazunk a megvesztegetéssel szemben. Az alkalmazottak és az igazgatók számára egyaránt tilos köztisztviselőknek vagy bárki másnak közvetve vagy közvetlenül bármilyen értéket vagy előnyt felajánlani, amelynek célja, hogy rávegye az adott személyt, hogy helytelen módon lássa el feladatát vagy végezze tevékenységét. További információkért olvasd el **Korrupcióellenes szabályzatunkat**.

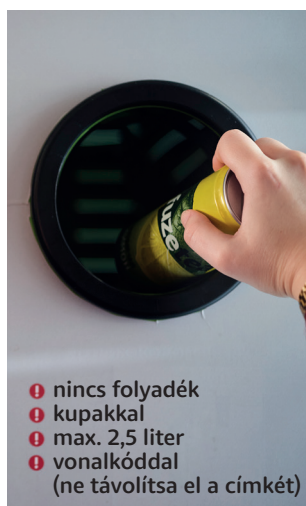
Ugyanezek a szabályok vonatkoznak a megbízásunkból eljáró beszállítókra, disztribútorokra, megbízottakra, tanácsadókra és alvállalkozókra. Harmadik feleket is tilos arra utasítani vagy felhatalmazni, hogy tiltott kifizetéseket eszközöljenek a vállalat nevében. Rendkívül alaposan felügyeljük azokat a harmadik feleket, akiket azzal bízunk meg, hogy a Coca-Cola HBC nevében köztisztviselőkkel tartsák a kapcsolatot. Mindig tartsd be a **harmadik felekre vonatkozó korrupcióellenes átvilágításra** vonatkozó szabályokat. Ezeket a **Korrupcióellenes szabályzat ismerteti**.

Ezenfelül kérj írásos jóváhagyást a Coca-Cola HBC igazgatótanácsától, mielőtt politikai hozzájárulást fizetsz ki vagy engedélyezel a Coca-Cola HBC nevében. Ha saját nevedben szeretnél pénzt adni valamely politikai pártnak, ahhoz nem szükséges jóváhagyás.

Soha nem ajándékozunk meg és nem biztosítunk szórakoztatást, valamint nem fogadunk el ilyen juttatásokat harmadik felektől, amennyiben ez a megvesztegetés látszatát keltheti, vagy az ajándék vagy a szórakoztatás mértéke szabályzataink szerint túlzónak számít. Olvasd el a helyi **ajándékozási és reprezentációs szabályzatot**, amelyből megtudhatod, hogy **Korrupcióellenes szabályzatunk értelmében milyen keretek között biztosíthatatsz ajándékokat vagy szórakoztatást az ügyfeleknek, a beszállítóknak, más üzleti partnereknek és köztisztviselőknek, valamint fogadhatsz el ilyen juttatásokat ezektől a felektől**.



Példa: Ha szeretnéd meghívni ügyfeledet egy olyan prémium szintű rendezvényre, amelyet a Coca-Cola HBC szponzorál, először ellenőrizd a helyi ajándékozási és reprezentációs szabályzatot, és nézd meg, hogy jogosult vagy-e a meghívásra, és ha igen, szükséges-e először jóváhagyást kérni a COBC jóváhagyási portálon keresztül.



- ❶ nincs folyadék
- ❷ kupakkal
- ❸ max. 2,5 liter
- ❹ vonalkóddal (ne távolítsa el a címkét)

10. Környezet, Egészség és biztonság

Létesítményeink üzemeltetése és üzleti tevékenységünk végzése során minden esetben betartjuk a hatályos környezetvédelmi, egészségügyi és munkavédelmi törvényeket, valamint a vállalati előírásokat. Semmi sem fontosabb számunkra, mint munkatársaink, ügyfeleink, fogyasztóink és a körülöttünk élők biztonságának és egészségének a megóvása. Minden esetben figyelembe vesszük az általunk meghozott üzleti döntések környezeti, egészségügyi és biztonsági hatásait. A környezetvédelmi, egészség- és munkavédelmi szabványok figyelmen kívül hagyása a kódex megsértésének számít. További információkért olvasd el **környezetvédelmi, egészség- és munkavédelmi szabályzatainkat (köztük minőségügyi és élelmiszer-biztonsági szabályzatunkat, hulladéksomagolási és -újrahasznosítási szabályzatunkat, valamint a prémium kategóriájú szeszes italok felelős reklámozására vonatkozó szabályzatunkat)**.

11. Tisztességes verseny és a versenyjogi szabályok betartása

Az ügyfeleinkkel közösen kivívott győzelem alapvető értékeink közé tartozik. A vállalat az elért sikereit a becsületes üzleti versenynek köszönheti. Nem törekszünk előnyökre törvénytelenes vagy etikátlan üzleti módszerekkel. Mindenhol, ahol üzleti tevékenységet folytatunk, betartjuk a hatályos versenytörvényeket. Ezek a törvények szabályozzák az ügyfelekkel, disztribútorokkal és más harmadik felekkel kapcsolatos üzleti gyakorlatainkat. A szabályszegés súlyos büntetéseket vonhat maga után, valamint további szankciók és egyéb kötelezettségek veszélyének is kiteszik a vállalatot, valamint munkatársainkat. A versenyjogi szabályok betartására vonatkozó további tanácsokat és képzéseket a jogi osztályon kérhetsz. Olvasd el **versenyjogi kézikönyvünket** is.

12. Adatvédelem és a személyes adatok védelme

Fontos számunkra **alkalmazottjaink, pályázóink, üzleti partnereink és fogyasztóink magánélethez való joga**. A személyes adatok kezelése során mindannyiuk kötelessége, hogy betartsuk az alábbi alapelveket:

1. Az adatok feldolgozása során járj el jogszerűen, tisztességesen és átláthatóan.
2. Csak az előzetesen explicit módon meghatározott, legitim célokra gyűjts adatokat.
3. Ne gyűjts és ne dolgozz fel olyan adatokat, amelyekre nincs szükség.
4. Tartsd naprakészen az adatokat, és ügyelj pontosságukra.
5. Korlátozd az adatok megőrzésének időtartamát.
6. Ügyelj a személyes adatok biztonságára.

Mindig tartsd be a **személyes adatok védelmére vonatkozó szabályzatunk**, valamint **adatvédelmi szabályzatunk előírásait**!

13. Kereskedés a vállalat értékpapíjaival

Tilos belső információk és lényeges nem nyilvános információk alapján Coca-Cola HBC-**részvényeket és más -értékpapírokat vásárolni és értékesíteni**. Lényeges nem nyilvános információknak nevezzük azokat az információkat, amelyek a nagyközönség számára nem érhetők el, és amelyeket a befektetők lényegesnek tekintenek annak eldöntéséhez, hogy vásároljanak-e az adott vállalat részvényeiből vagy más értékpapíraiból, esetleg adják el vagy tartják meg a papírokat. Ezt a gyakorlatot nevezzük **„bennfentes kereskedelemnek”**. A részvények és más értékpapírok belső vagy lényeges nem nyilvános információkon alapuló kereskedelme súlyos bűncselekmény, és bünvádi eljárást vonhat maga után, ahogy az is, ha másoknak ilyen információkat adsz át. Mindannyiunk kötelessége, hogy betartsuk a bennfentes kereskedelemre vonatkozó szabályokat.

Kizárólag akkor hozhat mások tudomására belső vagy lényeges nem nyilvános információkat, ha erre felhatalmazást kapott. Igazgatóinkra, a felső vezetés tagjaira, valamint egyes más magas beosztású alkalmazottjainkra (akiket menedzseri feladatokkal megbízott személyeknek nevezünk) további kötelezettségek és korlátozások vonatkoznak a részvénykereskedés terén. Ha további kérdésed van, olvasd el az **értékpapír-kereskedésre vonatkozó kódexünket**, és kérj útmutatást a jogi osztálytól.

14. Szankciók

A szankciók a kormányzatok és a nemzetközi szervezetek (például az ENSZ) által hozott intézkedések, amelyek célja, hogy korlátozzák a célzott országokkal, entitásokkal és személyekkel folytatott ügyleteket. A leggyakoribbak a kereskedelmi és pénzügyi szankciók, valamint az egyes országokkal, személyekkel vagy vállalatokkal kötött ügyleteket tiltó intézkedések. A kódex előírja a **szankciókra vonatkozó szabályzat** betartását. A **szankciókra vonatkozó szabályzat** megsértése a vállalat és az érintett alkalmazottak, tisztviselők és igazgatók számára egyaránt súlyos polgári és büntetőjogi következményeket vonhat maga után, és jelentősen ronthatja vállalatunk megítélését. További információkért olvasd el a szankciókra vonatkozó szabályzatot, ha pedig kérdésed van, fordulj a jogi osztályhoz.

Az üzletsza- bályzat admi- nisztrációja

15. Általános

A kódex célja, hogy segítséget nyújtson alkalmazottainknak, hogy következetesen maradjanak üzleti tevékenységük során. Nincs olyan szabálykészlet, amely minden helyzetet képes lefedni. A kódex intézkedései nem lehetnek ellentétesek a helyi jogszabályokkal. Ütközés esetén a helyi jogszabályok élveznek elsőbbséget. A Coca-Cola HBC fenntartja a jogot, hogy bármikor és bármilyen okból módosítsa a kódexet.

16. Képzés

A kódex tartalmával kapcsolatban rendszeresen képzéseket biztosítunk. Ha kérdésed van a tanfolyamokkal kapcsolatban, fordulj az etikai és megfelelőségi tisztségviselőhöz. Minden alkalmazottnak el kell végeznie a kötelező képzéseket, és ezek során felelős és elkötelezett magatartást tanúsítani.

17. Vizsgálatok

A Coca-Cola HBC vállalati audit osztálya a kódex megsértésének gyanúja esetén a Coca-Cola HBC vizsgálati protokolljai és útmutatásai szerint vizsgálatot indít. Az ilyen gyanúsítások és vizsgálatok után összeállított, és a vizsgálat végső megállapításait is tartalmazó jelentéseket rendszeresen elküldjük a Coca-Cola HBC felső vezetésének, valamint az igazgatótanács Audit és kockázatkezelési bizottságának.



