



Գործարար
վարքագծի
կոդեքս



Coca-Cola
Hellenic Bottling Company



Գործարար վարքագծի կոդեքս

Ամբողջականության մշակույթը

1. Մեր հանձնառությունը _____ էջ 1
2. Ինչպես օգտվել այս կոդեքսից _____ էջ 1

Ամբողջականությունն ընկերության ներսում

3. Մարդու իրավունքներ, բազմազանություն և միասնականություն _____ էջ 3
4. Գործնական փաստաթղթեր _____ էջ 3
5. Coca-Cola ՀԲԸ-ի ակտիվների ողջամիտ օգտագործում _____ էջ 4
6. Տեղեկատվության պաշտպանություն և արտադրական ակտիվներ _____ էջ 4
7. Աշխատանք հաճախորդների և մատակարարների հետ _____ էջ 5
8. Ընկերի բախում _____ էջ 5
 - ա. Հարաբերություն հավանական հաճախորդի, հաճախորդի, մատակարարի կամ պետական պաշտոնյայի հետ
 - բ. Արտաքին ներդրումներ
 - գ. Աշխատանք համատեղության կարգով
 - դ. Զաղաքական ակտիվություն
 - ե. Ընտանեկան կամ սերտ անձնական հարաբերություններ

Ամբողջականությունը համայնքում

9. Կաշառակերության դեմ սկզբունք _____ էջ 8
10. Շրջակա միջավայրի պաշտպանություն, առողջության պահպանում և անվտանգության ապահովում _____ էջ 8
11. Շուկայում ազնիվ մրցակցություն և մրցակցության մասին օրենքների պահանջների կատարում _____ էջ 9
12. Անձնական տվյալների գաղտնիություն և պաշտպանություն _____ էջ 9
13. Գործարքներ ընկերության արժեթղթերով _____ էջ 9
14. Սանկցիաներ _____ էջ 9

Կոդեքսի կիրառումը

15. Տեղեկատվություն _____ էջ 10
16. Դասընթացներ _____ էջ 10
17. Հետաքննություններ _____ էջ 10



Գլխավոր գործադիր տնօրենի ուղերձը

Սիրելի թիմակից,

Coca-Cola ՀԲԸ-ն հիմնվում է իր հաճախորդների և սպառողների, ինչպես նաև այն համայնքների **վստահության** վրա, որտեղ մենք աշխատում ենք: Մեզ՝ բոլորիս վրա դրված է այդ վստահությունն ամեն օր շահելու պարտավորությունը:

Մեր աշխատավայրում ձևավորած մշակույթի և շուկայում ձեռք բերած մեր հաջողության հիմքում մշտապես եղել են մեր **արժեքները**: Հաղթանակ հաճախորդների հետ միասին, հոգատարություն մեր մարդկանց նկատմամբ, գերազանցություն, ամբողջականություն, ուսում և աշխատանք մեկ մարդու նման:

Աշխատավայրում մենք միմյանց վերաբերվում ենք հարգանքով և գնահատում ենք մեր թիմի յուրաքանչյուր անդամի ներդրումը: Մենք գիտենք, որ կարող են հաջողության հասնել միայն այն դեպքում, եթե ստեղծենք **միասնական, արդար և դրական աշխատանքային միջավայր**:

Շուկայում մենք մրցակցում ենք վճռակաևորեն, սակայն մենք միշտ **գործում ենք օրենքին համապատասխան՝ պահպանելով էթիկայի կանոնները**: Մենք պատվով ենք վերաբերվում մեր **խոստումներին և անում ենք այն, ինչ ճիշտ է, այլ ոչ այն, ինչը պարզապես հեշտ է**: Եվ ամենակարևորը՝ մենք մշտապես պահպանում ենք ամբողջականությունն այն համայնքների հետ, որտեղ ապրում և աշխատում ենք:

Մեր տնօրենների խորհուրդը հաստատել է Գործարար վարքագծի այս կոդեքսը, որն ընդունվել է՝ ստանալով մեր Գործառնական հանձնաժողովի լիարժեք աջակցությունը: Յուրաքանչյուր աշխատակցից ակնկալվում է հետևել այս կոդեքսը որպես իր աշխատանքային պարտականությունների մաս:

Գործարար վարքագծի կոդեքսի այս նոր տարբերակի հրապարակման պատճառը հետևյալն է. արձագանքել որոշ բնագավառներում տեղի ունեցած վերջին զարգացումներին, ինչպիսիք են գաղտնիությունը և անձնական տվյալների պաշտպանությունը, ապահովել հստակություն ընդհանուր տրվող հարցերի վերաբերյալ, օրինակ՝ շահերի բախումը, հաղորդակցվել ձեզ հետ մի փաստաթղթի միջոցով, որը կազմված է պարզ և ուղիղ՝ տրամադրելով գործնական ուղղորդում անհատական պատասխանատվությունների վերաբերյալ:

Ես կցանկանայի կիսվել ձեզ հետ մի անձնական գործնական խորհրդով: Մշտապես բարձրաձայնեք: Տարածեք մեր արժեքները: Եթե կասկածներ ունեք Գործարար վարքագծի այս կոդեքսի վերաբերյալ, տվեք հարցեր: Եթե նկատել եք Գործարար վարքագծի կոդեքսի հնարավոր խախտումներ, հայտնեք դրանց մասին: Ըստ ձեր ցանկության դա կարող եք անել անանուն:

Մենք ձգտում ենք լինել ամենամեծ վստահությունն ունեցող և ամենամեծ հարգանքը վայելող ընկերությունն աշխարհում: Ես ձեզ կից յուրաքանչյուրին խնդրում եմ միանալ ինձ և անձնապես ստանձնելով մեր արժեքների տարածման հանձնառությունը՝ հետևել սույն վարքագծի կոդեքսին այն ամենում, ինչ մենք անում ենք: Սա ոչ միայն կխթանի Coca-Cola ՀԲԸ-ի հաջողությունը, այլ նաև թույլ կտա մեզ ամեն օր գալով աշխատանքի Կոկա-Կոլա ՀԲԸ կիսվել իրական հպարտության զգացումով:

Հարգանքով,
Չորան Բոզդանովիչ
Գլխավոր գործադիր տնօրեն





Ամբողջականության մշակույթը

1. Մեր հանձնառությունը

Ի՞նչ է ակնկալվում յուրաքանչյուրից

Գործարար վարքագծի կոդեքսը (այսուհետ՝ «Կոդեքս») կիրառելի են մեզանից յուրաքանչյուրի համար, ովքեր աշխարհի տարբեր կետերում աշխատում են Coca-Cola ՀԲԲ-ի համար՝ անկախ գտնվելու վայրից, դերից կամ պաշտոնից: Նրանք Coca-Cola ՀԲԲ-ի (այսուհետ՝ «Ընկերություն») բոլոր աշխատակիցներն են, կառավարիչները, գործառնական հանձնաժողովի անդամները և տնօրենները: Մեր մատակարարները, դիստրիբյուտորները, գործակալները, խորհրդատուները և կապալառուները նույնպես ենթակա են մեր Կոդեքսի սկզբունքներից շատերին՝ հետևելով մեր մատակարարների ուղեցույց սկզբունքներին:

Մենք մշտապես հաշվետու ենք մեր գործողությունների համար: **Մեր պատասխանատվությունն է՝** լինել տեղեկացված սույն Կոդեքսի պահանջներին, մասնակցել պարտադիր դասընթացներին և տալ հարցեր, եթե ունենք հստակեցման կարիք: Մրցակցային ճնշման, առևտրային պահանջարկից ստեղծվող ծանրաբեռնվածության կամ ոլորտային պահանջների հետևանքով բացառություններ չեն գործում: Ոչ մեկը, **անկախ կազմակերպության կառուցվածքում զբաղեցրած պաշտոնից**, իրավունք չունի խախտել Կոդեքսը կամ ձեզ տալ այդպես վարվելու ցուցումներ: Ցանկացած աշխատակցի կողմից Կոդեքսի խախտումը **կարծանալի շատ լուրջ ուշադրության** և կարող է ենթարկել կարգապահական պատասխանատվության՝ ընդհուպ բերելով մինչև հեռացման: Դա կարող է Ընկերությանը և նրա աշխատակազմին ենթարկել այլ սանկցիաների և պատասխանատվության:

Ի՞նչ է ակնկալվում մեր ղեկավարներից

Եթե դուք **ղեկավար** եք, հատկապես կարևոր է, որ ձեր գործողություններով լինեք **ընդօրինակելի** մյուսների համար՝ մշտապես պահպանելով Կոդեքսի, մեր քաղաքականությունների և օրենքների պահպանումը: Համոզվեք, որ ձեր թիմի անդամները **հասկանում են իրենց պատասխանատվությունները** և ստեղծում են այնպիսի **աշխատանքային միջավայր**, որում ձեր թիմի անդամները հետևում են Կոդեքսին և կարողանում են **ազատորեն բարձրաձայնել մտահոգիչ հարցերը**:

2. Ինչպես օգտվել այս կոդեքսից



Ուղղորդում էթիկայի և համապատասխանության հարցերով պատասխանատուներից

Եթե ունենք հարց սույն Կոդեքսում նկարագրված կետերի և իրական կյանքի իրավիճակներում դրանք կիրառելու վերաբերյալ, ձեր կողմից անցնելով՝ **Էթիկայի և համապատասխանության հարցերով մեր պատասխանատուները**, պատրաստ են տրամադրել ձեզ ուղղորդիչ տեղեկատվություն: Էթիկայի և համապատասխանության հարցերով պատասխանատու, որին կարող եք դիմել՝ կախված ձեր զբաղեցրած պաշտոնից:

Տվյալ երկրի աշխատակիցներ՝ տվյալ երկրի իրավաբանական բաժնի ղեկավար **Գլխավոր տնօրեններ և խմբի ֆունկցիայի աշխատակիցներ՝** Համապատասխանության հարցերով գլխավոր տնօրեն **Գործառնական հանձնաժողովի անդամներ՝** գլխավոր իրավախորհրդատու **Գլխավոր գործադիր տնօրեն՝** խմբի վերահսողության և ռիսկի կառավարման հանձնաժողով:



Ինչպես ստանալ թույլտվություն Գործարար վարքագծի կոդեքսի (ԳՎԿ) թույլտվությունների հարթակի միջոցով

Սույն Կոդեքսով պահանջվող բոլոր թույլտվությունները պետք է ստանալ **ԳՎԿ թույլտվությունների հարթակի** միջոցով: Հարթակի հղումը կարող եք գտնել նաև Ընկերության ներքին ցանցի «Համապատասխանություն» բաժնում: Խնդրում ենք ի նկատի ունենալ, որ եթե որոշակի գործողությունների համար անհրաժեշտ է թույլտվություն (օրինակ՝ համատեղության կարգով աշխատանքը), որը շարունակվելու է 12 ամսից ավելի, ապա հանգամանքների փոփոխության դեպքում թույլտվությունը պետք է նորացնել: Եթե ուղղակիորեն չեք կարող մուտք ունենալ Ընկերության ներքին ցանցին, ձեր անմիջական ղեկավարը կամ ձեր ՄԻ բաժնից կարող են ձեր անունից ներկայացնել թույլտվության հարցումը:



Մտահոգությունների բարձրաձայնում

Եթե նկատում եք սույն Կոդեքսի **խախտումներ**, դրա հետ կապված ձեր մտահոգությունների բարձրաձայնումը հանդիսանում է **ձեր պատասխանատվությունը**: Դա կարող եք անել ձեր անմիջական ղեկավարի, ձեր ֆունկցիայի ղեկավարի կամ Էթիկայի և համապատասխանության հարցերով ձեր պատասխանատուի միջոցով կամ՝ դիմելով ներքին վերահսկողության բաժնին և մասնավորապես ԳՎԿ հարցերով ձեր ղեկավարին:

Որոշ հարցերի մասին պետք է հայտնեք անմիջապես բարձր օղակի ղեկավար անձնակազմին, (1) ֆինանսական, հաշվապահական կամ վերահսկողության հարցերի մասին պետք է հայտնել անմիջապես կորպորատիվ վերահսկողության գծով տնօրենին կամ վերահսկողության և ռիսկի կառավարման անձնակազմի Նախագահին, (2) Կոդեքսի կասկածելի խախտումները, որոնք լուրջ բնույթ են կրում, օրինակ՝ երբ դրանք առնչվում են բարձր օղակի ղեկավարությանը, զգալի գումարներին, ֆինանսական փաստաթղթերում սխալ տվյալների ներկայացմանը կամ հաստատված հանցավոր գործողություններին, առանց հապաղման պետք է հայտնել անմիջապես Գլխավոր իրավախորհրդատուին, խմբի գլխավոր ֆինանսական տնօրենին կամ կորպորատիվ վերահսկողության գծով տնօրենին:

Ցանկացած ժամանակ և ցանկացած տեսակի խնդրի, այդ թվում՝ վերոնշյալ խնդիրների համար կարող եք օգտվել **«Խոսի՛ր» թեժ գծից**, որը հասանելի է առցանց www.coca-colahellenic.ethicspoint.com հղումով: Այս թեժ գծից հասանելի է բոլոր կոլեգաների համար և մի վայր է, որտեղ կարող եք **գաղտնի** և նախընտրելու դեպքում՝ **անանուն** կերպով հայտնել մեր Կոդեքսի հնարավոր խախտումների հետ կապված ցանկացած մտահոգության մասին: Այն հասանելի է աշխարհի ցանկացած կետում, և ձեր հաղորդագրությունը կարող եք ներկայացնել ձեր մայրենի լեզվով:



Պաշտպանություն հետապնդումներից

Coca-Cola ՀԲԶ-ն հետապնդումներից կպաշտպանի բոլոր այն աշխատողներին, որոնք **ազնվորեն և բարեխղճորեն** բարձրաձայնում են մտահոգությունների մասին: Ազնվորեն հայտնելը չի նշանակում լինել ճիշտ, քանի որ բարձրաձայնել եք մտահոգության մասին, դուք պետք է պարզապես բարեխղճորեն վստահ լինեք, որ ձեր տրամադրած տեղեկատվությունը ճիշտ է:

Կոլեգաներից յուրաքանչյուրը, այդ թվում՝ բարձր օղակի ղեկավարները, որոնք կհետապնդեն սույն Կոդեքսի համաձայն մտահոգությունը բարձրաձայնած որևէ աշխատակցի կամ որոնք հետ կկանգնեցնեն կամ կխոչընդոտեն մեկ այլ աշխատակցի մտահոգությունը բարձրաձայնելու կամ օգնության համար դիմելու գործողությունները, կենթարկվեն կարգապահական պատասխանատվության: Տե՛ս նաև մեր **Տեղեկատվության բացահայտումը պաշտպանելու քաղաքականությունը**:

Միտումնավոր կեղծ մեղադրանք ներկայացնելը, հետաքննիչներին ստելը կամ որևէ հետաքննությանը միջամտելը համարվում է Կոդեքսի **խախտում**:



Առնչվող քաղաքականություններ և իրավական պահանջներ

Սույն Կոդեքսը չի ներառում բոլոր կորպորատիվ կանոնները, սակայն փոխարենը ներկայացնում է այն գլխավոր սկզբունքները, որոնց հիման վրա բոլորս պետք է ստուգենք մեր վարքագիծը: Գոյություն ունեն **հատուկ նշանակության հարցերի համար կիրառվող կորպորատիվ քաղաքականություններ և իրավական պահանջներ**: Կարևոր քաղաքականությունների մասին նշվում է սույն Կոդեքսում, որոնք հասանելի են նաև Ընկերության ներքին ցանցում:



Ամբողջականություն Ընկերության ներսում

3. Մարդու իրավունքներ, բազմազանություն և միասնականություն

Մեր մարդկանց մասին հոգ տանելը և մեկ մարդու նման գործելը մեր առանցքային արժեքներից մեկն է: **Մենք հավատում ենք մեր թիմի յուրաքանչյուր անդամին** և միմյանց միշտ վերաբերվում ենք **հարգանքով և արժանապատվորեն**: Մենք գնահատում ենք մեր աշխատուժի **բազմազանությունը** և ձգտում ենք ապահովել ներառական միջավայր: Աշխատակիցների հավաքագրման և աշխատանքի առաջխաղացման համար հիմք են հանդիսանում որակավորումը, հմտությունները, կատարողական ցուցանիշները և փորձը:

Մենք **չենք հանդուրժում խտրականության կամ ունտնություն ոչ մի դրսևորում**, որը հիմնված է ռասայի, սեռի, մաշկի գույնի, ազգային կամ սոցիալական ծագման, դավանանքի, տարիքի, հաշմանդամության, սեռական կողմնորոշման, քաղաքական դիրքորոշման կամ գործող օրենսդրությամբ պաշտպանվող այլ կարգավիճակի վրա: Մանրամասն տեղեկատվության համար տե՛ս մեր **Մարդու իրավունքների քաղաքականությունը** և մեր **Միասնականության և բազմազանության քաղաքականությունը**: Եթե ունեք հարցեր, խոսեք էթիկայի և համապատասխանության հարցերով ձեր պատասխանատուի կամ ձեր ՄՌ բաժնի հետ:

4. Գործնական փաստաթղթեր

Փաստաթղթերում և ֆինանսական ու ոչ ֆինանսական հաշվետվություններում ճշգրիտ տեղեկատվության ներկայացումն անդրադառնում է մեր կորպորատիվ հեղինակության վրա և կազմում է մեր **իրավական ու կանոնակարգիչ պարտավորությունների մասը որպես բորսայում ցուցակված ընկերություն**: Դրանք կազմում են մեր կորպորատիվ ամբողջականության հիմնաքարը, ինչը մեր հիմնական արժեքներից մեկն է: Փաստաթղթերը և հաշվետվությունները ճշգրիտ տեղեկություններով կազմելը անհրաժեշտ է նաև անհատական կատարողական արդյունավետությունը գնահատելու և **բոլոր աշխատակիցների վարձատրման չափն արդարացիորեն գնահատելու** համար, որը պետք է հիմնված լինի ձեռքբերումների և փաստացի արդյունքների վրա:

«Գործնական փաստաթղթեր» եզրույթն ունի լայն մեկնաբանություն: Յուրաքանչյուր կորպորատիվ փաստաթուղթ, **Նույնիսկ ակնհայտորեն ոչ կարևոր փաստաթուղթը**, պետք է լինի լիարժեք և ճիշտ:

Գործնական փաստաթղթերի օրինակներ.

- Ծախսերի և գործուղումների հաշվետվություններ.
- Հաշիվ-ապրանքագրեր.
- Գնման պատվերներ.
- Որակի վերահսկման փաստաթղթեր.
- Հաշվետվություններ վթարների մասին.
- Գույքագրման ցուցակներ.
- Կատարողական արդյունավետության ուսումնասիրման փաստաթղթեր.
- Հոսքագծի արդյունավետության ցուցանիշներ.
- Ամենօրյա ճիշտ գործելակերպի հարցումներ.
- Ստոնարանի սկանավորման հաշվետվություններ:

Կողքի խախտումների օրինակներ.

- Գործունեության ավելի բարձր հիմնական ցուցանիշների ներկայացում, քան իրականում են.
- Կատարված ծախսերի ոչ ճիշտ հաշվետվությունների ներկայացում.
- Ապրանքների կամ ծառայությունների գնման պատվերների բաժանում հաստատման գործընթացը պարզեցնելու նպատակով.
- Ժամանակի ճնշվածության պատճառով սխալ գույքագրման հաշվարկների արձանագրում:
- Սխալ հովացման սկանավորման կատարում:



Մշտապես համոզվեք, որ **բիզնես-գործարքները գրանցել և փաստաթղթավորել եք պատշաճ և ճիշտ կերպով**, մասնավորապես՝ ճիշտ ժամանակահատվածում, ճիշտ քանակով, համապատասխան անձանց ներքին թույլատվությամբ և նկարագրելով գործարքի իրական բնույթը:

5. Coca-Cola ՀԲԶ-ի ակտիվների ողջամիտ օգտագործում

Coca-Cola ՀԲԶ-ի ակտիվները (օրինակ՝ **դրամական միջոցները, ապրանքները, ավտոմեքենաները, շարժական սարքերը, դյուրակիր համակարգիչները, պլանշետները**) նախատեսված են Ընկերության գործունեությունն իրականացնելու համար և տրամադրվում են ձեռք ձեռք աշխատանքն ամենաարդյունավետ եղանակով կատարելու համար: **Աշխատակցի ժամանակը և մտավոր սեփականությունը** (Coca-Cola ՀԲԶ-ում աշխատելու ընթացքում Coca-Cola ՀԲԶ-ի ծախսերով կամ մեր պարտականությունների շրջանակում ստեղծված ցանկացած բան) նույնպես պետք է օգտագործվի կազմակերպության համար լավագույն հնարավոր ձևով: Մեզ ընդհանուր առմամբ **չի թույլատրվում** Coca-Cola ՀԲԶ-ի ակտիվներն օգտագործել անձնական նպատակների և օգուտի համար: Սահմանափակ չափով թույլատրվում է շարժական սարքերը, դյուրակիր համակարգիչները և պլանշետները ողջամիտ սահմաններում օգտագործել անձնական նպատակով, սակայն այդ օգտագործումը պետք է լինի օրինական, համապատասխան և ոչ աշխատանքային ժամերին: Կորպորատիվ ակտիվների գողությունը, անկախ դրանց արժեքից, համարվում է սույն Կողմերի կոպիտ խախտում:

Ցանկացած բացառություն պետք է թույլատրվի ԳԿԿ-ի հաստատման հարթակի միջոցով: Coca-Cola ՀԲԶ-ի ակտիվների օգտագործման համար բացառություններ երբեք չեն կարող սահմանվել, եթե այդ ակտիվներն օգտագործվելու են այլ բիզնես-գործունեության կամ այլ անձնական շահ ստանալու կամ անօրինական կամ էթիկայի կանոնների չհամապատասխանող որևէ նպատակով:



ԳԿԿ-ի խախտումների օրինակներ.

Ձեր կորպորատիվ դյուրակիր համակարգիչը ձեր ընտանեկան բիզնեսի համար օգտագործելը, Ընկերության վառելիքի կտրոնները ձեր անձնական շահագործման ավտոմեքենայի համար օգտագործելը, մեր ապրանքները որևէ անձնական միջոցառման համար օգտագործելը, որևէ տոմսի օգտագործումը, որը նախատեսված է եղել տրվելու որևէ հաճախորդի իր անձնական օգտագործման համար:

6. Տեղեկատվության պաշտպանություն և արտադրական ակտիվներ

Իր բիզնես-նպատակներին հասնելու համար Coca-Cola ՀԲԶ-ն ամբողջովին հիմնվում է իր բիզնես-գործունեության առնչվող տվյալների և տեղեկատվական համակարգերի վրա:

Մեզ կից յուրաքանչյուրը պարտավոր է երաշխավորել **աշխատանքը մշտապես ապահով եղանակով կատարելու պարտավորությունը՝ սահմանափակելով բիզնես-գործունեությանն առնչվող տվյալների արտահոսքի կամ կորստի և տեղեկատվական համակարգերի վնասման կամ ոչ ճիշտ նպատակով օգտագործման հետ կապված ռիսկերը:** Մենք պետք է հատկապես ուշադիր լինենք Ընկերության բիզնես-գործունեությանն առնչվող գաղտնի տվյալների պաշտպանությանը, որոնք ներառում են ցանկացած տեղեկատվություն, որն Ընկերությունը չի բացահայտել կամ հանրությանը հասանելի չի դարձրել և այն տեղեկատվությունը, որը բացահայտվելու դեպքում կարող է վնաս հասցնել Coca-Cola ՀԲԶ-ի շահերին:



Տեղեկատվության պաշտպանության քաղաքականություն

Տեղեկատվության պաշտպանության մեր քաղաքականությունն ապահովում է մեր բիզնես-գործունեությանն առնչվող տվյալների և տեղեկատվական համակարգերի պաշտպանվածությունը բազմաթիվ վտանգներից և միջադեպերից, որոնք կարող են բացասաբար ազդել **մեր բիզնես-գործունեությանն առնչվող տվյալների և տեղեկատվական համակարգերի գաղտնիության, հասանելիության և ամբողջականության վրա:** Տեղեկատվական անվտանգության բնագավառում կանոնակարգիչ բոլոր փաստաթղթերը բերված են տեղեկատվության պաշտպանության քաղաքականությունում, օրինակ՝ ստանդարտները, ընթացակարգերը, կանոնները և ուղեցույցները, որոնք կազմվել են տեղեկատվության պաշտպանության քաղաքականության հիման վրա կամ համապատասխանեցվել են վերջինիս հետ:

ԳԿԿ-ի խախտումների օրինակներ.

Համակարգի գաղտնաբառը որևէ այլ աշխատակցի տրամադրելը, որպեսզի նա պատասխանի հարցումներին կամ տրամադրի հաստատումներ Ընկերության տարբեր համակարգերում ձեր արձակուրդում գտնվելու ժամանակ:

Թույլատրելի օգտագործման քաղաքականություն

Թույլատրելի օգտագործման քաղաքականությունը կազմում է տեղեկատվության պաշտպանության քաղաքականության մասը և տրամադրում է հատուկ ցուցումներ մեր կորպորատիվ տեղեկատվական ռեսուրսների (օր.՝ էլ. հաղորդակցում, համացանց, աշխատատեղեր, աշխատածրագրեր, շարժական սարքեր և այլն) պատշաճ օգտագործման վերաբերյալ:

Թվային միջոցների օգտագործման էթիկայի կանոններ

Սոցիալական մեդիայում մեր բոլորի ներգրավվածությունը շարունակաբար աճում է: Երբ օգտվում եք սոցիալական մեդիայից, մի ներկայացրեք անձնական կարծիքներ Ընկերության անունից, եթե չունեք այդպես վարվելու իրավասություն: Անձամբ կամ խմբով մի գրոհեք կամ մի գրպարտեք որևէ անձի, ապրանքի, հաճախորդի, մատակարարի, կոլեգայի կամ որևէ այլ շահագրգիռ կողմի: Մանրամասն ուղղորդիչ տեղեկատվության համար տե՛ս նաև **Թվային միջոցների օգտագործման էթիկայի կանոնները:**

7. Աշխատանք հաճախորդների և մատակարարների հետ

Մենք մշտապես արդարացիորեն ենք վարվում հաճախորդների և մատակարարների հետ: Ոչ մեկը չպետք է օգուտ ստանա որևէ հաճախորդից կամ մատակարարից՝ դիմելով խաբեության, չարաշահելով գաղտնի տեղեկատվությունը կամ գործելով որևէ անազնիվ կերպով: Որևէ հաճախորդի կամ մատակարարի հետ գործ ունենալիս՝ առաջնահերթությունը պետք է մշտապես տաք ընկերության շահերին և դրանք վեր դասեք ցանկացած անձնական նախընտրությունից և դրանց ամբողջովին վերաբերվեք ըստ այդ անձանց և նրանց ընկերությունների արժանիքների: Որևէ առանձին հաճախորդի կամ մատակարարի ընկերության հետ կրա ունեցած գործարքներում առավելություն տալը համարվում է սույն Կոդեքսի խախտում:

8. Շահերի բախում

Մենք տաղանդավոր մասնագետներ ենք: Գերազանցությունը մեր գլխավոր արժեքներից մեկն է: Շահերի բախումը նվազեցնում է գերազանցությամբ աշխատելու մեր ունակությունը: Շահերի բախում առաջանում է այն դեպքում, երբ ձեր **անձնական գործողությունները, շահերը կամ հարաբերությունները** հատվում կամ գրեթե հատվում են որպես Coca-Cola ZPE-ի տնօրեն կամ աշխատակից մեր մասնագիտական պարտականությունների հետ կամ խոչընդոտում են ձեր Coca-Cola ZPE-ի **շահերին առավելագույնս համապատասխանաբար գործելու ունակությանը**:

Նույնիսկ այն հանգամանքներում, երբ դուք անձնական օգուտ չեք ստանում, շահերի բախումը կարող է բացասաբար ազդել ձեր արդյունավետության վրա:

Դուք պետք է ԳԿԿ-ի հաստատման հարթակի միջոցով ակտիվորեն տեղեկացնեք բոլոր այն հարաբերությունների կամ շահերի մասին, որոնք կարող են չհամապատասխանել կամ գրեթե չհամապատասխանել ընկերության համար ձեր աշխատանքային պարտականությունների կատարմանը: Բոլոր ծանուցումները պահվում են գաղտնի:

Հնարավոր չէ սահմանել բոլոր այն իրավիճակները կամ հարաբերությունները, որոնք կարող են շահերի բախում առաջացնել: Ինտեքստային յուրաքանչյուր իրավիճակ պետք է գնահատվի անհատապես: Ստորև նկարագրվում են շահերի բախման մի քանի հատուկ իրավիճակներ և օրինակներ: Միշտ հիշեք, որ շահերի բախումների դեպքերի մեծ մասը կարող է լուծվել **բաց քննարկման կամ թափանցիկության միջոցով**: Շահերի բախումը ոչ միշտ է համարվում Կոդեքսի խախտում, **սակայն դրա չբացահայտումը համարվում է**:



8ա. Հարաբերություն հավանական հաճախորդի, հաճախորդի, մատակարարի կամ պետական պաշտոնյայի հետ

Շահերի բախում առաջանում է այն դեպքում, եթե դուք կայացնում եք բիզնես որոշում որևէ հավանական հաճախորդի, հաճախորդի, մատակարարի կամ պետական պաշտոնյայի նկատմամբ ունեցած անձնական շահից դրոված կամ երբ մեր հավանական հաճախորդներից, հաճախորդներից կամ մատակարարներից որևէ մեկից կամ որևէ պետական պաշտոնյայից անձնական օգուտ եք ստանում: Եթե բարեկամը կամ որևէ անձ, որի հետ ունեք մտերիմ անձնական հարաբերություն, ներգրավված է Coca-Cola ZPE-ին անչվող ձեր **բիզնես որոշման** կայացման գործընթացում, դա կարող է առաջացնել **շահերի բախում**: Նման դեպքերում ձեր պատասխանատվությունն է՝ համոզվել, որ շահերի բախումը լուծված է: Դրա համար անմիջապես անհրաժեշտ է **իրավիճակի մասին խոսել** ձեր անմիջական ղեկավարի կամ Էթիկայի և համապատասխանության հարցերով ձեր պատասխանատուի հետ:



Օրինակ. դուք ներգրավված եք նոր մատակարար գտնելու համար մրցույթի անցկացման գործընթացում: Ձեր եղբայրն աշխատում է մատակարարներից մեկի կազմակերպությունում: Ինչդրի մասին հայտնեք ներքին կարգով և դադարեցրեք ձեր մասնակցությունը մրցույթի անցկացման գործընթացին: Համոզվեք, որ չեք ստանում գաղտնի տեղեկատվություն և որ որոշում կայացնելու գործընթացում մասնակցություն չունեք: Այս միջոցառումները գրանցեք ԳԿԿ-ի հաստատման հարթակում:



Ցբ. Արտաքին ներդրումներ

Չերձ մնացեք այն **ներդրումներից**, այդ թվում՝ Coca-Cola ՀԲԸ-ի **հաճախորդ, մրցակից կամ մատակարար ընկերություններում** ներդրումներ կատարելուց, որոնք կարող են ազդել Coca-Cola ՀԲԸ-ի անունից ձեր որոշումների կայացման վրա (բացառությամբ բորսայական հարթակներում ներկայացված ընկերությունների բաժնետոմսերում կատարվող ներդրումներից, որոնք կարող են համարվել անձնական բնույթի ներդրումներ): Եթե ձրագրում եք որևէ ներդրում կատարել, որը հավանական է, որ կազմի Coca-Cola ՀԲԸ-ի անունից ձեր որոշումների կայացման վրա, ուղարկեք թույլտվության հարցում ԳՎԿ-ի հաստատման հարթակում:

Ցգ. Աշխատանք համատեղության կարգով

Ձեր ազատ ժամանակի հաշվին համատեղության կարգով աշխատանքը կարող է առաջացնել հավանական շահերի բախում, հետևաբար պետք է հայտնել այդ մասին և ստանալ թույլտվություն, եթե աշխատանքը որևէ ձևով առնչվում է մեր գործին (օր.՝ գործնական հարաբերություն Coca-Cola ՀԲԸ-ի հաճախորդների, մատակարարների հետ և այլն) կամ եթե այն խլում է ձեր ժամանակը և էներգիան այն չափով, որը կարող է ազդել Coca-Cola ՀԲԸ-ում ձեր աշխատանքի վրա: Եթե ցանկանում եք **ձեր ազատ ժամանակի հաշվին աշխատել համատեղության կարգով**, որը կարող է առաջացնել պոտենցիալ շահերի բախում, պետք է նախապես ստանաք թույլտվություն ԳՎԿ-ի հաստատման հարթակում: **Եթե համատեղության կարգով աշխատանքը** կարող է ազդել դատելու ձեր կարողության վրա այնպես, որ դա կարող է վնասել Coca-Cola ՀԲԸ-ի շահերին, այն չի թույլատրվի: Նույնիսկ եթե համատեղության կարգով աշխատանքը թույլատրվի, մշտապես համոզվեք, որ չեք բացահայտում Coca-Cola ՀԲԸ-ի մասին գաղտնի տեղեկատվություն:

Այս կանոնները գործում են **գբաղվածության բոլոր ձևերի**, այդ թվում՝ լրիվ և ոչ լրիվ աշխատաժամանակով պաշտոնների, ինքնագբաղվածության, խորհրդատվական կամ մեկնագամյա գործերի, օրինակ՝ ելույթների կամ ներկայացումների համար: Բարեգործական խորհուրդներում ծառայության համար թույլտվություն չի պահանջվում:



Օրինակ. Դուք չեք կարող աշխատել որպես տնօրեն, աշխատակից, գործակալ կամ խորհրդատու մեր մատակարարներից որևէ մեկի համար: Եթե դուք շուկայի գարգացման պատասխանատու եք, չեք կարող աշխատել որևէ հաճախորդի մոտ հանգստյան օրերին:





8դ. Քաղաքական ակտիվություն

Մենք խրախուսում ենք անձնական մասնակցությունը քաղաքացիական հասարակության զարգացման և **քաղաքական գործընթացներում**: Սակայն ձեր անձնական քաղաքական հայացքները կամ գործունեությունը չպետք է ազդեն ձեր աշխատանքի վրա: Եթե պլանավորում եք ստանձնել որևէ հանրային պաշտոն, պետք է նախապես ստանաք թույլտվություն ԳԿԿ-ի հաստատման հարթակում:

8ե. Ընտանեկան կամ սերտ անձնական հարաբերություններ

Չնայած մենք ընդունում ենք, որ կոլեգաները կարող են ունենալ կամ կազմել ընտանիք կամ սերտ անձնական հարաբերություններ մյուս կոլեգաների հետ, սակայն մենք խստորեն հետևում ենք նաև **արժանիքների և հավասար հնարավորությունների** սկզբունքին: Այդ պատճառով, **աշխատակիցների շրջանում օբյեկտիվ, արդարացի և հավասար վերաբերմունք** ապահովելու նպատակով մենք **թույլ չենք տալիս**, որ բարեկամները կամ սերտ անձնական հարաբերությունների մեջ գտնվող անձինք **հաշվետու լինեն ուղղակիորեն կամ վերջնական արդյունքում միմյանց**:



Օրինակ. Եթե երկու գույզընկերն էլ աշխատում են տվյալ բիզնես միավորի միևնույն բաժնում, դա կարող է շահերի բախում առաջացնել: Սակայն խնդիրը կարող է լուծվել, եթե անմիջական դեկավարը, ՄՌ գործընկերը և Էթիկայի և հապատասխանության հարցերով պատասխանատուն միասին սահմանեն կանոններ (օր.՝ միմյանց աշխատանքը չհաստատելու կանոն), բաց քննարկեն կարիերայի առաջխաղացման սահմանափակումների մասին (գույզընկերները չեն կարող զբաղեցնել միմյանց հաշվետվու պաշտոններ), և ԳԿԿ-ի հաստատման հարթակում ներկայացվի թույլտվություն ստանալու հարցում:

Աշխատանքային պարտականությունների բնույթից կախված՝ շահերի բախում կարող է առաջանալ նույնիսկ այն դեպքում, եթե միմյանց հետ կապ ունեցող աշխատակիցներն աշխատում են տարբեր բաժիններում, հատկապես երբ աշխատակիցներից մեկը **պետք է ստուգի, հաստատի կամ վերանայի մյուսի աշխատանքը**:



Օրինակ. Տվյալ երկրի ՄՌ կառավարչի գույզընկերը դիմում է նույն բիզնես միավորում աշխատանքի անցնելու համար: Առկա է հնարավոր շահերի բախում, որը հնարավոր չէ լուծել այլընտրանքային միջոցներով (քանի որ տվյալ երկրի ՄՌ կառավարիչը կամ նրա թիմը պատասխանատու են լինելու ՄՌ կառավարչի գույզընկերոջ կատարողականի գնահատման համար և այլն): Հետևաբար, մենք չենք կարող գույզընկերոջն ընդունել աշխատանքի:

Գործառնական հանձնաժողովի և Տնօրենների խորհրդի անդամների բարեկամները կազմակերպությունում կարող են աշխատանքի ընդունվել միայն որպես փորձնակներ մինչև վեց ամիս ժամկետով: Այս պահանջի հետ կապված ցանկացած բացառություն պետք է հաստատվի Վերահսկողության և ռիսկի կառավարման հանձնաժողովի կողմից:



9. Կաշառակերության դեմ սկզբունք

Մենք կիրառում ենք **«գրոյական հանդուրժողականության»** քաղաքականություն, երբ հարցը վերաբերում է կաշառակերությանը: Աշխատակիցները և տնօրեններն ուղղակիորեն կամ անուղղակի կերպով ոչ մի պետական պաշտոնյայի կամ որևէ մեկին երբեք չեն կարող որևէ արժեքավոր բան կամ որևէ առավելություն տալ, առաջարկել, խոստանալ կամ թույլատրել, որպեսզի այդ անձին դրդեն կատարել որևէ ոչ իրավական գործառույթ կամ գործողություն: Մանրամասն տեղեկատվության համար տե՛ս մեր **Կաշառակերության դեմ քաղաքականությունը**:

Նույն կանոնը գործում է մեր մատակարարների, դիստրիբյուտորների, գործակալների, խորհրդատուների և կապալառուների համար, եթե նրանք գործում են մեր անունից: Դուք չեք կարող հրահանգել, լիազորել կամ թույլ տալ որևէ երրորդ կողմին կատարել որևէ արգելված վճարում ձեր կամ ՇՆԿերության անունից: Մենք շատ ուշադիր հետևում ենք բոլոր այն երրորդ կողմերին, որոնց ներգրավում ենք Coca-Cola ՀԲԸ-ի անունից որևէ պետական պաշտոնյայի հետ համագործակցելու: Մշտապես առաջնորդվե՛ք մեր **Երրորդ կողմերի կաշառակերության դեմ գործունեության ստուգման ուղեցույցով**, որը ներառված է **Կաշառակերության դեմ քաղաքականությունում**:

Նաև՝ նախքան Coca-Cola ՀԲԸ-ի անունից որևէ քաղաքական ներդրում թույլատրելը կամ կատարելը, պետք է ստանաք Coca-Cola ՀԲԸ-ի Տնօրենների խորհրդի գրավոր հաստատումը: Ձեր անունից կարող եք գումար նվիրաբերել որևէ քաղաքական կուսակցության առանց նախնական թույլտվության:

Որևէ երրորդ կողմին մենք **երբեք չենք տալիս նվերներ կամ չենք հրավիրում որևէ ժամանցային միջոցառման և նույնը չենք ընդունում նրանցից**, եթե դա մեր քաղաքականությունների համաձայն կարող է դիտվել որպես կաշառք կամ այլ կերպ համարվել ավելորդ: Ինդրում ենք նաև ուսումնասիրել **Նվերների և ժամանցային հրավերների հանձնման ձեր տեղական քաղաքականությունը**, որում նշված է հաճախորդներին, մատակարարներին, այլ բիզնես-գործընկերներին և պետական պաշտոնյաներին նվերներ հանձնելու և ժամանցային միջոցառումների հրավիրելու կամ նույնը նրանցից ստանալու կարգը՝ համաձայն մեր **Կաշառակերության դեմ քաղաքականության**:



Օրինակ. Եթե ցանկանում եք որևէ հաճախորդի որևէ բարձրակարգ միջոցառման հրավիրել, որի հովանավորը Coca-Cola ՀԲԸ-ն է, պետք է նախ ուսումնասիրեք նվերների և ժամանցային հրավերների հանձնման ձեր տեղական քաղաքականությունը՝ համոզվելու համար, որ ձեզ թույլատրվում է հանձնել հրավերը և թույլատրվելու դեպքում՝ համոզվել՝ արդյոք անհրաժեշտ է նախապես թույլտվության հարցում կատարել ԳԿԿ-ի հաստատումների հարթակում:

10. Շրջակա միջավայրի պաշտպանություն, առողջության պահպանում և անվտանգության ապահովում



- ❶ ոչ հեղուկ
- ❷ խցանով շիշ
- ❸ մինչև 2,5 լիտր
- ❹ բարկոդավորված (չհեռացնել պիտակը)

Մենք մեր տարածքները շահագործում և մեր գործունեությունն իրականացնում ենք՝ մշտապես հաշվի առնելով շրջակա միջավայրի և առողջության պահպանման ու անվտանգության ապահովման կիրառելի օրենքներն ու ՇՆԿերության ստանդարտները: Մեր առաջնային գերակայությունն է՝ ապահովել մեր աշխատակիցների, կապալառուների, հաճախորդների և սպառողների, ինչպես նաև այն համայնքների անդամների անվտանգության և առողջության պաշտպանությունը, որոնցում ծավալում ենք բիզնես գործունեություն: Բիզնես որոշումների կայացնելիս մենք մշտապես հաշվի ենք առնում դրանց հետևանքները շրջակա միջավայրի, առողջության պահպանման և անվտանգության ապահովման վրա: Շրջակա միջավայրի, առողջության պահպանման և անվտանգության ապահովման մեր ստանդարտներին միտումնավոր կերպով չհետևելը հանդիսանում է սույն Կողմերի խախտում: Մանրամասն տեղեկությունների համար տե՛ս մեր **Շրջակա միջավայրի, առողջության պահպանման և անվտանգության ապահովման քաղաքականությունները (ինչպես նաև՝ Ռակի և սննդի անվտանգության ապահովման քաղաքականությունը, Փաթեթավորման թափոնների և դրանց երկրորդաբար օգտագործման քաղաքականությունը և՝ Պրեմիում դասի խմիչքների պատասխանատու մարքեթինգի քաղաքականությունը)**:

11. Շուկայում ազնիվ մրցակցություն և մրցակցության մասին օրենքների պահանջների կատարում

«Հաղթել հաճախորդների հետ միասին» կարգախոսը մեր կարևորագույն արժեքներից մեկն է: Մենք ունենք ազնիվ գործարար մրցակցության միջոցով հաջողության հասնելու պատմություն: Մենք չենք նախընտրում առավելության հասնել անօրինական կամ էթիկայի նորմերին չհամապատասխանող գործելակերպերի միջոցով: Մենք պահպանում ենք բոլոր այն երկրների մրցակցության մասին գործող օրենքների պահանջները, որտեղ գործունեություն ենք ծավալում: Այդ օրենքները կարգավորում են մեր առևտրային գործելակերպերը մեր հաճախորդների, դիստրիբյուտորների և այլ երրորդ կողմերի հետ: Խախտումների համար կարող են կիրառվել լուրջ տուգանքներ, որոնք ՇՆԿԵՐՈՒԹՅԱՆ և ՆՐԱ ԱՆՃՆԱԿԱԳՎԻՆ կարող են տարբեր սանկցիաների և պատասխանատվությունների ելթարկել: Մրցակցության մասին օրենքի պահանջների հետ համապատասխանությունն ապահովելու վերաբերյալ մանրամասն խորհրդատվություն և ուսուցում կարող էք ստանալ ձեր իրավաբանական բաժնից: Տե՛ս նաև մեր **Մրցակցության մասին օրենքի ձեռնարկը**:

12. Անձնական տվյալների գաղտնիություն և պաշտպանություն

Մենք արժևորում և ապահովում ենք **մեր բոլոր աշխատակիցների, աշխատանքի համար դիմողների, բիզնես գործընկերների և սպառողների անձի գաղտնիությունը**: Յուրաքանչյուրի պատասխանատվությունն է՝ անձնական տվյալների հետ աշխատելիս առաջնորդվել հետևյալ հիմնական սկզբունքներով:

1. Տվյալների մշակումը կատարել՝ օրինական, արդարացի և թափանցիկ կերպով:
2. Տվյալները հավաքել՝ միայն հատուկ, որոշակի և օրինական նպատակներով:
3. Մի՛ հավաքել կամ մշակել տվյալները, եթե դրանք ձեզ անհրաժեշտ չեն:
4. Ապահովել՝ տվյալների ստույգ և թարմ լինելը:
5. Սահմանափակել՝ հավաքագրված տվյալները պահելու ժամկետները:
6. Ապահովել՝ անձնական տվյալների համապատասխան անվտանգությունը:

Մշտապես գործել՝ հիմք ընդունելով մեր **անձնական տվյալների պաշտպանության քաղաքականությունը** և մեր **Տվյալների գաղտնիության քաղաքականությունը**:

13. Գործարքներ ընկերության արժեթղթերով

Դուք չեք կարող Coca-Cola ZԲԹ-ի կամ ցանկացած այլ ընկերության **բաժնետոմսերը կամ այլ արժեթղթերը գնել կամ վաճառել**՝ հիմնվելով ներքին տեղեկատվության կամ էական նշանակություն ունեցող գաղտնի տեղեկատվության վրա, այսինքն՝ այնպիսի տեղեկատվության, որը հանրորեն հասանելի չէ, և որը ներդրողը կհամարեր կարևոր բաժնետոմսեր կամ այլ արժեթղթեր գնելու, վաճառելու կամ պահելու վերաբերյալ որոշում կայացնելու համար (գործունեություն, որին անվանում են **«հնսայդերական գործարք»**): Ներքին տեղեկատվության կամ էական նշանակություն ունեցող գաղտնի տեղեկատվության հիման վրա բաժնետոմսերի կամ արժեթղթերի գործարքներ կատարելը կամ ներքին կամ էական նշանակություն ունեցող գաղտնի տեղեկատվությունը հնարավոր նման գործարքներ կատարողներին տրամադրելը համարվում է կոպիտ օրինախախտում և կարող է հանգեցնել քրեական հետապնդման: Ինսայդերական գործարքների մասին կանոնակարգերի պահանջների կատարումը յուրաքանչյուրի պատասխանատվությունն է:

Դուք ոչ մեկին չպետք է տրամադրել ներքին կամ էական նշանակություն ունեցող գաղտնի տեղեկատվությունը, եթե դա անելու լիազորություն չունեք: Մեր տնօրենները, ավագ ղեկավարները և որոշակի առանցքային աշխատակազմերը, որոնք հանդիսանում են ղեկավար պարտականություններ կատարողներ, ունեն բաժնետոմսերի հետ գործարքների լրացուցիչ պարտավորություններ և սահմանափակումներ: Հարցերի դեպքում խնդրում ենք ուսումնասիրել մեր **Արժեթղթերի հետ գործարքների կանոնակարգը** և խորհրդատվության համար դիմել խմբի իրավաբանական բաժնին:

14. Սանկցիաներ

Սանկցիաները պետության և միջազգային մարմինների (օրինակ՝ Միավորված ազգերի կազմակերպության) կողմից կիրառվող պատժամիջոցներ են որոշ երկրների, կազմակերպությունների և անհատների հետ գործարքներն արգելելու նպատակով: Դրանք հիմնականում լինում են որոշ երկրների, անհատների կամ կորպորատիվ կազմակերպությունների հետ գործարքների վրա առևտրի սահմանափակումներ, ֆինանսական սանկցիաներ և արգելքներ կիրառելու տեսքով: Սույն Կոդեքսով պահանջվում է հետևել **Սանկցիաների քաղաքականության** պահանջներին: Բացի այդ, մեր **Սանկցիաների քաղաքականության** ցանկացած խախտում կարող է ենթադրել լուրջ քաղաքացիական և քրեական պատժամիջոցներ ինչպես մեր բիզնեսի, այնպես էլ առանձին աշխատակիցների, պաշտոնյաների և տնօրենների համար, ինչպես նաև զգալի վնաս կարող է հասցնել ՇՆԿԵՐՈՒԹՅԱՆ հեղինակությանը: Մանրամասն տեղեկատվության համար ուսումնասիրել՝ Սանկցիաների քաղաքականությունը, իսկ հարցեր ունենալու դեպքում խորհրդակցել ձեր իրավաբանական բաժնի հետ:



15. Տեղեկատվություն

Կողեքսով նախատեսված է՝ ապահովելու աշխատակիցների գործելակերպի և վարքագծի համապատասխանությունը: Ոչ մի կանոնադրում հնարավոր չէ լիովին հաշվի առնել բոլոր հանգամանքները: Սույն Կողեքսում սահմանված ոչինչ չպետք է հակասություն առաջացնի տեղական օրենքների հետ. իսկ հակասության դեպքում նախապատվությունը պետք է տրվի այդ օրենքներին: Coca-Cola ՀԲԸ-ն իրեն իրավունք է վերապահում ցանկացած ժամանակ և ցանկացած պատճառով փոփոխել կամ լրացնել Կողեքսը:

16. Դասընթացներ

Կողեքսի վերաբերյալ կանոնավոր կերպով անցկացվելու են դասընթացներ: Ձեր դասընթացների ծրագրի վերաբերյալ հարցեր ունենալու դեպքում խնդրում ենք դիմել ձեր Էթիկայի և համապատասխանության հարցերով պատասխանատուին: Յուրաքանչյուր աշխատակցի պատասխանատվությունն է՝ մասնակցել պարտադիր անցկացվող դասընթացներին և ապահովել պատասխանատու և մշտական ներկայություն:

17. Հետաքննություններ

Coca-Cola ՀԲԸ-ի Վերահսկողության բաժինը, առաջնորդվելով Coca-Cola ՀԲԸ-ի հետաքննության արձանագրություններով և ուղեցույցներով, անհրաժեշտության դեպքում կիրականացնի հետաքննություն Կողեքսի հնարավոր խախտումների բոլոր ծանուցումների համար: Նման ծանուցումների և հետաքննությունների, այդ թվում՝ հետաքննությունների վերջնական արդյունքների մասին հաշվետվությունները պարբերաբար տրամադրվում են Coca-Cola ՀԲԸ-ի ավագ ղեկավարությանը և Տնօրենների խորհրդի Վերահսկողության և ռիսկի կառավարման հանձնաժողովին:



