



Cilvēktiesību politika

MĒS DARBOJAMIES ILGTSPĒJĪGĀ VEIDĀ.

Mēs darām to, kas ir pareizi, nevis viegli, un vadāmies godprātīgi, vienmēr saskaņā ar mūsu ētiku.

Mēs rīkojamies mērķtiecīgi, ņemot vērā vidi, kopienas un pasauli.

Cilvēktiesību ievērošana ir būtiski svarīga Coca-Cola HBC un to kopienu, kurās mēs veicam darbību, ilgtspējai.

Savā uzņēmumā mēs esam apņēmušies nodrošināt, ka pret cilvēkiem izturas ar cieņu.



Coca-Cola HBC **Cilvēktiesību politikas** pamatā ir starptautiskie cilvēktiesību principi, kas iekļauti Vispārējā cilvēktiesību deklarācijā, Starptautiskās Darba organizācijas Deklarācijā par pamatprincipiem un tiesībām darbā, ANO Globālajā līgumā un ANO uzņēmējdarbības un cilvēktiesību pamatprincipos.

Cilvēktiesību politika ir piemērojama Coca-Cola HBC, Coca-Cola HBC piederošajām struktūrvienībām struktūrvienībām, kurās Coca-Cola HBC ir vairākuma daļa un Coca-Cola HBC pārvaldītajām vietām. Uzņēmums ir apņēmis ievērot šajā Politikā noteiktos principus. Mūsu Vadlīnijas piegādātājiem ir piemērojamas mūsu piegādātājiem un ir saskaņotas ar šīs Politikas radītajām gaidām un saistībām

SATURS:

- **Cilvēktiesību ievērošana**
- **Kopienas un ieinteresēto pušu iesaistīšana**
- **Neaizsargātas personas un kopienas**
- **Dažādības novērtēšana un vienlīdzīgas iespējas**
- **Brīvība iesaistīties asociācijās un kolektīvajās sarunās**
- **Veselībai nekaitīga un droša darba vieta**
- **Drošība darba vietā**
- **Piespiedu darbs un cilvēku tirdzniecība**
- **Bērnu darbaspēks**
- **Zemes lietošanas tiesības, ūdens resursi un ietekme uz vidi**
- **Darba laiks, samaksa un nodrošinājums**

Cilvēktiesību ievērošana

Coca-Cola HBC ievēro cilvēktiesības. Mēs esam apņēmušies izmantot pienācīgu pārbaudi cilvēktiesību jomā un profilaktiskus atbilstības procesus, lai konstatētu un novērstu jebkādu nelabvēlīgu ietekmi uz cilvēktiesībām, ko var radīt mūsu uzņēmuma darbības.

Kopienas un ieinteresēto pušu iesaistīšana

Mēs atzīstam savu ietekmi uz vietējo sabiedrību, kurās veicam darbību. Esam apņēmušies sadarboties ar ieinteresētajām pusēm attiecīgajās kopienās, lai nodrošinātu, ka savā darbībā mēs uz klausām un ņemam vērā viņu uzskatus.

Atbilstošos gadījumos mēs esam apņēmušies iesaistīties dialogā ar ieinteresētajām pusēm, lai apspriestu cilvēktiesību jautājumus, kas saistīti ar mūsu uzņēmuma darbību. Mēs esam pārliecināti, ka vietējās problēmas vislabāk var risināt vietējā līmenī. Mēs arī esam apņēmušies izmantot vietēji piemērotas iniciatīvas, lai radītu ekonomiskas iespējas un veicinātu nemateriālās vērtības kopienās, kurās mēs veicam darbību.

Neaizsargātas personas un kopienas

Mēs esam apņēmušies ievērot visu to personu cilvēktiesības neatkarīgi no rases, dzimuma, dzimuma identitātes, ādas krāsas, nacionālās vai sociālās izcelsmes, reliģijas, vecuma, invaliditātes, seksuālās orientācijas, politiskajiem uzskatiem, kurām var būt paaugstināts risks kļūt neaizsargātām vai atstumtām, tostarp, bet ne tikai, migrantiem, pamatiedzīvotājiem, bēgļiem, minoritātēm, ja tās negatīvi ietekmē mūsu darbība vai biznesa attiecības.

Mēs cienām pamata cilvēku, kas nostiprināts valstu tiesību aktos un Apvienoto Nāciju Organizācijas Cilvēktiesību deklarācijā un Cilvēktiesību hartā.



Dažādības novērtēšana un vienlīdzīgas iespējas

Mēs novērtējam savu darbinieku daudzveidību un viņu sniegto ieguldījumu. Jau ilgstoša mūsu apņemšanās ir nodrošināt vienlīdzīgas iespējas un nepieļaut diskrimināciju un aizskaršanu.

Mēs ticamies nodrošināt tādas darba vietas, kurās nav diskriminācijas vai aizskaršanas rases, dzimuma, ādas krāsas, etniskās vai sociālās izcelsmes, reliģijas, vecuma, invaliditātes, seksuālās orientācijas, politisko uzskatu vai jebkādu citu iemeslu dēļ, kuru aizsardzība noteikta piemērojamajos tiesību aktos.

Uzņēmuma darbinieku atlases, pieņemšanas, izvietojšanas, apmācību, atlīdzības un paaugstināšanas pamatā ir kvalifikācija, rezultāti, prasmes un pieredze. Mēs esam apņēmušies nodrošināt vienlīdzību un vienlīdzīgu atalgojumu.

Neatkarīgi no personīgajām īpašībām vai statusa uzņēmums nepieļauj necienīgu vai nepienācīgu rīcību, netaisnīgu attieksmi vai jebkāda veida represijas. Aizskaršana darba vietā vai jebkādos ar darbu saistītos apstākļos ārpus darba vietas nav pieļaujama.

Šie principi ir piemērojami ne tikai uzņēmuma darbiniekiem, bet arī sadarbības partneriem, ar kuriem mēs strādājam.

Brīvība iesaistīties asociācijās un kolektīvajās sarunās

Mēs ievērojam savu darbinieku tiesības pievienoties vai nepievienoties arodbiedrībām vai tās veidot, nebaidoties par sankcijām, iebiedēšanu vai aizskaršanu. Ja darbiniekus pārstāv tiesiski atzīta apvienība, mēs esam apņēmušies veidot konstruktīvu dialogu ar viņu brīvi izvēlētajiem pārstāvjiem. Esam apņēmušies labticīgi piedalīties sarunās ar šādiem pārstāvjiem.



Veselībai nekaitīga un droša darba vieta

Mēs nodrošinām veselībai nekaitīgu un drošu darba vietu un ievērojam piemērojamās drošības un veselības aizsardzības tiesību aktus, noteikumus un iekšējās prasības. Esam apņēmušies nodrošināt produktīvu darba vietu, pēc iespējas samazinot negadījumu risku, traumu iespējamību un apdraudējumu veselībai.

Esam apņēmušies iesaistīt savus darbiniekus, lai pastāvīgi uzlabotu veselības aizsardzību un drošību savās darba vietās, tostarp konstatējot riskus un novēršot veselības aizsardzības un drošības problēmas.

Drošība darba vietā

Mēs esam apņēmušies nodrošināt, ka darba vietā nav vardarbības, aizskaršanas, iebiedēšanas un citu nedrošu vai traucējošu apstākļu, kurus izraisa iekšējs un ārējs apdraudējums. Drošības pasākumi darbiniekiem tiek veikti atbilstoši vajadzībai, un tajos ir ievērots darbinieku privātums un cieņa.

Piespiedu darbs un cilvēku tirdzniecība

Mēs aizliedzam jebkāda veida piespiedu darba izmantošanu, tostarp ieslodzīto darbu, spaidu darbu, militāro darbu, vergu darbu un jebkādas cilvēku tirdzniecības veidus.

Bērnu darbaspēks

Mēs ievērojam visus saistošos likumus par minimālo vecumu, no kura persona drīkst būt nodarbināta saskaņā ar ILO Konvencijā Nr. 138 noteikto. Saskaņā ar ILO Konvencijā Nr. 182 noteikto mēs aizliedzam tādu darbinieku, kuri ir jaunāki par 18 gadiem, nodarbināšanu amatos, kas saistīti ar bīstamu darbu.



Zemes lietošanas tiesības, ūdens resursi un ietekme uz vidi

Mēs esam apņēmušies nodrošināt minimālu ietekmi uz vidi, jo īpaši izvairoties no ietekmes, kas var arī palielināt risku cilvēktiesībām, piemēram, piekļuvei ūdenim, sanitārijai un tīrai videi. Kā lielākais vairāku lauksaimniecības preču pircējs mēs iegūstam savas sastāvdaļas, izmantojot trešās puses, un mēs esam apņēmušies iegādāties ilgtspējīgi sertificētus kultūraugus, tādējādi atbalstot un veicinot vietējo lauksaimnieku un kopienu tiesību uz zemi aizsardzību.

Darba laiks, samaksa un nodrošinājums

Mēs kompensējam darbiniekiem konkurenci attiecībā pret nozari un vietējo darba tirgu, pamatojoties uz kvalifikāciju, sniegumu, prasmēm un pieredzi. Mēs esam apņēmušies nodrošināt vienlīdzīgu atalgojumu. Mēs darbojamies, pilnībā ievērojot piemērojamās algas, darba stundu, virsstundu un pabalstu likumus.

Vadlīnijas un ziņošanas iespējas darbiniekiem

Mēs esam apņēmušies radīt darba vietas, kurās tiek novērtēta un cienīta atklāta un godīga saziņa starp visiem darbiniekiem. Mūsu politika liek ievērot visus piemērojamās darba un nodarbinātības tiesību aktus ikvienā mūsu darbības vietā.

Ja jums šķiet, ka starp politikā pausto un tiesību aktiem, paradumiem un praksēm vietā, kurā jūs strādājat, rodas konflikts, ja jums ir jautājumi par šo politiku vai arī vēlaties ziņot par iespējamiem šīs politikas pārkāpumiem, jums savī jautājumi vai bažas ir jāpauž, izmantojot ieviestos procesus, kuri veidoti, lai pilnībā aizsargātu konfidencialitāti.

Uzdot jautājumus vai ziņot par iespējamiem pārkāpumiem jūs varat vietējai vadībai, Cilvēku un kultūras departamentam vai Juridiskajai daļai. Tāpat arī ziņot par iespējamajiem politikas pārkāpumiem variet, izmantojot Coca-Cola HBC Ētikas un atbilstības palīdzības dienestu „Lūdzu runājiet!”, kur, ja vēlaties, ziņot par bažām var arī anonīmā veidā. Coca-Cola HBC apņemas izmeklēt un risināt darbinieku ziņotās problēmsituācijas, uz tām reaģēt un veikt pienācīgas korektīvās darbības saistībā ar jebkuru pārkāpumu.

Šo politiku ir apstiprinājusi Coca-Cola HBC izpildvaras vadības komanda 2024. gada 19. februārī, un to ir parakstījis izpilddirektors. Šī politika tiks regulāri pārskatīta, atjaunināta un paziņota darbiniekiem un attiecīgajām ieinteresētajām personām.

Chief Executive Officer
Zoran Bogdanovic

