

## **KAASAMISE JA MITMEKESISUSE NING AHISTAMISVASTANE KORD**

Coca-Cola Hellenic saab suurt kasu erisuguste meie juures töötavate inimeste oskustest, kogemusest ja pühendumusest. Tunnistame, et mitmekesisus on oluline selleks, et saaksime oma kliente kõige paremini teenindada, ning püüame tagada, et kedagi ei koheldaks meie töökohal ebasobivalt või lugupidamatult. See on kooskõlas meie väärtustega tegutseda ausalt ja hoolivalt oma inimeste suhtes.

Siinses korras on toodud meie lähenemisviis kaasamisele ja mitmekesisusele ning ahistamise ja diskrimineerimise vältimisele töökohal.

Kaasamine ja mitmekesisus tähendavad siinse korra tähenduses austava töökeskkonna loomist, kus inimesed ei diskrimineeri teisi ega ole ise diskrimineeritud üheski kontekstis järgmiste tunnuste alusel:

- vanus;
- puue;
- sugu või soovahetus;
- seksuaalne orientatsioon;
- perekonnaseis või tsiviilpartnerluses olemine;
- rasedus, emadus, isadus või muu laste hooldamisega seotud staatus;
- rass, sealhulgas etniline päritolu, rahvus või nahavärv;
- usulised, poliitilised või muud veendumused;
- täis- või osalise tööajaga töötamine; ja
- mis tahes muu omadus, mille suhtes kohalik õigus pakub õiguskaitset.

Diskrimineerimise all peetakse siin silmas seda, et mõne eespool nimetatud tunnuse tõttu ei kohelda mõnda inimest sama hästi, kui teda muidu koheldaks, isegi kui see tunnus ei ole ainus või peamine tegur, mis kohtlemist mõjutab. Coca-Cola HBC ei tolereeri mitte mingisugust diskrimineerimist.

Ahistamine hõlmab mis tahes lugupidamatuid tegevusi või avaldusi, mis on seotud eespool nimetatud tunnustega, või mis tahes muud käitumisviisi, mis ei hõlma austavat ja väarikat kohtlemist. See hõlmab igasugust suulist või füüsilist käitumist, mille eesmärk on töötajat ähvardada, hirmutada või sundida, või suulist pilkamist, mis töötaja arvates kahjustab tema võimet oma tööd teha. See kehtib nii töökohal kui ka väljaspool töökohta (klientide, tarnijate või muude töökontaktide suhtlemisel ning tööga seotud reisidel või üritustel, sealhulgas seltskondlikel üritustel).

Seksuaalne ahistamine mis tahes kujul on siinse korra vastane. Seksuaalne ahistamine on määratletud kui seksuaalse tooniga soovimatu lähenemine, seksuaalsete teenete taotlus ja muu seksuaalset laadi suuline või füüsiline käitumine, kui sellise käitumisega nõustumist või selle tagasilükkamist kasutatakse tööotsuste tegemisel või kui sellise käitumise eesmärk või tagajärg on hirmutava, vaenuliku või solvava töökeskkonna loomine.

### **Korra rakendamine**

See kord kehtib kõigi meie heaks töötavate inimeste suhtes (sealhulgas meie töötajate, töövõtjate, konsultantide, nõustajate, ajutiste töötajate ja renditöötajate suhtes) ning seda kohaldatakse kogu aja jooksul, mil me nendega kokku puutume, sealhulgas siis, kui nad meile tööle kandideerivad, ja pärast nende töölepingu

lõppemist. See hõlmab kõiki meie juures töötamise aspekte, sealhulgas värbamist, töötasu ja töötingimusi, koolitust, töötulemuste hindamist, edutamist, tööalast käitumist, distsiplinaar- ja kaebuste lahendamise menetlusi ning töösuhte lõpetamist. Korraga luuakse õigused, mida meie heaks töötavatel inimestel on õigus kasutada, ja kohustused nendele samadele inimestele käituda sarnaselt, tagamaks, et ka teised saaksid neid samu õigusi kasutada. Meie ettevõtte juhid ja juhtkond peaksid võtma erilise vastutuse kaasamise ja mitmekesisuse ning ahistamisvastase võitluse eest ning tegelema jõuliselt ja viivitamatult sellist korda rikkuva käitumisega, kui nad sellest teada saavad.

### **Abistamine**

Me pakume kõigile meie heaks töötavatele inimestele abi selle korra järgimiseks, sealhulgas vajaduse korral koolitust, juhiseid ja abi personalitöötajatelt.

### **Kaebused**

Juhtumitest, mis on seotud käesoleva korra mittejärgimisega või mis tahes muu käitumisega, mis mõjutab kaasamist ja mitmekesisust, tuleb üldjuhul teatada kõigepealt juhtidele. Teise võimalusena võib sellistest vahejuhtumitest teatada vahetu juhi juhile või personalitöötajale. Me oleme võtnud endale kohustuse käsitleda kõiki selliseid kaebusi kiiresti ja põhjalikult (ning nii konfidentsiaalselt ja tundlikult kui võimalik).

Me ei aktsepteeri mingisugust ohvristamist seoses heas usus esitatud kaebustega. Ohvristamine ei hõlma ainult kaebuse esitaja vastu suunatud käitumist, vaid ka mis tahes muu isiku vastu suunatud käitumist, kes on uurimisega seotud.

### **Sanktsioonid**

Me võime alata distsiplinaar- või muu asjakohase menetluse meie äritegevuse koodeksi alusel iga isiku suhtes, kes meie arvates võib olla siinset korda rikkunud. Sellise menetluse tulemusena võib määrata asjakohaseid distsiplinaarkaristusi kuni vallandamiseni välja.

### **Korra staatus**

Me jätame endale õiguse seda korda aeg-ajalt läbi vaadata ja muuta, tagamaks, et edendame kaasamist ja mitmekesisust ning ahistamise vastu võitlemist piisavalt.

Ruža Tomić Fontana

Tegevjuht

Coca-Cola HBC Poola ja Baltikum