



# Biznesa ētikas kodekss

# Biznesa ētikas kodekss

## Integritātes kultūra

1. Mūsu saistības ..... 1. lapa
2. Kā lietot šo Kodeksu ..... 1. lapa

## Integritāte Uzņēmumā

3. Cilvēktiesības, daudzveidība un iekļaušana ..... 3. lapa
4. Uzņēmējdarbības dokumentācija ..... 3. lapa
5. Saprātīga Coca-Cola HBC līdzekļu izmantošana ..... 4. lapa
6. Informācijas un operatīvo aktīvu aizsardzība ..... 4. lapa
7. Darījumi ar klientiem un piegādātājiem ..... 5. lapa
8. Interesešu konflikti ..... 5. lapa
  - a. Izturēšanās pret potenciālo klientu, klientu, piegādātāju vai publisku amatpersonu
  - b. Ārējie ieguldījumi
  - c. Nodarbinātība ārpus Uzņēmuma
  - d. Politiskā aktivitāte
  - e. Ģimenes vai ciešas personiskās attiecības

## Integritāte kopienā

9. Pretkukuļošana ..... 8. lapa
10. Vide, veselība un drošība ..... 8. lapa
11. Godīga konkurence tirgū un konkurences likumu ievērošana ..... 9. lapa
12. Privātums un personas datu aizsardzība ..... 9. lapa
13. Rīcība ar Uzņēmuma drošību ..... 9. lapa
14. Sankcijas ..... 9. lapa

## Kodeksa administrēšana

15. Vispārīgi ..... 10. lapa
16. Apmācība ..... 10. lapa
17. Izmeklēšana ..... 10. lapa



## Izpilddirektora vēstule

Cienījamais komandas loceklī!

Coca-Cola HBC ir atkarīgs no klientu un patērētāju **uzticēšanās**, kā arī no kopienām, kurās mēs darbojamies. Ikvienam no mums ir pienākums katru dienu nopelnīt šo uzticību.

Kultūra darba vietā un panākumi tirgū vienmēr ir bijuši saistīti ar mūsu **vērtībām**: veiksmīgs darbs ar klientiem, cilvēku attīstīšana, izcilība, integritāte, mācīšanās un darbošanās kā vienotam veselumam.

Darba vietā mēs izturamies viens pret otru ar cieņu un augstu vērtējam katra mūsu komandas locekļa ieguldījumu. Mēs zinām, ka varam būt veiksmīgi tikai tad, ja izveidojam **iekļaujošu, taisnīgu un pozitīvu darba vidi**.

Tirgū mēs konkurējam spēcīgi, taču vienmēr darbojamies **saskaņā ar likumu un ētiski**. Mēs turam godā savus **solījumus** un **darām to, kas ir pareizi, ne tikai to, kas ir viegli**. Pats galvenais — mēs vienmēr godprātīgi rīkojamies pret kopienām, kurās dzīvojam un darbojamies.

Mūsu direktoru padome ir apstiprinājusi šo Kodeksu, un tas ir pieņemts ar pilnīgu mūsu darbības komitejas atbalstu. Tiek gaidīts, ka ikviens darbinieks ievēro šo Kodeksu kā daļu no saviem darba pienākumiem.

Iemesli, kāpēc mēs izveidojām jauno Kodeksa versiju, ir šādi: reakcija uz nesenantiem sasniegumiem dažās jomās, piemēram, privātuma un personas datu aizsardzības jomā; skaidrības ieviešana par bieži uzdotajiem jautājumiem, piemēram, interešu konfliktiem; un saziņa ar jums, izmantojot vienkāršu un tiešu dokumentu, sniedzot praktiskus norādījumus par individuālajiem pienākumiem.

Personīgais, praktiskais padoms, kuru es jums gribētu piedāvāt, ir: **Speak up!** Popularizē mūsu vērtības. Ja rodas šaubas par šī Kodeksa noteikumiem, uzdodiet jautājumus. Ja esat novērojis iespējamus Kodeksa pārkāpumus, ziņojiet par tiem. Ja vēlaties, to var darīt anonīmi.

Mūsu mērķis ir būt vienam no uzticamākajiem un cienījamākajiem uzņēmumiem pasaulē. Es lūdzu katru no jums pievienoties man, lai personīgi apņemtos iedzīvināt mūsu vērtības un ievērot šo Kodeksu it visā, ko darām. Tas ne tikai veicinās Coca-Cola HBC panākumus, bet arī ļaus mums katru dienu dalīties ar patiesu lepnuma sajūtu, ierodoties darbā uzņēmumā Coca-Cola HBC.

Ar cieņu

Zorans Bogdanovičs (Zoran Bogdanovic),  
galvenais izpilddirektors



# Integritātes kultūra

## 1. Mūsu saistības

Kas tiek gaidīts no ikviena

**Biznesa ētikas kodekss ("Kodekss") attiecas uz mums visiem**, kas strādā Coca-Cola HBC visā pasaulē neatkarīgi no atrašanās vietas, lomas vai darba līmeņa. Tas ietver visus darbiniekus, vadītājus, darbības komitejas locekļus un Coca-Cola HBC (saukts arī par "Uzņēmumu") direktorus. Uz mūsu piegādātājiem, izplatītājiem, aģentiem, konsultantiem un darbuuzņēmējiem attiecas arī daudzi no Kodeksa principiem, kas iekļauti sadaļā **Piegādātāju pamatprincipi**.

**Mēs vienmēr esam atbildīgi** par savu rīcību. Tā ir **mūsu atbildība** būt informētam par Kodeksa prasībām, piedalīties obligātajās apmācībās un uzdot jautājumus, ja nepieciešams skaidrojums. Nav izņēmumu konkurences spiediena, komerciālu prasību vai nozares paražu dēļ. Nevienam, **neatkarīgi no tā, cik ilgi darbojas organizācijā**, nav tiesīgs pārkāpt Kodeksu vai dot norādījumus kādam to darīt. Ja kāds darbinieks neievēro Kodeksu, tas tiek **uztverts ļoti nopietni** un var izraisīt disciplināras darbības, tostarp atļaušanu. Tas varētu pakļaut arī Uzņēmumu un tā darbiniekus citām sankcijām un saistībām.

Kas tiek gaidīts no mūsu vadītājiem

Ja esat **vadītājs**, ir īpaši svarīgi, lai jūs rīkotos kā **paraugs** citiem, vienmēr ievērojot Kodeksu, mūsu politikas un likumus. Pārliecinieties, ka jūsu komandas locekļi **saprot savus pienākumus**, un izveidojiet tādu **darba vidi**, kur jūsu komandas locekļi ievēro Kodeksu un jūtas **ērti paust bažas**.

## 2. Kā lietot šo Kodeksu



Norādījumu saņemšana no ētikas un atbildības amatpersonām

Ja jums ir jautājums par šī Kodeksa noteikumiem un to piemērošanu reālās dzīves situācijās, ir pieejami kolēģi, mūsu **ētikas un atbildības amatpersonas**, lai sniegtu jums norādes. Ētikas un atbildības amatpersona, ar kuru jums vajadzētu sazināties, ir atkarīga no jūsu lomas:

**Darbinieki valstī:** valsts juridiskais vadītājs

**Galvenie vadītāji un grupas darbinieku darbinieki:** galvenā atbildības amatpersona

**Darbības komitejas locekļi:** ģenerālpadomes

**Izpilddirektors:** grupas revīzijas un riska komiteja.



## Apstiprinājuma saņemšana Biznesa ētikas kodeksa apstiprināšanas portālā

Visi apstiprinājumi, kas nepieciešami saskaņā ar Kodeksu, jāiegūst, izmantojot **COBC apstiprināšanas portālu**. Saiti uz portālu varat atrast arī Uzņēmuma iekšējā sadaļā Atbilstība. Lūdzu, ņemiet vērā: ja noteiktam darbības veidam ir nepieciešams apstiprinājums (piemēram, nodarbinātībai ārpus Uzņēmuma) un tas turpinās vairāk nekā 12 mēnešus, tas ir jāatjauno, ja apstākļi mainās. Ja jums nav tiešas piekļuves Uzņēmuma iekšējam, jūsu vadītājs vai personāla departaments var iesniegt apstiprināšanas pieprasījumu jūsu vārdā.



## Bažu paušana

Ja pamanāt šī Kodeksa **pārkāpumus**, tā ir **jūsu atbildība** paust savas bažas. To var izdarīt, iesaistot tiešo vadītāju, funkciju vadītāju vai ētikas un atbilstības amatpersonu vai sazinoties ar leģējamā audita departamentu un, jo īpaši, ar savu COBC vadītāju.

Par dažiem jautājumiem jums jāziņo tieši vadības augstākajam līmenim: (1) finanšu, grāmatvedības vai revīzijas jautājumi jāpaziņo tieši korporatīvās revīzijas direktoram vai revīzijas un riska komitejas priekšsēdētājam; (2) par aizdomām par nopietniem likuma pārkāpumiem, piemēram, saistītiem ar augstu vadības līmeni, ievērojamiem naudas līdzekļiem, nepatiesu informāciju vai iespējamām noziedzīgām darbībām, nekavējoties un tūlīt ir jāpaziņo ģenerālpadomniekam, grupas finanšu direktoram vai korporatīvajam revīzijas direktoram.

Jebkurā laikā jebkura veida jautājumiem, ieskaitot iepriekš minētos, varat izmantot **Lūdzu, runājiet! līniju**, kas ir pieejama tiešsaistē vietnē [www.coca-colahellenic.ethicspoint.com](http://www.coca-colahellenic.ethicspoint.com). Tā ir visiem kolēģiem pieejama vieta, kur jūs varat **konfidenciāli** un, ja vēlaties, **anonīmi** ziņot par visām bažām, kas saistītas ar iespējamiem mūsu Kodeksa pārkāpumiem. Tā ir pieejama jebkur pasaulē, un jūs varat iesniegt ziņojumu savā valodā.



## Bez sekām

Coca-Cola HBC aizsargās pret pretpasākumiem ikvienu darbinieku, kurš pauž bažas **godīgi un godprātīgi**. Godīga ziņošana nenozīmē, ka, paužot bažas, jums jābūt taisnībai; jums vienkārši godprātīgi jātic, ka sniegtā informācija ir pareiza.

Jebkurš kolēģis, tostarp vecākie vadītāji, kurš reaģē pret darbinieku, kurš saskaņā ar Kodeksu ir paudis bažas vai kurš attur vai liedz citam darbiniekam sagatavot ziņojumu vai meklēt palīdzību, tiks pakļauts disciplinārsodam. Lūdzu, skatiet arī mūsu **Trauksmes cēlāju politiku**.

Tas ir Kodeksa **pārkāpums apzināti izvairīties nepatiesu apsūdzību**, melot izmeklētājiem vai traucēt izmeklēšanu.



## Saistītās politikas un juridiskās prasības

Šis Kodekss neaptver visus korporatīvos noteikumus, taču izklāsta vispārīgus principus, pēc kuriem mums visiem vajadzētu vērtēt savu rīcību. Tajā ir daudz **korporatīvās politikas un juridisko prasību, kas attiecas uz konkrētiem jautājumiem**. Uz galvenajām politikām ir atsaucies viscaur Kodeksam, un tās ir pieejamas arī Uzņēmuma iekšējā.

# Godīgums Uzņēmumā



## 3. Cilvēktiesības, dažādība un iekļaušana

Mūsu cilvēku attīstīšana un darbs kā vienotai komandai ir vienas no mūsu pamatvērtībām. **Mēs ticam ikvienam komandas loceklim** un mēs vienmēr izturamies viens pret otru ar **respektu un cieņu**. Mēs augstu vērtējam mūsu darbaspēka **dažādību** un cenšamies nodrošināt iekļaujošu vidi. Personāla atlases un paaugstināšanas pamats ir kvalifikācija, prasmes, sniegums un pieredze.

Mēs **nepieļaujam nekādu diskrimināciju vai aizskaršanu**, pamatojoties uz rasi, dzimumu, ādas krāsu, nacionālo vai sociālo izcelsmi, reliģiju, vecumu, invaliditāti, seksuālo orientāciju, politisko viedokli vai jebkuru citu statusu, ko aizsargā piemērojamie likumi. Papildinformācijai, lūdzu, skatiet mūsu [Cilvēktiesību politiku](#) un mūsu [iekļaušanas un dažādības politiku](#). Ja jums ir kādi jautājumi, sazinieties ar ētikas un atbilstības amatpersonu vai personāla departamentu.

## 4. Uzņēmējdarbības dokumentācija

**Precīza finanšu un nefinansiālās informācijas uzskaitē un ziņošana** atspoguļo mūsu korporatīvo reputāciju un ir svarīga mūsu **juridisko un reglamentējošo saistību sastāvdaļa kā biržas sarakstā iekļautam uzņēmumam**. Tas ir mūsu korporatīvais godīguma stūrakmens un viena no mūsu pamatvērtībām. Precīza uzskaitē un ziņošana ir nepieciešama arī, lai novērtētu individuālo sniegumu un **taisnīgi novērtētu kompensāciju visiem darbiniekiem**, pamatojoties uz nopelniem un faktiskajiem rezultātiem.

Termins **“uzņēmējdarbības dokumentācija”** tiek plaši interpretēts. Katram korporatīvajam dokumentam, **pat acīmredzami nenozīmīgam**, ir jābūt pilnīgam un precīzam.

### Uzņēmējdarbības dokumentācijas piemēri:

- izdevumi un ceļošanas pārskati;
- rēķini;
- pirkuma pasūtījumi;
- kvalitātes kontroles dokumenti;
- nelaimes gadījumu ziņojumi;
- inventāra uzskaitē;
- darbības pārskati;
- sistēmas līnijas efektivitāte (SLE);
- RED aptaujas;
- pārskati par vienkāršotāku skenēšanu.

### Kodeksa pārkāpumu piemēri:

- ziņo par labākiem galvenajiem uzņēmējdarbības rādītājiem, nekā tika sasniegts;
- nepareizu izdevumu pārskatu iesniegšana;
- preču vai pakalpojumu pirkšanas pasūtījumu sadalīšana, lai vienkāršotu apstiprināšanas procesu;
- neprecīza inventarizācijas uzskaitē lielas steidzamības dēļ;
- nepareizas dzesētāja pārbaudes veikšana.



Vienmēr pārliecinieties, ka jūs **pareizi un atbilstoši reģistrējat un dokumentējat uzņēmējdarbības dokumentāciju**, proti: īstajā laika posmā atbilstošā apjomā, kuru iekšēji noteikušas atbilstošās personas, un aprakstot darījuma patieso raksturu.

## 5. Saprātīga Coca-Cola HBC līdzekļu izmantošana

Coca-Cola HBC aktīvi (piemēram, **nauda, produkti, transportlīdzekļi, mobilās ierīces, klēpjatori, planšetdatori**) ir paredzēti, lai veiktu tā uzņēmējdarbību, un tiek nodrošināti jums, lai jūs savu darbu veiktu visefektīvākajā veidā. **Darbinieka laiks** un **intelektuālais īpašums** (jebkas, ko mēs izveidojam Coca-Cola HBC darbības laikā, par Coca-Cola HBC līdzekļiem savu pienākumu ietvaros) ir arī jāizmanto organizācijai vislabākajā veidā. Mums **nav atļauts** izmantot Coca-Cola HBC aktīvus personīgiem mērķiem un labumam. Ir atļauta ierobežota personīgo mobilo ierīču, klēpjatoru un planšetdatoru lietošana pamatoti, taču lietošanai vajadzētu būt likumīgai, piemērotai un nekādā gadījumā netraucēt mūsu laiku darbā. Korporatīvo aktīvu zādzība neatkarīgi no vērtības ir nopietns šī Kodeksa pārkāpums.

Visi izņēmumi jāapstiprina COBC apstiprināšanas portālā. Nekad nedrīkst pieļaut izņēmumus attiecībā uz Coca-Cola HBC aktīvu izmantošanu ārējai uzņēmējdarbībai vai citam personiskam labumam, vai kam nelikumīgam vai neētiskam.



### COBC pārkāpumu piemērs:

Uzņēmuma klēpjatora izmantošana ģimenes uzņēmuma vadīšanai, korporatīvo degvielas karšu izmantošana personīgajam transportlīdzeklim, mūsu produktu izmantošana personīgam pasākumam, klientam paredzētu biješu izmantošana personīgi.

## 6. Informācijas un operatīvo aktīvu aizsardzība

Uzņēmējdarbības mērķu sasniegšanai Coca-Cola HBC lielā mērā paļaujas uz saviem uzņēmējdarbības datiem un informācijas sistēmām.

Mēs katrs esam atbildīgs par to, ka **vienmēr veicam uzņēmējdarbību drošā veidā, ierobežojot jebkādu uzņēmējdarbības datu noplūdes vai pazaudēšanas risku un jebkādu kaitējumu mūsu informācijas sistēmām vai to nepareizu izmantošanu**. Mums vajadzētu būt īpaši uzmanīgiem, aizsargājot Uzņēmuma konfidencialos uzņēmējdarbības datus, kas attiecas uz jebkādu informāciju, ko Uzņēmums nav atklājis vai padarījis pilnībā pieejamu sabiedrībai, un kas, ja tie tiek izpausti, varētu kaitēt Coca-Cola HBC interesēm.

### Informācijas aizsardzības politika (IAP)

Mūsu IAP nodrošina, ka mūsu uzņēmējdarbības dati un informācijas sistēmas tiek aizsargātas no visdažādākajiem draudiem un notikumiem, kas varētu negatīvi ietekmēt **mūsu uzņēmējdarbības datu un informācijas sistēmu konfidencialitāti, pieejamību un integritāti**. Lūdzu, skatiet IAP attiecībā uz visiem normatīvajiem dokumentiem informācijas drošības jomā — piemēram, standartiem, procedūrām, noteikumiem un vadlīnijām, kuri ir balstīti uz IAP vai ir ar to saskaņoti.

### COBC pārkāpumu piemērs:

Atstājiet datora paroli kolēģim, lai viņš apstrādātu visus pieprasījumus vai sniegtu apstiprinājumus dažādās Uzņēmuma sistēmās, kamēr esat atvaļinājumā.

### Pieņemamas lietošanas politika (PLP)

Mūsu PLP ir daļa no IAP un sniedz jums īpašus norādījumus par korporatīvās informācijas resursu pareizu izmantošanu un aizsardzību (piemēram, e-pasts, internets, darbstacijas, lietojumprogrammas, mobilās ierīces utt.).

### Digitālās ētikas Kodekss

Mēs visi arvien vairāk saskaramies ar sociālajiem plašsaziņas līdzekļiem. Darbojoties sociālajos plašsaziņas līdzekļos, neizsaki personīgu viedokli Uzņēmuma vārdā, ja vien jums nav atļaujas to darīt. Nemēģiniet aizskart personīgi vai kā grupu nevienu personu, produktu, klientu, piegādātāju, kolēģi vai jebkuru citu sadarbības personu vai uzbrukt tiem. Papildu norādījumus, lūdzu, skatiet arī mūsu **Digitālās ētikas Kodeksā**.



## 7. Darījumi ar klientiem un piegādātājiem

Mēs vienmēr godīgi sadarbojamies ar klientiem un piegādātājiem. Nevienam nedrīkst izmantot neviena klienta vai piegādātāja priekšrocības maldināšanas, privilīģētas informācijas ļaunprātīgas izmantošanas vai citas negodīgas darbības rezultātā. Kad sadarbojaties ar jebkuru klientu vai piegādātāju, jums vienmēr ir jāizvirza Uzņēmuma intereses augstāk par personīgajām vēlmēm un pret tām jāizturas, pilnībā balstoties uz šādu personu un viņu uzņēmumu nopelniem. Tas ir Kodeksa pārkāpums mēģināt dot priekšroku noteiktam klientam vai piegādātājam attiecībā ar Uzņēmumu.

## 8. Interesešu konflikti

Mēs esam meritokrātija. Izcilība ir viena no mūsu pamatvērtībām. Interesešu konflikti pasliktina mūsu spēju rīkoties izcili. Interesešu konflikts rodas, kad jūsu **personīgās aktivitātes, intereses vai attiecības** kavē vai šķietami traucē jūsu kā Coca-Cola HBC direktora vai darbinieka profesionālos pienākumus vai jūsu **spēju rīkoties vislabākajās Coca-Cola HBC interesēs**. Pat apstākļos, kad nesaņemat personisku labumu, interesešu konflikta esamība var negatīvi ietekmēt jūsu uzticamību.

Ar COBC apstiprināšanas portāla starpniecību jums proaktīvi jāpaziņo par visām attiecībām vai interesēm, kas varētu būt pretrunā vai varētu šķīst pretrunā ar jūsu pienākumu izpildi Uzņēmumā. Visi paziņojumi tiek apstrādāti konfidenciali.

Nav iespējams definēt visas situācijas vai attiecības, kas var radīt interesešu konfliktu, tāpēc katra situācija jāvērtē atsevišķi. Tālāk ir sniegtas dažas īpašas interesešu konflikta situācijas un piemēri. Vienmēr paturiet prātā, ka vairumā gadījumu konfliktus var atrisināt ar **atklātu diskusiju un caurredzamību**. Interesešu konflikts nebūt nav Kodeksa pārkāpums, **bet tā neatklāšana tāds ir**.



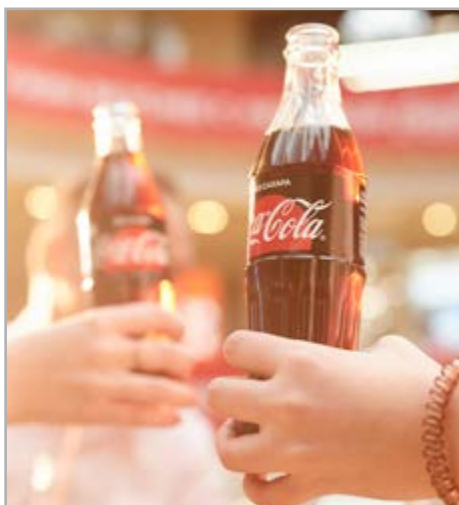
### 8a. Izturēšanās pret potenciālo klientu, klientu, piegādātāju vai publisku amatpersonu

Interesešu konflikts rodas, ja uzņēmējdarbības lēmumu pieņemat, pamatojoties uz personīgajām interesēm attiecībā uz potenciālajiem klientiem, klientiem, piegādātājiem vai publiskām amatpersonām; vai kad jūs saņemat personīgu labumu no kāda no mūsu potenciālajiem klientiem, klientiem vai piegādātājiem, vai publiskām amatpersonām. Ja radnieks vai kāds, ar kuru jums ir ciešas personīgas attiecības, ir saistīts ar jūsu Coca-Cola HBC **uzņēmējdarbības lēmumu**, tas varētu izraisīt **interesešu konfliktu**. Šādos gadījumos jūsu pienākums ir pārliecināties, ka interesešu konflikts ir atrisināts. Tas ietvers tūlītēju **ziņošanu par situāciju** savam vadītājam un ētikas un atbilstības inspektoram.



**Piemērs.** Jūs esat iesaistīts konkursa rīkošanā, lai atrastu jaunu piegādātāju. Jūsu brālis strādā pie viena no piegādātājiem. Paziņojiet par šo gadījumu iekšēji un pārtrauciet dalību konkursa procesā. Pārliecinieties, ka nesaņemat sensitīvu informāciju un esat izslēgts no lēmumu pieņemšanas procesa. Dokumentējiet šos pasākumus COBC apstiprināšanas portālā.





## 8b. Ārējie ieguldījumi

Atturieties no **ieguldījumiem**, kas varētu ietekmēt jūsu lēmumu pieņemšanu Coca-Cola HBC vārdā, ieskaitot ieguldījumus Coca-Cola HBC **klientos, konkurentos vai piegādātājos** (izņemot attiecībā uz akcijām publiskā apgrozībā esošās uzņēmējdarbības, kuras var turēt personīgu ieguldījumu vajadzībām). Ja plānojat veikt ieguldījumus, kas varētu ietekmēt jūsu lēmumu pieņemšanu Coca-Cola HBC vārdā, meklējiet apstiprinājumu COBC apstiprināšanas portālā.

## 8c. Nodarbinātība ārpus Uzņēmuma

**Nodarbinātība ārpus Uzņēmuma** potenciāli var izraisīt interešu konfliktu, tāpēc par to ir jāziņo un ir jāapstiprina, ja darbs ir kaut kādā veidā saistīts ar mūsu uzņēmējdarbību (piemēram, darījumi ar Coca-Cola HBC klientiem, piegādātājiem utt.) vai ja tas prasa tik daudz laika un enerģijas, ka varētu ietekmēt jūsu darbu Coca-Cola HBC labā. Ja vēlaties būt **nodarbināts ārpus Uzņēmuma savā brīvajā laikā** tā, ka tas varētu izraisīt interešu konfliktu, jums jāsaņem iepriekšējs apstiprinājums COBC apstiprināšanas portālā. **Tāda nodarbinātība ārpus Uzņēmuma**, kas varētu ietekmēt jūsu spriedumu veidā, kas varētu kaitēt Coca-Cola HBC interesēm, netiks apstiprināta. Pat ja nodarbinātība ārpus Uzņēmuma ir apstiprināta, vienmēr pārlicinieties, ka nesniedzat nekādu publisku informāciju par Coca-Cola HBC.

Šie noteikumi attiecas uz **visiem nodarbinātības veidiem**, ieskaitot pilnu un nepilnu darba laiku, pašnodarbinātību, konsultācijas vai vienreizējus pasākumus, piemēram, runas vai prezentācijas. Lai darbotos labdarības padomēs, nav nepieciešams apstiprinājums.



**Piemērs.** Jūs nevarat darboties kā direktors, amatpersona, aģents vai konsultants kādam no mūsu piegādātājiem. Ja esat uzņēmējdarbības attīstītājs, nedēļas nogalē nevarat strādāt pie klienta.





## 8d. Politiskā aktivitāte

Mēs mudinām personīgi piedalīties pilsoniskā sabiedrībā un **politiskajos procesos**. Tomēr personīgo politisko uzskatu vai aktivitātes nedrīkst ietekmēt jūsu darbu. Ja plānojat meklēt vai pieņemt valsts biroju, jums iepriekš jāsaņem apstiprinājums COBC apstiprināšanas portālā.

## 8e. Ģimenes vai ciešas personiskās attiecības

Kaut arī mēs atzīstam, ka kolēģiem var būt vai veidoties ģimenes vai ciešas personīgas attiecības ar citiem kolēģiem, mēs arī esam cieši apņēmušies garantēt **atbalstu un vienlīdzīgas iespējas**. Tāpēc, lai **nodrošinātu objektīvu, taisnīgu un vienlīdzīgu attieksmi pret darbiniekiem**, mēs **neļaujam** radniekiem vai cilvēkiem ar ciešām personīgām attiecībām **būt tiešā vai netiešā pakļautībā**.



**Piemērs.** Ja abi pāra partneri strādā vienā uzņēmējdarbības vienības nodaļā, tas var izraisīt interešu konfliktu. Tomēr šo problēmu var atrisināt, ja tiešais vadītājs, personāla uzņēmējdarbības partneris un ētikas un atbilstības amatpersona kopīgi izstrādā noteikumu kopumu (piemēram, viens neapstiprina otra darbus), atklāti tiek runāts par karjeras izaugsmes ierobežojumiem (partneri nevar ieņemt pozīcijas viens attiecībā pret otru) un apstiprināšanas pieprasījums tiek izdots COBC apstiprināšanas portālā.

Interešu konflikti var rasties pat tad, ja saistītie darbinieki strādā dažādās nodaļās viņu pienākumu rakstura dēļ, it īpaši, ja vienam no darbiniekiem **būs jāaudītē, jāapstiprina vai jāpārskata otra darbs**.



**Piemērs.** Valsts personāla vadītāja partneris piesakās darbā tajā pašā uzņēmējdarbības vienībā. Pastāv potenciāls interešu konflikts, kuru nevar atrisināt, izmantojot alternatīvus pasākumus (jo valsts personāla vadītājs vai viņa komanda būtu atbildīga par sava partnera snieguma novērtēšanu utt.) Tāpēc mēs nevaram turpināt sadarbību.

Darbības komitejas locekļu un mūsu valdes direktoru radniekus organizācijā var pieņemt darbā tikai par praktiskantiem uz laiku līdz sešiem mēnešiem. Jebkuras atkāpes no šīs prasības būs jāapstiprina Revīzijas un riska komitejai.

# Integritāte kopienā

## 9. Pretkukuļošana

Mums ir **nulles akceptēšanas** politika attiecībā uz kukuļošanu. Darbinieki un direktori nekad nedrīkst tieši vai netieši dot, piedāvāt, apsolīt kaut ko vērtīgu vai sniegt priekšrocību kādai publiskai amatpersonai vai kādam citam, lai pamudinātu šo personu nepareizi veikt kādu funkciju vai darbību. Lūdzu, skatiet mūsu **Kukuļošanas novēršanas politiku**, lai iegūtu vairāk informācijas.

Tas pats noteikums attiecas uz mūsu piegādātājiem, izplatītājiem, aģentiem, konsultantiem un darbuuzņēmējiem, rīkojoties mūsu vārdā. Jūs nedrīkstat uzdot, pilnvarot vai atļaut trešajām personām veikt aizliegtu maksājumu jūsu vai Uzņēmuma vārdā. Mēs ļoti uzmanīgi uzraugām jebkuras trešās puses, ar kurām mēs saistāmies, lai sadarbotos ar valsts amatpersonu Coca-Cola HBC vārdā. Vienmēr ievērojiet mūsu **Trešās puses pamatnostādnes par kukuļošanas novēršanu**, kas pieejamas **Kukuļošanas novēršanas politikā**.

Pirms apstiprināt vai veicat politisku ieguldījumu Coca-Cola HBC vārdā, jums ir jāsaņem arī Coca-Cola HBC direktoru padomes rakstisks apstiprinājums. Jūs varat ziedot naudu savā vārdā politiskai partijai bez iepriekšēja apstiprinājuma.

Mēs **nekad nedodam dāvanas vai nepiedāvājam izklaides, kā arī nepieņem tās no** jebkuras trešās puses, ja to saskaņā ar mūsu politikām var uzskatīt par kukuļošanu vai citādi uzskata par pārmērīgu. Lūdzu, pārbaudiet arī **vietējo Dāvanu un izklaides politiku**, kas norāda, kā klientiem, piegādātājiem, citiem uzņēmējdarbības partneriem un valsts amatpersonām var piedāvāt dāvanas vai izklaides saskaņā ar mūsu **Kukuļošanas novēršanas politiku**.



**Piemērs.** Ja vēlaties uzaicināt klientu uz augstākā līmeņa pasākumu, kura sponsors ir Coca-Cola HBC, vispirms jums jāpārbauda vietējā Dāvanu un izklaides politika, lai apstiprinātu, vai jums ir atļauts sniegt ielūgumu, un, ja jā, vai jums vispirms ir jāpieprasa apstiprinājums COBC apstiprināšanas portālā.

## 10. Vide, veselība un drošība

Mēs vienmēr izmantojam savas telpas un savu darbību veicam saskaņā ar piemērojamiem vides, veselības un drošības likumiem un Uzņēmuma standartiem. Mūsu galvenā prioritāte ir darbinieku, sadarbības partneru, klientu un patērētāju, kā arī to kopienu locekļu drošības un veselības aizsardzība, kur mēs veicam uzņēmējdarbību. Mēs vienmēr ņemam vērā mūsu pieņemto uzņēmējdarbības lēmumu ietekmi uz vidi, veselību un drošību. Apzināti neievērot mūsu vides, veselības un drošības standartus ir šī Kodeksa pārkāpums. Skatiet mūsu **Vides, veselības un drošības politiku (tostarp mūsu Kvalitātes un Pārtikas nekaitīguma politiku, Iepakojuma atkritumu un Otrreizējās pārstrādes politiku, un Atbildīgo mārketinga politiku par stipriem alkoholiskajiem dzērieniem)**, lai iegūtu sīkāku informāciju.



- ❶ no liquid
- ❷ with bottle cap
- ❸ up to 2.5 liters
- ❹ barcoded  
(don't remove the label)

## 11. Godīga konkurence tirgū un konkurences likumu ievērošana

Veiksmīgs darbs ar klientiem ir viena no mūsu pamatvērtībām. Mēs esam guvuši panākumus, izmantojot godīgu konkurenci uzņēmējdarbībā. Mēs nemeklējam priekšrocības, veicot nelikumīgu vai neētisku uzņēmējdarbības praksi. Mēs visur ievērojam visus piemērojamās konkurences likumus. Šie likumi regulē mūsu komercpraksi darbā ar klientiem, izplatītājiem un citām trešajām pusēm. Sodī par pārkāpumiem var būt bargi, un tas var pakļaut Uzņēmumu un tā darbiniekus dažādām sankcijām un saistībām. Detalizēti padomi un apmācība par konkurences likumu ievērošanu ir pieejami Juridiskajā nodaļā.

Skatiet arī mūsu **Konkurences likuma rokasgrāmatu**.

## 12. Privātums un personas datu aizsardzība

Mēs augstu vērtējam un aizsargājam **visu mūsu darbinieku, darba pretendentu, uzņēmējdarbības partneru un patērētāju privātumu**. Rīkojoties ar personas datiem, ikviena pienākums ir ievērot tālāk minētos pamatprincipus.

1. Apstrādājiet datus likumīgi, taisnīgi un pārskatāmi.
2. Apkopojiet datus tikai noteiktiem, skaidriem un likumīgiem mērķiem.
3. Neievāciet un neapstrādājiet datus, kas jums nav nepieciešami.
4. Uzturiet datus precīzus un aktuālus.
5. Nosakiet, cik ilgi glabāt apkopotus datus.
6. Nodrošiniet atbilstošu personas datu drošību.

Vienmēr rīkojieties saskaņā ar mūsu noteikumiem **Personas datu aizsardzības politikā** un mūsu **Datu privātuma politikā**

## 13. Rīcība ar Uzņēmuma drošību

Jūs nedrīkstat **pirkt vai pārdot Coca-Cola HBC akcijas vai citus vērtspapīrus** vai jebkuru citu Uzņēmuma iekšēju informāciju, vai būtisku nepublisku informāciju, tas ir, informāciju, kas nav publiski pieejama un kuru ieguldītājs uzskatītu par svarīgu, pieņemot lēmumu par akciju vai citu vērtspapīru pirkšanu, pārdošanu vai turēšanu (darbība, kas pazīstama kā **“iekšējās informācijas tirdzniecība”**). Akciju vai vērtspapīru tirdzniecība, kas balstīta uz iekšēju informāciju vai būtisku nepublisku informāciju, vai šādas iekšējās vai būtiskās nepubliskās informācijas sniegšana citiem, kas varētu tirdzniecībai, ir nopietns pārkāpums, kā rezultātā var tikt uzsākta kriminālvajāšana. Ikvienas personas pienākums ir ievērot noteikumus par iekšējās informācijas tirdzniecību.

Jūs nedrīkstat atklāt iekšēju vai būtisku nepublisku informāciju nevienam citam, ja vien jums nav atļaujas to darīt. Mūsu direktoriem, vecākajiem vadītājiem un dažiem galvenajiem darbiniekiem, kuri ir norīkoti kā personas, kuras pilda vadības pienākumus, ir papildu saistības un ierobežojumi, iesaistoties darījumos ar akcijām. Lūdzu, skatiet mūsu **Vērtspapīru tirdzniecības kodeksu** un, ja rodas kādi jautājumi, meklējiet norādījumus grupas juridiskajā nodaļā.

## 14. Sankcijas

Sankcijas ir pasākumi, ko nosaka valdības un starptautiskas organizācijas (piemēram, Apvienoto Nāciju Organizācija), lai ierobežotu darījumus ar noteiktām valstīm, vienībām un indivīdiem. Tie parasti izpaužas kā tirdzniecības ierobežojumi, finansiālas sankcijas un aizliegumi darījumos ar noteiktām valstīm, privātpersonām vai korporatīvajām vienībām. Atbilstība **Sankciju politikai** ir prasība saskaņā ar Kodeksu. Turklāt jebkurš mūsu **Sankciju politikas** pārkāpums var izraisīt bargus civilus un kriminālus sodus gan mūsu uzņēmējdarbībai, gan atsevišķiem darbiniekiem, amatpersonām un direktoriem, kā arī radīt būtisku reputācijas kaitējumu Uzņēmumam. Lūdzu, skatiet Sankciju politiku, lai iegūtu vairāk informācijas, un sazinieties ar savu Juridisko departamentu, ja jums ir kādi jautājumi.

# Kodeksa administrēšana

## 15. Vispārīgi

Kodekss ir izstrādāts, lai nodrošinātu darbinieku izturēšanās konsekvenci. Neviens noteikumu kopums nevar attiekties uz visiem apstākļiem. Nekas šajā Kodeksā nedrīkst izraisīt vietējo likumu pārkāpšanu, kas, ja vien ir pretēji, ir noteicošie. Coca-Cola HBC patur tiesības grozīt vai mainīt Kodeksu jebkurā laikā un jebkura iemesla dēļ.

## 16. Apmācība

Apmācības par Kodeksu notiks regulāri. Ja jums ir kādi jautājumi par jūsu apmācību programmu, lūdzu, sazinieties ar savu Ētikas un atbilstības amatpersonu. Katra darbinieka pienākums ir iziet obligāto apmācību un rīkoties atbildīgi un iesaistīti.

## 17. Izmeklēšana

Coca-Cola HBC Korporatīvās revīzijas departaments saskaņā ar Coca-Cola HBC izmeklēšanas protokoliem un vadlīnijām attiecīgi izmeklē visus apgalvojumus par iespējamām Kodeksa pārkāpumiem. Ziņojumi par šādiem apgalvojumiem un izmeklēšanu, tostarp izmeklēšanas galīgajiem rezultātiem, tiek regulāri sniegti Coca-Cola HBC augstākajai vadībai un Direktoru padomes Revīzijas un riska komitejai.

