



Kodeks poslovnog ponašanja



Sadržaj

Pismo predsednika UO i izvršnog direktora	strana 4
---	----------

Kultura integriteta

1. Naša posvećenost	strana 5
2. Kako koristiti ovaj Kodeks	strana 5

Integritet u Kompaniji

3. Ljudska prava, raznolikost i inkluzija	strana 7
4. Poslovna evidencija	strana 7
5. Razumno korišćenje imovine Coca-Cola HBC	strana 8
6. Zaštita informacija i radnog kapitala	strana 8
7. Ponašanje prema kupcima, dobavljačima i poslovnim partnerima	strana 9
8. Sukob interesa	strana 9
a. Ponašanje prema potencijalnom kupcu, kupcu, dobavljaču ili državnom službeniku	
b. Spoljne investicije	
c. Dodatni posao van Kompanije	
d. Politička aktivnost	
e. Porođični ili bliski lični odnosi	

Integritet u zajednici

9. Borba protiv davanja mita	strana 12
10. Kvalitet, zdravlje i bezbednost na radu, životna sredina	strana 12
11. Poštena konkurencija na tržištu i poštovanje zakona o zaštiti konkurencije	strana 13
12. Privatnost i zaštita ličnih podataka	strana 13
13. Veštačka inteligencija	strana 13
14. Poverljive informacije i trgovanje hartijama od vrednosti Kompanije	strana 14
15. Sankcije	strana 14
16. Sprečavanje utaje poreza	strana 14

Sprovođenje Kodeksa

15. Opšte	strana 15
16. Obuka	strana 15
17. Istrage	strana 15

Pismo predsednika UO i izvršnog direktora

Drage kolege,

Coca-Cola HBC zavisi od **poverenja** svojih kupaca i potrošača, partnera i zajednica u kojima radimo, da bismo ispunili našu viziju da budemo vodeći partner u oblasti napitaka 24/7. Svi mi imamo obavezu da svakodnevno zaslužujemo i opravdavamo to poverenje.

Koreni našeg uspeha na tržištu uvek su se nalazili u našoj kulturi i ponašanju na radnom mestu, gde se oslanjamo na naše ključne **vrednosti**: Kupac na prvom mestu, Mi iznad Ja, Učini to na održiv način, Učini to na jednostavan način.

Na radnom mestu se ophodimo jedni prema drugima sa poštovanjem, i cenimo doprinos svakog člana našeg tima. Znamo da možemo da budemo uspešni samo ako stvorimo **inkluzivno, pravedno i pozitivno radno okruženje**.

Na tržištu se žestoko nadmećemo, ali se uvek ponašamo **zakonito i etički**. Ispunjavamo svoja **obeznanja** i **radimo ono što je ispravno, ne samo ono što je lako**. Iznad svega drugog, prema zajednicama u kojima živimo i radimo uvek postupamo sa integritetom.

Naš Upravni odbor je odobrio ovaj Kodeks i on je usvojen uz punu podršku našeg Tima izvršnog rukovodstva. Od svakog zaposlenog se očekuje da postupa u skladu sa Kodeksom kao deo njegove ili njene radne obaveze.

Neprekidno se trudimo da naš Kodeks poslovnog ponašanja bude relevantan i da pruža jasna uputstva svima nama. Razlog zbog kojeg sada objavljujemo ovu ažuriranu verziju jeste da odgovorimo na nedavne promene u relevantnim oblastima, kao što je veštačka inteligencija, da pružimo smernice i jasnoću u dodatnim ključnim oblastima, kao što je sprečavanje utaje poreza, i da komuniciramo s vama preko dokumenta koji je jednostavan i direktan, dajući vam praktična uputstva u pogledu pojedinačnih odgovornosti.

Lični, praktični savet koji želimo da vam ponudimo je sledeći: uvek dignite glas. Promovišite naše vrednosti. Ako imate neku dilemu u vezi sa pravilima iz ovog Kodeksa, pitajte. Ako ste primetili potencijalna kršenja Kodeksa, prijavite ih. To možete da učinite anonimno ako to želite.

Nasa težnja je da budemo jedna od kompanija koje uživaju najveće poverenje i poštovanje na svetu. Pozivamo sve vas da nam se pridružite u ličnoj posvećenosti našim vrednostima u praksi i u tome da se pridržavamo ovog Kodeksa u svemu što radimo. To ne samo da će omogućiti i podstaći uspeh kompanije Coca-Cola HBC, već će nam pružiti i kontinuiran istinski osećaj ponosa što svakog dana dolazimo da radimo u kompaniji Coca-Cola HBC.

S poštovanjem,

Anastassis G. David
Predsednik Upravnog odbora

Zoran Bogdanović
Izvršni direktor



Kultura integriteta

1. Naša posvećenost

Šta se očekuje od svakog od nas

Kodeks poslovnog ponašanja („Kodeks“) važi za sve nas koji radimo u kompaniji Coca-Cola HBC širom sveta bez obzira na našu lokaciju, ulogu ili nivo radnog mesta. To obuhvata sve zaposlene, rukovodioce, članove Tima izvršnog rukovodstva i direktore kompanije Coca-Cola HBC (u daljem tekstu takođe: „Kompanija“). Preko naših **Vodećih principa za dobavljače**, mnogi od principa našeg Kodeksa obavezuju i naše dobavljače, distributere, agente, konsultante i ugovarače.

Uvek smo odgovorni za sve naše postupke. **Naša je obaveza** da budemo informisani o zahtevima Kodeksa, da učestvujemo u obaveznoj obuci i da postavljamo pitanja ako nam je potrebno razjašnjenje. Ne postoje izuzeci usled pritiska konkurencije, komercijalnih zahteva ili običaja u delatnosti. Niko, **bez obzira na to na koliko se visokom položaju nalazi u organizaciji**, nema pravo da krši Kodeks ili da vas upućuje da vi to činite. Ako se bilo koji zaposleni ne pridržava Kodeksa, to se **uzima vrlo ozbiljno** i može za posledicu imati disciplinske mere koje mogu da uključuju i raskid radnog odnosa. To takođe može da izloži Kompaniju i njeno osoblje drugim sankcijama i odgovornostima.

Šta se očekuje od naših rukovodilaca

Ako ste rukovodilac, posebno je važno da se ponašate kao uzor drugima tako što ćete se uvek pridržavati Kodeksa, naših politika i zakona. Postarajte se da članovi vašeg tima razumeju svoje obaveze i stvorite radno okruženje u kojem članovi vašeg tima poštuju Kodeks i nemaju problem da iskažu zabrinutost.

2. Kako koristiti ovaj Kodeks



Traženje smernica od službenika nadležnog za etiku i usaglašenost

Ako imate neko pitanje u vezi sa pravilima ovog Kodeksa i načinom na koji se on primenjuje u situacijama u stvarnom životu, postoje kolege, naši **službenici nadležni za etiku i usaglašenost**, koji mogu da vas upute. Kom službeniku nadležnom za etiku i usaglašenost treba da se obratite, zavisi od vašeg radnog mesta:

Zaposleni u određenoj zemlji: Direktor Pravne službe za zemlju

Zaposleni na funkcijama u Grupi: Rukovodilac za usklađenost poslovanja

Generalni direktori, članovi Tima izvršnog rukovodstva, članovi Uprave: Glavni pravni savetnik

Izvršni direktor: Predsednik Komisije za reviziju i rizik



Pribavljanje odobrenja preko Portala za odobrenja Kodeksa poslovnog ponašanja (Kodeks)

Sva odobrenja koja su neophodna u skladu sa Kodeksom moraju se pribaviti preko **Portala za odobrenja Kodeksa**.

Link Portala možete naći i u odeljku o usaglašenosti na intranet mreži Kompanije. Molimo da imate u vidu da ako je za određeni tip aktivnosti potrebno odobrenje (na primer, dodatni posao van Kompanije ili sukob interesa) i ako ta aktivnost traje u periodu dužem od 12 meseci, odobrenje se mora obnoviti ukoliko dođe do promene okolnosti. Ako nemate direktan pristup intranet mreži Kompanije, vaš linijski menadžer ili vaša Funkcija ljudi i kultura (P&C – People & Culture Function) mogu da pošalju zahtev za odobrenje u vaše ime.



Iskazivanje zabrinutosti

Ako primetite **kršenje** ovog Kodeksa, imate **obavezu** da iskažete svoju zabrinutost. To možete da učinite tako što ćete uključiti svog linijskog menadžera, rukovodioca vaše funkcije ili službenika nadležnog za etiku i usaglašenost, ili tako što ćete se obratiti Službi za internu reviziju i, posebno, vašem rukovodiocu za usaglašenost sa Kodeksom.

Neophodno je da određene stvari prijavite direktno rukovodstvu višeg nivoa. (1) Stvari u vezi sa finansijama, računovodstvom i revizijom moraju da se prijave direktno direktoru za korporativnu reviziju ili predsedniku Komisije za reviziju i rizik; (2) sumnje u ozbiljno kršenje Kodeksa, kao što su slučajevi u koje su uključeni rukovodioci višeg nivoa, znatne sume novca, lažni finansijski izveštaji ili navodne krivične aktivnosti, moraju se prijaviti direktno i bez odlaganja glavnom pravnom savetniku, finansijskom direktoru Grupe ili rukovodiocu za korporativnu reviziju.

U svakom trenutku i u vezi sa bilo kojim tipom problema, uključujući one koji su gore navedeni, možete da upotrebite **liniju Speak-Up!**, koja je dostupna na mreži na www.coca-colahellenic.ethicspoint.com. Na toj liniji, dostupnoj svim kolegama, možete **poverljivo** i ako tako odlučite, **anonimno** da prijavite svaki razlog za zabrinutost u vezi sa potencijalnim kršenjem našeg Kodeksa. Dostupna je svuda u svetu, a prijavu možete da dostavite na svom jeziku.



Zabrana osвете

Coca-Cola HBC će zaštititi od osвете svakog zaposlenog koji iskaže zabrinutost **pošteno i u dobroj veri**. Pošteno prijavljivanje ne znači da je neophodno da budete u pravu kada iskažete zabrinutost; neophodno je samo da smatrate u dobroj veri da su informacije koje navodite tačne.

Svaki kolega, uključujući više rukovodioce, koji se sveti zaposlenom koji je iskazao zabrinutost u skladu sa Kodeksom, ili koji obeshrabruje ili sprečava drugog zaposlenog da podnese prijavu ili zatraži pomoć, podleže disciplinskim merama. Molimo da pogledate i našu **Politiku uzbunjivanja**.

Kršenje Kodeksa predstavlja **svesno iznošenje lažne optužbe**, iznošenje neistina istražiteljima ili ometanje istrage.



Politike i zakonski zahtevi u vezi sa tim

Ovaj Kodeks ne obuhvata sva korporativna pravila, već postavlja opšte principe prema kojima svi mi treba da odmeravamo svoje ponašanje. Postoje brojne **korporativne politike i zakonski zahtevi koji važe za određena pitanja**. Ključne politike se navode u celom Kodeksu, a dostupne su i na intranet mreži Kompanije.

Integritet u Kompaniji



3. Ljudska prava, raznolikost i inkluzija

Vrednosti Mi iznad Ja i Učini to na održiv način su deo naših ključnih vrednosti. **Verujemo u svakog člana** našeg tima i jedni prema drugima se uvek odnosimo sa **dignitetom i poštovanjem**. Cenimo **raznolikost** naše radne snage i nastojimo da obezbedimo inkluzivno okruženje. Osnova za zapošljavanje i napredovanje na poslu su kvalifikacije, znanja, učinak i iskustvo.

Ne tolerišemo bilo koji oblik diskriminacije ili uznemiravanja na osnovu rase pripadnosti, pola, boje kože, nacionalnog ili socijalnog porekla, verskog opredeljenja, starosti, invaliditeta, seksualne orijentacije, političkog mišljenja ili bilo kog drugog statusa zaštićenog po važećem zakonu. Molimo da dodatne informacije potražite u našoj **Politici ljudskih prava** i našoj **Politici inkluzije i raznolikosti i protiv uznemiravanja**. Ako imate bilo kakva pitanja, razgovarajte sa službenikom nadležnim za etiku i usaglašenost ili vašom Funkcijom P&C (Ljudi i kultura).

4. Poslovna evidencija

Tačno vođenje evidencije i priprema izveštaja sa finansijskim i nefinansijskim informacijama reflektuju ugled naše kompanije i važan su deo naših zakonskih i regulatornih obaveza kao kompanije čijim se akcijama trguje na berzi. Oni su temelj našeg korporativnog integriteta, koji je jedan od naših ključnih modela ponašanja kada je u pitanju vrednost Učini to na održiv način. Tačno vođenje evidencije i izveštavanje neophodni su za procenu učinka pojedinaca i pravednu procenu naknade za sve zaposlene, na osnovu zasluga i stvarnih rezultata.

Izraz "poslovna evidencija" ima široko značenje. Svaki korporativni dokument, čak i neki naizgled beznačajan, mora da bude potpun i tačan.

Primeri poslovne evidencije:

- izveštaji o troškovima i putovanjima;
- fakture;
- porudžbenice;
- dokumenti kontrole kvaliteta;
- izveštaji o nezgodama;
- evidencija po osnovu popisa;
- analize učinka;
- efikasnost sistemskih linija (SLE);
- RED ankete;
- izveštaji o skeniranju hladnjača.

Primeri kršenja Kodeksa:

- unošenje u izveštaj boljih poslovnih pokazatelja od ostvarenih;
- dostavljanje netačnih izveštaja o troškovima;
- podela porudžbenica za robu i usluge na više delova kako bi se pojednostavio postupak odobrenja;
- netačno evidentiranje na popisu usled velikog vremenskog tesnaca;
- obavljanje lažnog skeniranja hladnjača.



Uvek vodite računa da **valjano i tačno evidentirate i dokumentujete poslovne transakcije**, i to: u odgovarajućem vremenskom periodu, sa odgovarajućim iznosom, uz interno odobrenje odgovarajućih osoba i uz opis stvarne prirode transakcije.

5. Razumno korišćenje imovine Kompanije Coca-Cola HBC

Imovina kompanije Coca-Cola HBC (na primer, **novac, proizvodi, vozila, mobilni uređaji, laptopovi, tableti, kancelarijska oprema i materijal, brendirani materijali**) postoji radi njenog poslovanja i stavljena vam je na raspolaganje kako biste obavljali svoj posao na najefikasniji mogući način. **Vreme zaposlenih i intelektualna svojina** (sve što stvorimo tokom vremena provedenog u kompaniji Coca-Cola HBC, o trošku kompanije Coca-Cola HBC ili u okviru obima naših obaveza) takođe se mora koristiti na najbolji mogući način za organizaciju. U principu nam **nije dozvoljeno** da koristimo imovinu kompanije Coca-Cola HBC u lične svrhe i ličnu korist. Dozvoljeno je ograničeno lično korišćenje mobilnih uređaja, laptopova i tableta u razumnoj meri, ali ono treba da bude zakonito, primereno i nikada ne sme da ometa naše vreme na poslu. Krađa imovine kompanije, bez obzira na vrednost, predstavlja ozbiljno kršenje ovog Kodeksa i vodi do disciplinskih postupaka do i uključujući otkaz.

Svi izuzeci se moraju odobriti na Portalu za odobrenja Kodeksa. Nikada se ne mogu odobriti izuzeci za korišćenje imovine kompanije Coca-Cola HBC radi sticanja dobiti van posla ili druge lične koristi, niti u bilo koje nezakonite ili neetičke svrhe.



Primer kršenja Kodeksa

Korišćenje laptopa kompanije za vođenje porodičnog posla, korišćenje kartica kompanije za gorivo za lično vozilo, korišćenje naših proizvoda u privatne svrhe, korišćenje karata namenjenih kupcima za neki događaj za lične potrebe.

6. Zaštita informacija i radnog kapitala

Kada je reč o ostvarivanju njenih poslovnih ciljeva, Coca-Cola HBC se u velikoj meri oslanja na poslovne podatke i informacione sisteme.

Svako od nas ima obavezu da obezbedi da **uvek poslujemo na bezbedan način, uz ograničenje rizika od curenja ili gubitka poslovnih podataka i bilo kakve štete ili zloupotrebe naših informacionih sistema**. Pogotovo je potrebno da budemo pažljivi u zaštiti poverljivih poslovnih podataka Kompanije koji su povezani sa informacijama koje Kompanija nije obelodanila ili stavila na raspolaganje javnosti i koje, ako se otkriju, mogu da nanese štetu interesima kompanije Coca-Cola HBC.



Politika zaštite informacije (PZI)

Naša PZI je način da se obezbedi zaštita naših poslovnih podataka i informacionih sistema od širokog dijapazona pretnji i događaja koji mogu da imaju negativan uticaj na **poverljivost, dostupnost i integritet naših poslovnih podataka i informacionih sistema**. Molimo da u PZI proučite sve regulatorne dokumente u oblasti bezbednosti informacija – na primer standarde, procedure, pravila i uputstva – koji se zasnivaju, ili su usklađeni, sa PZI.

Primeri kršenja Kodeksa:

Ostavljanje lozinke za računar saradniku radi rešavanja zahteva ili davanja odobrenja na različitim sistemima Kompanije dok ste vi odsutni.

Politika prihvatljivog korišćenja (PPK)

Nasa PPK je deo PZI i daje vam konkretna uputstva o pravilnom korišćenju i zaštiti informacionih resursa naše kompanije (npr. imejl, internet, radne stanice, aplikacije, mobilni uređaji itd.).

Kodeks etike na digitalnim medijima

Svi smo sve više izloženi društvenim mrežama. Kada učestvujete na društvenim mrežama, nemojte iznositi lične stavove u ime Kompanije ako niste ovlašćeni za to. Nemojte napadati niti klevetati nijednu osobu, proizvod, kupca, dobavljača, kolegu ili neko drugo zainteresovano lice, ni lično ni kao deo grupe.

Dodatne smernice potražite u našem **Kodeksu etike na digitalnim medijima**.

7. Ponašanje prema kupcima, dobavljačima i poslovnim partnerima

Prema kupcima, dobavljačima i drugim poslovnim partnerima se uvek odnosimo pošteno. Niko ne sme da iskoristi nijednog kupca, dobavljača ili poslovnog partnera putem prevare, zloupotrebe povlašćenih informacija ili drugih nepoštenih postupaka. U poslovanju sa bilo kojim kupcem, dobavljačem ili poslovnim partnerom, potrebno je da uvek na prvo mesto, ispred svih ličnih preferencija, stavite interese Kompanije i da se prema tim osobama i njihovom biznisu odnosite pošteno, u potpunosti na osnovu njihovih zasluga. Ako pokušate da favorizujete određenog kupca, dobavljača ili poslovnog partnera u njihovom poslovanju sa Kompanijom, kršite Kodeks

8. Sukob interesa

Mi verujemo u meritokratiju. Integritet je od ključnog značaja za nas radi ostvarivanja naše vrednosti: Učini to na održiv način. Mi radimo ono što je ispravno, a ne lako, i vodimo se integritetom, uvek u skladu sa našom etikom. Sukobi interesa umanjuju našu mogućnost da postupamo sa izuzetnošću i integritetom. Do sukoba interesa dolazi kada vaše **lične aktivnosti, interesi ili odnosi** ometaju, ili se čini da ometaju, vaše profesionalne obaveze kao direktora ili zaposlenog kompanije Coca-Cola HBC, ili vašu **sposobnost da postupate u najboljem interesu** kompanije Coca-Cola HBC. Čak i u okolnostima u kojima ne stičete ličnu korist, nešto što se čini da je u sukobu interesa može negativno uticati na vaš kredibilitet.

Neophodno je da proaktivno obavestite, preko Portala za odobrenja Kodeksa, o bilo kojim interesnim odnosima koji mogu da budu u sukobu ili se može činiti da su u sukobu sa obavljanjem vaših dužnosti za Kompaniju. Sva obaveštenja se čuvaju kao poverljiva.

Nije moguće definisati sve situacije ili odnose koji mogu da stvore sukob interesa, zato se svaka situacija mora proceniti pojedinačno. U daljem tekstu su navedene neke konkretne situacije sukoba interesa i primeri. Uvek imajte u vidu da se u većini slučajeva sukobi interesa mogu rešiti **otvorenim razgovorom i transparentnošću**. Sukob interesa ne mora da predstavlja kršenje Kodeksa, **ali njegovo neobelodanjivanje to jeste**. Tako da, kad god ste u nedoumici, konsultujte se sa vašim linijskim menadžerom ili službenikom nadležnim za etiku i usaglašenost.

8a. Ponašanje prema potencijalnom kupcu, kupcu, dobavljaču ili državnom službeniku

Do sukoba interesa dolazi ako poslovne odluke donosite motivisani ličnim interesom u kontaktu sa potencijalnim kupcem, kupcem, potencijalnim dobavljačem, dobavljačem ili državnim službenikom, ili kada imate ličnu korist od jednog od naših potencijalnih kupaca, kupaca, potencijalnih dobavljača, dobavljača ili od državnog službenika. Ako je u donošenje vaše **poslovne odluke** u vezi sa kompanijom Coca-Cola HBC uključen neki vas rođak ili neko sa kim ste u bliskom ličnom odnosu, to može da dovede do **sukoba interesa**. U takvim slučajevima, vaša je obaveza da se postarate da sukob interesa bude razrešen. Za to će biti potrebno da odmah **saopštite situaciju** vašem linijskom menadžeru i službeniku nadležnom za etiku i usaglašenost.



Primer: Uključeni ste u sprovođenje tendera za pronalaženje novog dobavljača. Vaš brat radi kod jednog od dobavljača. Saopštite problem interno i prekinite svoje učešće u postupku sprovođenja tendera. Vodite računa da ne dobijete bilo koje osetljive informacije i da budete isključeni iz postupka donošenja odluke. Dokumentujte te mere na Portalu za odobrenja Kodeksa.





8b. Spoljne investicije

Uzdržite se od **investicija** koje mogu da utiču na vaše donošenje odluka u ime kompanije Coca-Cola HBC, uključujući investiranje u **kupce, konkurente ili dobavljače** kompanije Coca-Cola HBC (osim kada su u pitanju akcije u kompanijama čijim se akcijama trguje na berzi, a koje se mogu imati u cilju ličnog investiranja). Ako planirate neku investiciju koja može da deluje kao nešto što utiče na vaše donošenje odluka u ime kompanije Coca-Cola HBC, zatražite odobrenje na Portalu za odobrenje Kodeksa.

8c. Dodatni posao van kompanije

Dodatni posao van kompanije u vaše privatno vreme može potencijalno da predstavlja sukob interesa, dakle mora se prijaviti i odobriti ako je taj posao na bilo koji način povezan sa našim poslovanjem (npr. poslovanje sa kupcima, dobavljačima itd. naše kompanije Coca-Cola HBC) ili ako oduzima toliko vašeg vremena i energije da to može uticati na vaš rad za kompaniju Coca-Cola HBC. Ako želite da radite **dodatni posao van kompanije u svoje privatno vreme**, gde postoji mogućnost nastanka sukoba interesa, neophodno je da prethodno dobijete odobrenje na Portalu za odobrenje Kodeksa. **Dodatni posao van kompanije** koji na bilo koji način može da utiče na vaše prosuđivanje tako da nanese štetu interesima kompanije Coca-Cola HBC, neće biti odobren. Čak i ako dodatni posao bude odobren, uvek vodite računa da ne delite bilo koje informacije o kompaniji Coca-Cola HBC koje nisu javne.

Ova pravila važe za **sve oblike radnog odnosa**, uključujući radna mesta sa punim i nepunim radnim vremenom, samozapošljavanje, konsultantski odnos ili jednokratne angažmane poput govora ili prezentacija. Za angažovanje u dobrotvornim organizacijama nije potrebno odobrenje.



Primer: Ne možete da budete direktor, službenik, agent ili konsultant nekog od naših dobavljača. Ako radite na razvoju poslovanja, ne možete da radite na prodajnom mestu kupca tokom vikenda.





8d. Politička aktivnost

Mi podstičemo lično učešće u organizacijama civilnog društva i u **političkom procesu**. Međutim, vaši lični politički stavovi ili aktivnosti ne smeju da utiču na vas posao. Ako planirate da tražite ili da prihvatite javnu funkciju, neophodno je da prethodno dobijete odobrenje na Portalu za odobrenja Kodeksa.

8e. Porodični ili bliski lični odnosi

Iako smo svesni da kolege mogu međusobno imati ili formirati porodične ili bliske lične odnose, takođe smo snažno posvećeni **zaslugama i jednakim mogućnostima**. Zbog toga, da bismo **obezbedili objektivnu, pošten i jednak tretman među zaposlenima, ne dopuštamo da** rođaci ili ljudi u bliskom ličnom odnosu budu u **direktnom ili indirektnom odnosu nadređenosti**.



Primer: Ako dvoje partnera rade u istom sektoru poslovne jedinice, to može dovesti do sukoba interesa. Međutim, problem se može razrešiti ako linijski menadžer, menadžer P&C (Ljudi i kultura) i službenik nadležan za etiku i usaglašenost zajedno ustanove skup pravila (npr. nije dozvoljeno uzajamno odobravanje posla), i otvoreno razgovaraju o ograničenjima za napredovanje na poslu (partneri ne mogu da budu na radnim mestima koja su u odnosu međusobne nadređenosti) a na Portalu za odobrenja Kodeksa se zatraži izdavanje odobrenja.

Sukobi interesa su mogući čak i kada zaposleni koji su u vezi rade u različitim sektorima, zbog prirode njihovih dužnosti, pogotovo u situaciji kada je jedan od zaposlenih **revizor, odobrava ili ocenjuje posao drugog**.



Primer: Partner direktora u Poslovnoj jedinici P&C konkuriše za posao u istoj poslovnoj jedinici. Postoji potencijalni sukob interesa koji se ne može razrešiti alternativnim merama (jer bi direktor u Poslovnoj jedinici P&C i njegov/ njen tim bili odgovorni za procenu učinka njegovog/njenog partnera, itd.) Zbog toga ne možemo da zaposlimo tu osobu.

Rođaci članova Tima izvršnog rukovodstva i direktora našeg Upravnog odbora mogu da budu zaposleni u organizaciji samo kao stažisti u periodu od najviše šest meseci. Za svaki izuzetak od ovog uslova potrebno je odobrenje Glavnog pravnog savetnika.

Integritet u zajednici



9. Borba protiv davanja mita

Kada je reč o podmićivanju, imamo politiku **nulte tolerancije**. Zaposleni i direktori ne smeju nikada, direktno ili indirektno, da daju, nude, obećavaju ili odobravaju bilo šta vredno ili bilo kakvu prednost bilo kom državnom službeniku niti bilo kome drugom kako bi uticali na tu osobu da svoju funkciju ili aktivnost obavlja na neprimeren način. Vise informacija o tome potražite u našoj **Politici za borbu protiv davanja mita**.

Isto pravilo važi za naše dobavljače, distributere, agente, konsultante i ugovarače kada postupaju u naše ime. Ne smete da date instrukcije, odobrite ili dozvolite trećoj strani da izvrši zabranjeno plaćanje u vaše ime ili u ime Kompanije. Veoma pažljivo nadgledamo svako treće lice koje angažujemo za interakciju sa državnim službenikom u ime kompanije Coca-Cola HBC. Uvek se pridržavajte naše obaveze postupanja sa dužnom pažnjom i pre smernica za davanje odobrenja u **Politici za borbu protiv davanja mita**.

Takođe je neophodno da pribavite pismeno odobrenje od Upravnog odbora kompanije Coca-Cola HBC pre odobrenja ili davanja priloga nekoj političkoj partiji u ime kompanije Coca-Cola HBC. Političkoj partiji mozete da poklonite novac u svoje ime bez prethodnog odobrenja.

Nikada ne dajemo poklone ili reprezentaciju, niti primamo iste od strane bilo kog trećeg lica, a koji bi se mogli smatrati mitom ili bi se na drugi način mogli smatrati preteranim u skladu sa našim politikama. Molimo da pogledate i vašu lokalnu Politiku davanja poklona i reprezentacije, gde je određeno kako se pokloni ili reprezentacija mogu davati ili primati od kupaca, dobavljača, drugih poslovnih partnera ili trećih lica i državnih službenika u skladu sa našom Politikom borbe protiv davanja mita.



Primer: Ako želite da pozovete državnog službenika na neki događaj čiji je sponzor Coca-Cola HBC, neophodno je da najpre proverite u lokalnoj Politici davanja poklona i reprezentacije kako biste utvrdili da li vam je dozvoljeno da tom licu uputite poziv i, ako jeste, da li je neophodno da najpre zatražite odobrenje na Portalu za odobrenja Kodeksa.



10. Kvalitet, zdravlje i bezbednost na radu, životna sredina

Uvek upravljamo našim objektima i obavljamo naše operacije u skladu sa važećim zakonima o kvalitetu, zdravlju i bezbednosti na radu i zaštiti životne sredine, kao i sa standardima Kompanije. Naš najveći prioritet je zaštita bezbednosti i zdravlja naših zaposlenih, ugovarača, kupaca i potrošača, kao i članova zajednica u kojima posluje.

Uvek razmatramo posledice po kvalitet, zdravlje i bezbednost i životnu sredinu prilikom donošenja poslovnih odluka. Namerno zanemarivanje naših standarda kvaliteta, zdravlja i bezbednosti i zaštite životne sredine predstavlja kršenje ovog Kodeksa. Za bliže podatke, pogledajte našu **Politiku kvaliteta i bezbednosti hrane, zdravlja i bezbednosti na radu i životne sredine** (uključujući našu **Politiku ambalažnog otpada i reciklaže i Politiku odgovornog marketinga premijum napitaka**).

11. Poštena konkurencija na tržištu i poštovanje zakona o zaštiti konkurencije

Kupac na prvom mestu je jedna od naših ključnih vrednosti, gde se oslanjamo na naš pristup fokusiran na kupca, izvrsnost pri izvršenju, zajednički uspeh i vrednosti zasnovane na uvidima. Imamo istoriju ostvarivanja uspeha kroz poštenu poslovnu konkurenciju. Ne tražimo prednost stečenu preko nezakonite ili neetičke poslovne prakse. Poštujemo sve važeće zakone o zaštiti konkurencije svuda gde poslujemo. Ti zakoni regulišu našu komercijalnu praksu sa kupcima, distributerima i drugim trećim stranama. Kazne za prekršaje mogu da bude stroge i mogu da izlože Kompaniju i njene zaposlene različitim sankcijama i odgovornostima. Bliže savete i obuku u vezi sa poštovanjem zakona o zaštiti konkurencije možete dobiti od Pravne službe. Ako imate bilo kakvu dilemu, uvek treba da proverite sa Funkcijom za pravne poslove kako stvari stoje. Pogledajte i nas **Priručnik o Zakonu o zaštiti konkurencije**.

12. Privatnost i zaštita ličnih podataka

Mi cenimo i štitimo **privatnost svih naših zaposlenih, kandidata za posao, poslovnih partnera i potrošača**. Kada obrađujemo lične podatke, obaveza je svih nas da se pridržavamo sledećih ključnih principa:

1. Podatke obrađujemo na zakonit, pošten i transparentan način.
2. Podatke prikupljamo isključivo u definisane, jasne i legitimne svrhe.
3. Ne prikupljamo i ne obrađujemo podatke koji nam nisu potrebni.
4. Vodimo računa o tačnosti i ažurnosti podataka.
5. Ograničavamo trajanje čuvanja prikupljenih podataka.
6. Osiguravamo odgovarajuću bezbednost ličnih podataka.

Uvek postupajte u skladu sa našom **Politikom zaštite ličnih podataka** i našom **Politikom privatnosti podataka**.

13. Veštačka inteligencija (AI)

U poslovnom okruženju koje se sve brže razvija, veštačka inteligencija (AI) pokazuje značajan transformativni potencijal kroz podsticanje inovacija, povećanje produktivnosti i revoluciju u operacijama. Međutim, tehnologija AI takođe donosi određene pravne, etičke i društvene rizike, uključujući rizike kršenja zakona o privatnosti i neispunjavanja ugovornih obaveza.

Naša **Politika primene veštačke inteligencije** ima za cilj da podstakne i osigura etičku, pouzdanu i čvrstu primenu i korišćenje AI tehnologija unutar Kompanije. Politika definiše osnovne zahteve na osnovu kojih svi koji koriste AI ili su pogođeni AI tehnologijom, mogu biti sigurni da su dizajn, razvoj i upotreba:

1. zakoniti i da su u skladu sa svim važećim zakonima i propisima, a posebno EU Zakonom o AI,
2. etički i da se pridržavaju etičkih principa i vrednosti,
3. jaki, i s tehničkog i društvenog aspekta i
4. u skladu sa korporativnim vrednostima Kompanije (Kupac na prvom mestu, Mi iznad Ja, Učini to na održiv način, Učini to na jednostavan način).

Zahtevi Politike definišu prihvatljive i zabranjene upotrebe i navode obaveze zaposlenih i trećih strana u vezi sa korišćenjem ili razvojem AI tehnologije u Kompaniji. Molimo vas da za više informacija pogledate našu Politiku o primeni veštačke inteligencije i konsultujete sa vašom DTPS službom ako imate bilo kakva pitanja.



14. Poverljive informacije i trgovanje hartijama od vrednosti Kompanije

Ne smete da **kupujete ili prodajete akcije ili druge hartije od vrednosti Coca-Cola HBC** ili bilo koje druge kompanije na osnovu povlašćenih informacija ili bitnih informacija koje nisu javne – odnosno, informacija koje nisu dostupne javnosti i koje bi investitor smatrao važnim pri donošenju odluke da li da kupi, proda ili zadrži akcije ili druge hartije od vrednosti (aktivnost poznata kao „**trgovina na osnovu povlašćenih informacija**“). Trgovina akcijama ili hartijama od vrednosti na osnovu povlašćenih informacija ili bitnih informacija koje nisu javne, ili davanje takvih povlašćenih ili bitnih informacija koje nisu javne drugima koji će možda trgovati, predstavlja ozbiljan prekršaj i može da dovede do krivičnog gonjenja. Svaki pojedinac ima obavezu da poštuje pravila o trgovini na osnovu povlašćenih informacija.

Morate da se pridržavate principa naše **Politike o insajderskim informacijama** i ne smete da obelodanite poverljive ili bitne informacije koje nisu javne bilo kome ukoliko niste ovlašćeni za to. Za naše direktore, više rukovodioce i ključno osoblje koji su određeni kao lica sa rukovodećim odgovornostima, postoje dodatne obaveze i ograničenja u vezi sa upuštanjem u trgovinu akcijama. Pogledajte našu **Politiku trgovanja akcijama**, **Politiku obaveštavanja o trgovanju** i **Politiku o insajderskim informacijama (IIP)** i ako imate pitanja, zatražite uputstva od Pravne službe Grupe.

15. Sankcije

Sankcije su mere koje određuju vlade i međunarodne organizacije (poput Ujedinjenih nacija) radi ograničavanja poslovanja sa određenim zemljama, entitetima i pojedincima. U principu, imaju oblik ograničenja trgovine, finansijskih sankcija i zabrana poslovanja sa određenim zemljama, pojedincima i korporativnim entitetima. Ovim Kodeksom se zahteva poštovanje **Politike o sankcijama** i **Politike izuzeća**. Pored toga, svako kršenje naše **Politike o sankcijama** i **Politike izuzeća** za posledicu može imati teške kazne po osnovu građanskog i krivičnog prava, kako za naše poslovanje tako i pojedine zaposlene, službenike i direktore, kao i znatnu štetu po ugled naše Kompanije. Više informacija o tome potražiti u **Politici o sankcijama** i **Politici izuzeća**, a ako imate bilo kakvih pitanja, posavetujte se sa vašom pravnom službom.

16. Sprečavanje utaje poreza

Coca-Cola HBC primenjuje politiku nulte tolerancije prema utaji poreza i olakšavanju utaje poreza. Poreska politika Coca-Cola HBC-a opisuje principe i ponašanja koja se očekuju od svih zaposlenih unutar Grupe u vezi sa porezima. Zaposleni i direktori nikada ne smeju da se upuštaju u utaju poreza niti da budu povezani sa olakšavanjem utaje poreza. Za više informacija, molimo pogledajte našu Poresku politiku.

Ista pravila važe i za naše dobavljače, distributere, agente, konsultante i izvođače kada deluju u naše ime ili u ime naše kompanije.

Utaja poreza je krivično delo i podrazumeva namerni pokušaj da se ne plati porez koji se duguje. Olakšavanje utaje poreza podrazumeva namerno i nepošteno pomaganje drugoj osobi da izbegne plaćanje poreza. Ako postanete svesni, ili imate opravdane razloge da sumnjate da je neka osoba koja obavlja usluge za ili u ime kompanije Coca-Cola HBC učestvovala u utaji poreza ili olakšavanju utaje poreza, morate odmah prijaviti svoje sumnje rukovodiocu Službe za poreska pitanja Grupe.



Primer utaje poreza: Zaposleni obrađuje uplatu dobavljaču i pristaje da prebaci sredstva na bankovni račun pod drugačijim imenom, ili na bankovni račun koji se nalazi u poreskom raju, znajući da namera dobavljača nije da prijavi sredstva za poreske svrhe.

Sprovođenje Kodeksa



17. Opšte

Svrha Kodeksa je da obezbedi doslednost u ponašanju zaposlenih. Nijedan skup pravila ne može da obuhvati sve okolnosti. Ništa u ovom Kodeksu ne treba da dovede do nepoštovanja lokalnih zakona koji će, u slučaju svakog neslaganja, prevladati. Coca-Cola HBC zadržava pravo na dopunu ili izmenu Kodeksa u svakom trenutku i iz bilo kog razloga.

18. Obuka

Obuka o Kodeksu će se redovno održavati. Ako imate pitanja u vezi sa programom obuke, obratite se službeniku nadležnom za etiku i usaglašenost. Svaki zaposleni je dužan da prođe obaveznu obuku i da to učini odgovorno i angažovano.

19. Istrage

Služba za korporativnu reviziju kompanije Coca-Cola HBC istražuje na odgovarajući način sve navode o potencijalnom kršenju Kodeksa u skladu sa protokolima istrage i politikama kompanije Coca-Cola HBC. Izveštaji o tim navodima i istragama, uključujući konačni ishod istraga, dostavljaju se periodično višem rukovodstvu kompanije Coca Cola HBC i Komisiji za reviziju i rizik Upravnog odbora.





Poslednje ažuriranje: decembar
2025. godine