



Üzletszabályzat





Tartalomjegyzék

Az Igazgatótanács elnöke és a Vezérigazgató üzenete 4. oldal

A tisztesség kultúrája

1. Elkötelezettségünk 5. oldal
2. Az Üzletszabályzat használata 5. oldal

Tisztesség a vállalatnál

3. Emberi jogok, sokszínűség és befogadás 7. oldal
4. Üzleti nyilvántartások 7. oldal
5. A Coca-Cola HBC eszközeinek észszerű használata 8. oldal
6. Információk és operatív eszközök védelme 8. oldal
7. Kapcsolattartás a vevőpartnerekkel, beszállítókkal és Üzleti Partnerekkel 9. oldal
8. Összeférhetetlenség 9. oldal

- a. Kapcsolattartás potenciális és meglévő ügyfelekkel, beszállítókkal és köztisztviselőkkel
- b. Külső befektetések
- c. Külső munkaviszony
- d. Politikai tevékenység
- e. Family or Close Personal Relationships

Tisztesség azokkal, akikkel kapcsolatba kerülünk

9. A megvesztegetés tiltása 12. oldal
10. Minőségügyi, egészség és biztonság-, környezetvédelem 12. oldal
11. Tisztességes verseny és a versenyjogi szabályok betartása 13. oldal
12. Adatvédelem és a személyes adatok védelme 13. oldal
13. Mesterséges Intelligencia 13. oldal
14. Belső információk és kereskedés a Vállalat értékpapírjaival 14. oldal
15. Szankciók 14. oldal
16. Adóelkerülés megelőzése 14. oldal

Az Üzletszabályzat adminisztrációja

17. Általános 15. oldal
18. Képzés 15. oldal
19. Vizsgálatok 15. oldal

Az Igazgatótanács elnöke és a Vezérigazgató üzenete

Kedves Kolléga!

A Coca-Cola HBC számára kiemelkedően fontos a vevői, fogyasztói, partnerei, valamint az üzleti tevékenységünknek otthont adó közösségek **bizalma**, melyet annak a célnak az elérése érdekében folytatunk, hogy a vezető 24/7 teljeskörű italgártó partnerré váljunk. Mindannyiunknak nap mint nap dolgoznunk kell azon, hogy rászolgáljunk erre a bizalomra.

Piaci sikereink mindig is a vállalati kultúránkból és a munkahelyi viselkedésünkből fakadtak, amelyek alapját fő **értékeink** adják: a vevő az első, csapat az egyéni célok felett, fenntarthatóan teljesítünk, egyszerűsítünk.

A munkahelyen tisztelettel bánunk egymással, és minden csapattag munkáját fontosnak tartjuk. Tudjuk, hogy csak akkor lehetünk sikeresek, ha **befogadó, igazságos és pozitív munkakörnyezetet teremtünk**.

A piacon teljes erőbedobással versenyzünk, de mindig **tisztességesek maradunk, és betartjuk a jogszabályokat**. Megtartjuk, amit **ígértünk**, és **helyesen cselekszünk, akkor is, ha ez nem könnyű**. És mindezek felett mindig tisztességesen viszonyulunk a közösségekhez, amelyekben élünk és dolgozunk.

Ezt az Üzletszabályzatot igazgatótanácsunk is jóváhagyta, és a cégcsoport felsővezetőinek (Executive Leadership Team) teljes körű támogatását is élvezzi. Minden alkalmazottól elvárjuk, hogy munkahelyi feladatainak teljesítése során betartsa az Üzletszabályzat előírásait.

Folyamatosan biztosítjuk, hogy az Üzletszabályzatunk naprakész legyen, és egyértelmű iránymutatást adjon mindannyiunk számára. Az alábbi okok vezettek ahhoz, hogy az Üzletszabályzat frissített verzióját bevezetjük most: szerettünk volna reagálni a bizonyos releváns területeken (például a mesterséges intelligencia terén) bekövetkezett változásokra: útmutatást adni és tisztázni gyakran felmerülő kérdéseket további kulcsterületeken (például a adóelkerülés megelőzése); és egyszerű és közvetlen módon eljuttatni Neked ezt az személyes felelősséggel kapcsolatos gyakorlati útmutatást.

Szeretnénk mi is egy személyes tanáccsal szolgálni: Emeld fel a hangod! Terjeszd az értékeinket! Ha kétséged merül fel az Üzletszabályzatban szereplő szabályokkal kapcsolatban, kérdezz! Ha olyat látsz, ami ellentétes lehet az Üzletszabályzat előírásaival, jelentsd! Ha szeretnéd, ezt névtelenül is megteheted.

Célunk, hogy a világ legnagyobb tiszteletnek örvendő, legmegbecsültebb vállalatai között tartsanak számon minket. Ezért arra kérünk benneteket, hogy csatlakozzatok hozzánk és vállaljuk közösen, hogy értékeinknek megfelelően fogunk dolgozni, és munkánk minden szelében betartjuk a kódex előírásait. Ezzel nem csupán a Coca-Cola HBC sikeréhez járulunk hozzá, de így mindannyian és mindennap büszkék lehetünk arra, hogy a Coca-Cola HBC-nél dolgozunk.

Tisztelettel,

Anastassis G. David
Az Igazgatótanács elnöke



Zoran Bogdanovic
Vezérigazgató

A tisztesség kultúrája

1. Elkötelezettségünk

Amit mindenkitől elvárunk

Az Üzletszabályzat (a „kódex”) a Coca-Cola HBC minden munkatársára vonatkozik, az országtól, beosztástól és szenioritási szinttől függetlenül. Ez azt jelenti, hogy az összes munkavállaló, vezető, a cégcsoport felsővezetői és a Coca-Cola HBC (a továbbiakban „Vállalat”) igazgatói is kötelesek betartani a kódex előírásait. A kódex több szabályaa Beszállítói irányelveken keresztül beszállítóinkra, disztribútorainkra, megbízottjainkra, tanácsadóinkra és alvállalkozóinkra is érvényes.

Minden tettünkért felelősek vagyunk. **Kötelességünk**, hogy megismerjük a kódex előírásait, hogy részt vegyünk a kötelező képzéseken, és ha nem értünk valamit, feltegyük kérdéseinket. Ez alól sem a versenyképesség, sem az üzleti igények, sem az iparági szokások nem adnak felmentést. Senki, a **szervezet első embere sem** jogosult megszegni a kódex előírásait, sem másokat erre utasítani. A kódex megszegését **rendkívül szigorúan kezeljük**, és ez fegyelmi eljárást vonhat maga után, amely akár írásbeli figyelmeztetéssel, bónusz megvonással, fizetés nélküli szabadságra küldéssel vagy elbocsátással is végződhet. A szabályszegések mellett további büntetések és egyéb felelősségre vonás veszélyének is kiteszik a vállalatot, valamint munkatársainkat.

Mit várunk el a vezetőktől?

Ha vezető vagy, különösen fontos, hogy jó példát mutass másoknak: minden esetben tartsd be a kódexet, szabályzatainkat és a jogszabályokat! Ügyelj rá, hogy a csapoted tagjai tisztában legyenek kötelezettségeikkel, és alakíts ki olyan munkakörnyezetet, amelyben a csapattagok betartják a kódexet, és nyugodtan fel merik hozni aggályukat.

2. Az Üzletszabályzat használata



Útmutatás kérése az etikai és megfelelőségi tisztségviselőktől

Ha kérdésed merül fel a kódex valamely szabályával kapcsolatban, vagy azzal, hogy ezek hogyan alkalmazhatók a való életben, fordulj az **etikai és megfelelőségi tisztségviselőkhöz**, akik azért vannak, hogy útmutatást nyújtsanak Neked az ilyen helyzetekben. Az, hogy melyik etikai és megfelelőségi tisztségviselőt kell keresned, a beosztásodtól függ:

Munkavállalók: Országos jogi igazgató

Group által foglalkoztatott munkavállalók: jogi megfelelőségi vezető (Head of Legal Compliance)

Ügyvezetők, Executive Leadership Team tagjai, Board tagjai: vezető jogtanácsos

Vezérigazgató: a Group Audit és Kockázatkezelési bizottsága.



Jóváhagyás kérése az Üzletszabályzat jóváhagyási portálon keresztül

A kódex által előírt jóváhagyásokat a **COBC (Üzletszabályzat) jóváhagyási portál** segítségével kell beszerezni. A portál linkjét az intranet megfelelőségi részében is megtalálod. Ne feledd, ha egy adott tevékenységhez például külső munkavállaláshoz vagy összeférhetetlenség bejelentéséhez jóváhagyás szükséges, és több mint 12 hónapon át tart, a jóváhagyást meg kell újítani, ha megváltoznak a körülmények. Ha nincs közvetlen hozzáférése az intranethez, közvetlen vezetőd vagy a People&Culture (P&C) osztály is beküldheti a jóváhagyási kérést a nevedben.



Aggályok jelentése

Ha a kódex **megsértését** tapasztalod, **kötelességed** jelenteni aggályaidat. Ehhez fordulj közvetlen vezetődhöz, a funkció vezetőhöz vagy az etikai és megfelelőségi tisztviselőhöz, vagy lépj kapcsolatba a belső ellenőrzési osztállyal, vagy különösen a COBC-menedzserrel.

Bizonyos esetekben közvetlenül a cég felsővezetéséhez kell a bejelentést megtenned: (1) pénzügyi, számviteli vagy auditálási ügyeket jelentsd közvetlenül a vállalati audit vezetőnek vagy az Audit és kockázatkezelési bizottság elnökének; (2) a kódex súlyos megszegése esetén, például ha a szabálysértés a felsővezetést, jelentős összeget, hamis pénzügyi beszámolókat vagy bűncselekményeket érint, jelentsd közvetlenül és haladéktalanul a vezető jogtanácsosnak, a cégcsoport pénzügyi igazgatójának vagy a vállalat audit igazgatójának.

Az interneten keresztül, a www.coca-colahellenic.ethicspoint.com oldalon elérhető **Emeld fel a hangod! vonal** bármikor és bármilyen ügyben (akár a fent felsorolt esetekben is) felkereshető. Ez a minden munkatárs számára elérhető felület lehetővé teszi, hogy **bizalmasan**, és ha szeretnéd, **anonim módon** jelentsd a kódex potenciális megszegésével kapcsolatos aggályaidat. A bejelentővonal a világ minden pontjáról hívható, és a saját anyanyelveden is megteheted a bejelentést.



A megtorlás tilalma

A Coca-Cola HBC védelmet nyújt az aggályait **őszintén és jóhiszeműen** jelentő munkatársaknak. Az őszinteség követelménye nem jelenti azt, hogy az aggálynak valósnak kell bizonyulnia: elég, ha Te valóban úgy véled, hogy a megadott információk pontosak.

A kódexszel kapcsolatos aggályait jelentő munkavállalókkal szemben megtorlást alkalmazó vagy a bejelentést vagy a segítségkérést ellenző vagy megakadályozó munkatársak - akár felsővezetők - ellen fegyelmi eljárást indítunk. Olvasd el **közérdekű bejelentési szabályzatunkat** is.

A kódex **megsértésének** számít, ha valaki **szándékosan hamis bejelentésben meggyanúsít valaki mást**, hazudik a vizsgálóknak, vagy akadályozza a vizsgálatot.



Kapcsolódó szabályzatok és jogi előírások

A kódex nem fed le minden vállalati szabályt, hanem általános alapelveket fektet le, amelyekhez minden tevékenységünket mérni kell. **A konkrét kérdésköröket számos vállalati előírás és jogi rendelkezés szabályozza.** A legfontosabb szabályzatokra a kódex számos pontján hivatkozunk, és ezek a dokumentumok a vállalat intranetjén is elérhetők.

Tisztesség a vállalatnál



3. Emberi jogok, sokszínűség és befogadás

A Csapat az egyéni célok felett és a Fenntarthatóan teljesítünk szlogenek alapértékeink. **Csapatunk minden tagjában** megbízunk, és minden munkatársunkkal **méltósággal és tisztelettel** bánunk. Fontos érték számunkra munkatársaink **sokszínűsége**, és teszünk azért, hogy befogadó munkakörnyezetet teremtsünk. A vállalathoz való felvételhez és az előrehaladáshoz elsősorban a megfelelő képzettség, szakértelem, tapasztalat és teljesítmény szükséges.

A faji hovatartozáson, a nemén, a nemzeti vagy szociális háttéren, a valláson, a koron, a fogyatékosságon, a szexuális irányultságon, a politikai véleményen és minden más, a hatályos jogszabályok által védettnek nyilvánított státuszon alapuló **diszkrimináció és zaklatás minden formáját szigorúan tiltjuk.** További információkért olvasd el **emberi jogi szabályzatunkat** és **befogadásra és sokszínűségre vonatkozó szabályzatunkat**. Ha kérdésed van, fordulj az etikai és megfelelőségi tisztviselőhöz vagy a helyi P&C osztályhoz.

4. Üzleti nyilvántartások

Az akkuratúsan vezetett nyilvántartások, valamint a pontos pénzügyi és nem pénzügyi jelentések pozitívan befolyásolják vállalatunk megítélését, és fontos részét képezik a ránk mint tőzsdén jegyzett vállalatra vonatkozó jogi és szabályozói kötelezettségeknek. Ezek képezik vállalati integritásunk sarokkövét, amely a Fenntartható működés mint értékünk egyik kulcsfontosságú viselkedési formája. A pontos nyilvántartások és jelentések azért is szükségesek, mert ezek segítségével tudjuk igazságosan, érdemeik és tényleges eredményeik alapján meghatározni a munkatársaknak járó ellentételezést.

Az „üzleti nyilvántartás” kifejezés tágan értelmezendő. Minden vállalati dokumentumnak, még az első látásra jelentéktelen papíroknak is hiánytalanak és pontosnak kell lennie.

Üzleti nyilvántartások például:

- költségelszámolások és utazási jelentések;
- számlák;
- Megrendelőlapok (PO-k);
- minőség-ellenőrzési dokumentumok;
- baleseti jelentések;
- leltárak;
- teljesítményértékelések;
- gyártósori hatékonyság (SLE);
- RED-felmérések;
- hűtőleolvasási jelentések.
- Cooler-scanning reports.

A kódex megszegése például:

- a ténylegesen elértnél jobb fő üzleti mutatók jelentése;
- pontatlan költségelszámolások benyújtása;
- árucikkekre vagy szolgáltatásokra vonatkozó megrendelőlapok felosztása a jóváhagyási folyamata leegyszerűsítése érdekében;
- a leltári számok pontatlan jelentése időhiány miatt;
- hamis hűtőleolvasás.



Minden esetben **rögzítsd és dokumentáld a megfelelő módon és pontosan az üzleti tranzakciókat**, azaz: a megfelelő időszakban, a megfelelő összeg megadásával, a megfelelő belső érdekelt felek jóváhagyásával, az ügylet valódi természetének megjelölésével.

5. A Coca-Cola HBC eszközeinek észszerű használata

A Coca-Cola HBC eszközei ide tartozik többek között (a **kézpénz, a termékek, a járművek, a mobil eszközök, a laptopok, a táblagépek, irodai eszközök, márkázott anyagok stb.**) azért vannak, hogy segítséget nyújtsanak abban, hogy a lehető leghatékonyabban végezhessük üzleti tevékenységünket. **Ezek mellett az alkalmazottak idejét** és a vállalat **szellemi tulajdonát** (azaz mindent, amit a Coca-Cola HBC-nél munkaidőben, a Coca-Cola HBC költségére vagy feladataink teljesítése során előállítunk) is kötelesek vagyunk a vállalat számára a lehető legelőnyösebb módon felhasználni. Általános szabály, hogy a Coca-Cola HBC eszközeit **tilos** saját céljainkra és saját előnyünkre használni. A mobil eszközök, laptopok és táblagépek korlátozott, észszerű kereteken belüli személyes célú használata megengedett, de ennek a használatnak törvényesnek és megfelelőnek kell lennie, és nem akadályozhatja az alkalmazott munkája végzésében. A vállalati eszközök ellopása értéktől függetlenül a kódex súlyos megszegésének számít, amely fegyelmi intézkedésekhez, így akár elbocsátáshoz is vezethet.

A kivételeket a COBC jóváhagyási portálon kell jóváhagyni. A Coca-Cola HBC eszközeinek vállalaton kívüli üzleti tevékenység vagy személyes hasznosítás céljából, valamint törvényellenes és tisztességtelen módon történő használatát tilos jóváhagyni.

Példák a kódex megszegésére:

A vállalati laptop használata a családi vállalkozás vezetésére, saját autó megtankolása a vállalati üzemanyagkártyával, a vállalati termékek felhasználása személyes rendezvényeken, egy ügyfélnek szánt jegy saját felhasználása.

6. Információk és operatív eszközök védelme

A Coca-Cola HBC üzleti célkitűzéseinek elérésében rendkívül fontos szerepet játszanak a vállalat üzleti adatai és információs rendszerei.

Mindannyiunk egyéni kötelesség, hogy üzleti tevékenységünk során **odafigyeljünk a biztonságra, és korlátozzuk az üzleti adatok kiszivárgásának és elvesztésének, valamint az információs rendszerek sérülésének és az azokkal való visszaélésnek a kockázatát.** Különösen alaposnak kell lennünk a vállalat bizalmas üzleti adatainak védelme során, amelyekben olyan nem nyilvános információk szerepelhetnek, amelyek nyilvánosságra kerülése ellentétes a Coca-Cola HBC érdekeivel.

Információvédelmi szabályzat

Információvédelmi szabályzatunk célja, hogy védelmet nyújtson üzleti adatainknak és információs rendszereinknek azokkal a fenyegetésekkel és eseményekkel szemben, amelyek negatív hatást gyakorolhatnak **az üzleti adatok és az információs rendszerek bizalmasságára, rendelkezésre állására és integritására.** Az információbiztonság területéhez tartozó, az információvédelmi szabályzaton alapuló vagy azzal összefüggő szabályozási dokumentumok (többek között a szabványok, az eljárások, a szabályok és az útmutatások) az információvédelmi szabályzatban érhetők el.

Példák a kódex megszegésére:

Megadni a számítógépünk jelszavát egy munkatársnak, hogy amíg távol vagyunk, kezelje a beérkező kéréseket, vagy adjon jóváhagyást a különböző vállalati rendszerekben.

Elfogadható használatra vonatkozó szabályzat (Acceptable Usage Policy)

Az elfogadható használatra vonatkozó szabályzat az információvédelmi szabályzat része, és konkrét útmutatást nyújt a vállalati információs erőforrások (például e-mail-rendszerek, internet, munkaállomások, alkalmazások, mobil eszközök stb.) megfelelő használatára és védelmére vonatkozóan.

Digitális etikai kódex

Mindannyiunk életében egyre nagyobb szerepet játszik a közösségi média. A közösségi média használata során kizárólag akkor fogalmazz meg véleményt a vállalat nevében, ha erre felhatalmazást kaptál. Ne támadj meg és ne becsmérelj semmilyen személyt vagy csoportot, terméket, ügyfelet, beszállítót, munkatársat vagy más érdekelt felet. E témakörben további útmutatást találsz a **digitális etikai kódexben.**

7. Kapcsolattartás vevőpartnerekkel, beszállítókkal és Üzleti Partnerekkel

Vevőpartnereinkkel, beszállítóinkkal és Üzleti Partnereinkkel mindig tisztességesen bánunk. Tilos a megtévesztés, a bizalmas adatokkal való visszaélés vagy bármilyen más tisztességtelen eljárás révén kihasználni az ügyfeleket vagy a beszállítókat. Vevőpartnereinkkel, beszállítóinkkal és Üzleti Partnereinkkel való közös munka során mindig a vállalat érdekét helyezd előtérbe, ne hagyd, hogy személyes preferenciáid befolyásoljanak, és mindig érdemeid alapján kezeld ezeket a személyeket és vállalkozásokat. Egy meghatározott ügyfelek, beszállítót vagy Üzleti Partnert jogtalan előnyben részesíteni a vállalatunkkal való kapcsolatával összefüggésben.

8. Összeférhetetlenség

Hiszünk az érdemalapú rendszerben. Az integritás létfontosságú számunkra a fenntartható működés biztosításához. Azt tesszük, ami helyes, nem azt, ami könnyű, és mindig integritással vezetünk, összhangban az etikai elveinkkel. Az összeférhetetlenség akadályozza, hogy kiválóan és tisztességgel végezzük a feladatainkat. Azt nevezzük összeférhetetlenségnek, ha a **személyes tevékenységeid, érdekeid vagy kapcsolataid** összeütköznek a Coca-Cola HBC igazgatójaként vagy munkavállalójaként vállalt kötelezettségeiddel, vagy akadályozzák, hogy a Coca-Cola HBC **érdekeit szem előtt tartva cselekedj,** esetleg az előzőek látszatát keltik. Az összeférhetetlenség látszata akkor is negatívan befolyásolhatja a hitelességedet, ha valójában nem származik személyes előnyöd az összeférhetetlenséget kiváltó ügyből.

Ezért kötelességed, hogy a COBC jóváhagyási portálon keresztül proaktívan értesítsd a vállalatot minden olyan kapcsolatról és érdekről, amely ellentétes lehet vállalati kötelezettségeiddel, vagy ennek látszatát keltheti. Ezeket az bejelentéseket bizalmasan kezeljük.

Nincs rá mód, hogy pontos definíciót adjunk minden olyan helyzetről vagy kapcsolatról, amely összeférhetetlenséget okozhat, ezért minden esetet külön-külön kell megvizsgálni. Az alábbiakban ismertetünk néhány, összeférhetetlenséget megvalósító helyzetet és példát. Ne feledd, hogy az összeférhetetlenséget a legtöbb esetben **nyílt és átlátható megbeszéléssel fel lehet oldani.** Az összeférhetetlenség nem minden esetben számít a kódex megszegésének, **de az ilyen helyzetek eltitkolása igen.**

Tehát, ha kétséged van, mindig egyeztess a közvetlen vezetőddel vagy az Etikai és Megfelelőségi Tisztviselővel.

8a. Kapcsolattartás potenciális és meglévő ügyfelekkel, beszállítókkal és köztisztviselőkkel

Összeférhetetlenségről akkor beszélünk, ha egy potenciális vagy meglévő ügyfélhez, beszállítóhoz vagy egy köztisztviselőhöz fűződő személyes kapcsolatod vagy az ilyen felek által neked juttatott valamilyen előny miatt hozol meg egy adott üzleti döntést. Ha olyan **üzleti döntést** kell meghoznod a Coca-Cola HBC-nél, amely az egyik rokonodat érinti, vagy olyan személyt, akivel szoros kapcsolatban állsz, az **összeférhetetlenséghez vezethet.** Az ilyen esetekben a Te felelőséged gondoskodni az összeférhetetlenség feloldásáról. Ennek fontos része, hogy haladéktalanul tájékoztasd a helyzetről közvetlen vezetődet, valamint a helyi etikai és megfelelőségi tisztviselőt.

Példa: Részt veszel egy új beszállító kiválasztására kiírt pályázat elbírálásában. A bátyád az egyik beszállító munkatársa. Jelezd a vállalat illetékes munkatársának a problémát, és vond ki magad a pályázati eljárásból! Tegyél róla, hogy ne kapd meg a vonatkozó bizalmas adatokat, és hogy semmilyen szinten ne vonjanak be a döntéshozatali folyamatba! Dokumentáld ezeket a lépéseket a COBC jóváhagyási portál segítségével!





8b. Külső befektetések

Kerüld az olyan **befektetéseket**, amelyek befolyásolhatják a Coca-Cola HBC vállalatnál végzett munkád során hozott döntéseket. Ilyenek lehetnek például a Coca-Cola HBC **ügyfeleit, versenytársait és beszállítóit** érintő befektetések (kivéve a tőzsdén jegyzett vállalatok részvényeit, amelyekből személyes befektetési célból szabadon vásárolhatsz). Ha olyan befektetést tervezel, amelynek esetén akár csak a látszata is felmerülhet annak, hogy befolyásolhatja az általad a Coca-Cola HBC-nél végzett munkádat, kérj jóváhagyást a COBC jóváhagyási portálon keresztül.

8c. Külső munkaviszony

A saját szabadidődben vállalt külső munkavállalás is összeférhetlenséget okozhat, ezért köteles vagy bejelenteni és jóváhagyást kérni, ha a munka bármilyen módon kapcsolatban áll vállalatunk üzleti tevékenységével (például ha a munka során kapcsolatba kerülsz a Coca-Cola HBC ügyfeivel vagy beszállítóival), vagy ha olyan sok időt és energiát vesz igénybe, hogy az befolyással lehet a Coca-Cola HBC számára végzett munkádra. Ha szeretnél saját szabadidődben külső **munkavállalást kezdeni**, és ennek kapcsán fennáll az összeférhetlenség veszélye, előzetes jóváhagyást kell kérned a COBC jóváhagyási portálon keresztül. **Az olyan külső munkavállalást nem hagyjuk jóvá, amelyek a Coca-Cola HBC érdekeit veszélyeztető módon befolyásolhatják döntési képességedet.** A jóváhagyott külső munkavállalás esetén is ügyelj arra, hogy ne ossz meg nem nyilvános információkat a Coca-Cola HBC-ről.

Ezek a szabályok **minden foglalkoztatási formára érvényesek**, a teljes és részmunkaidős pozíciókat, az egyéni vállalkozást, a tanácsadói megbízásokat és az egyszeri feladatokat (például beszédeket és előadásokat) is ideértve. A jótékonyági testületek bizottságában való részvételhez nem szükséges jóváhagyást kérni.



Példa: Munkatársaink nem tölthetnek be igazgatói, tisztviselői, megbízotti vagy tanácsadói szerepet beszállítóinknál. Ha értékesítőként dolgozol, hétvégén sem dolgozhatsz vevőpartnerünk üzletében.



8d. Politikai tevékenység

Ösztönözzük munkatársainkat, hogy vegyenek részt a civil társadalomban és a **politikai életben**. Személyes politikai nézeteid és tevékenységeid azonban nem akadályozhatnak a munkádban. Ha szeretnél közhivatalra pályázni vagy közhivatalt elfogadni, kérj előzetes jóváhagyást a COBC jóváhagyási portálon.

8e. Családi és szoros személyes kapcsolatok

Tisztában vagyunk vele, hogy munkatársaink családi és szoros személyes kapcsolatot alakíthatnak ki más munkatársakkal, és hogy esetenként ilyen személyekkel dolgoznak együtt. Ugyanakkor hiszünk az **értékelvűségben és az esélyegyenlőségben**. Ezért az **alkalmazottakkal szembeni objektív, tisztességes és egyenlő bánásmód érdekében nem engedjük**, hogy rokonok vagy egymással szoros személyes kapcsolatban lévő személyek **egymás közvetlen vagy közvetett felettesei legyenek**.



Példa: Ha egy pár mindkét tagja ugyanazon az osztályon vagy üzleti egységénél dolgozik, az összeférhetlenséget okozhat. A probléma azonban megoldható, ha a felek közvetlen felettese, a People&Culture Igazgató és az etikai és megfelelési tisztségviselő közösen kidolgozza a munkájukra vonatkozó szabályokat (például nem lehetnek jóváhagyók egymás tevékenységeinél), nyíltan megvitatják az előrelépéssel kapcsolatos korlátozásokat (a pár tagjai nem kerülhetnek olyan beosztásba, amelyben egymás felettesévé válnának), valamint jóváhagyást kérnek a COBC jóváhagyási portálon keresztül.

Akkor is összeférhetlenség állhat fenn, ha az egymással rokoni kapcsolatban álló alkalmazottak más-más osztályon dolgoznak, de feladataik miatt érdekütközés alakulhat ki, **például az egyik alkalmazott auditálja, jóváhagyja vagy ellenőrzi a másik munkáját**.



Példa: Az országos Országos People&Culture Igazgató élettársa munkára jelentkezik ugyanannál az üzleti egységénél. Potenciális összeférhetlenség merül fel, amelyet alternatív módszerekkel nem lehet feloldani (mivel az országos Országos People&Culture Igazgató és csapata felelőssé válik az élettárs teljesítményének értékeléséért stb.). Ezért ez a munkatárs nem alkalmazható.

A cégcsoport felsővezetői (Executive Leadership Team) és az igazgatótanács tagjainak rokonai kizárólag gyakornokként, és legfeljebb hat hónapra vehetők fel a szervezethez. Ennek az előírásnak a megkerülése kizárólag a cégcsoport vezető jogtanácsosa jóváhagyásával engedélyezett.



Tisztesség azokkal, akikkel kapcsolatba kerülünk



9. A megvesztegetés tiltása

Zéró toleranciát alkalmazunk a megvesztegetéssel és korrupcióval szemben. Az alkalmazottak és az igazgatók számára egyaránt tilos köztisztviselőknek vagy bárki másnak közvetve vagy közvetlenül bármilyen értéket vagy előnyt felajánlani, amelynek célja, hogy rávegye az adott személyt, hogy helytelen módon lássa el feladatát vagy végezze tevékenységét. További információkért olvasd el a Megvesztegetés- és **Korrupcióellenes szabályzatunkat**.

Ugyanezek a szabályok vonatkoznak a megbízásunkból eljáró beszállítókra, disztribútorokra, megbízottakra, tanácsadókra és alvállalkozókra. Harmadik feleket is tilos arra utasítani vagy felhatalmazni, hogy tiltott kifizetéseket eszközöljenek a vállalat nevében. Rendkívül alaposan felügyeljük azokat a **harmadik feleket**, akiket azzal bízunk meg, hogy a Coca-Cola HBC nevében köztisztviselőkkel tartsák a kapcsolatot. Mindig tartsd be a vonatkozó **korrupcióellenes átvilágításra** és előzetes jóváhagyásra vonatkozó szabályokat, amelyeket a **Megvesztegetés- és Korrupcióellenes szabályzat** ismertet.

Ezenfelül kérj írásos jóváhagyást a Coca-Cola HBC igazgatótanácsától, mielőtt politikai hozzájárulást fizetsz ki vagy engedélyezel a Coca-Cola HBC nevében. További információk a Megvesztegetés- és Korrupcióellenes szabályzatunkban. Ha saját nevedben szeretnél pénzt adni valamely politikai pártnak, ahhoz nem szükséges jóváhagyás.

Soha nem ajándékozunk meg és nem biztosítunk szórakoztatást, valamint nem fogadunk el ilyen juttatásokat harmadik felektől, amennyiben ez a megvesztegetés látszatát keltheti, vagy az ajándék vagy a szórakoztatás mértéke szabályzataink szerint túlzónak számít. Olvasd el a helyi **ajándékozási és szórakoztatási szabályzatot**, amelyből megtudhatod, hogy **Megvesztegetési- és Korrupcióellenes szabályzatunk értelmében milyen keretek között biztosítható ajándékokat vagy szórakoztatást az ügyfeleknek, a beszállítóknak, más üzleti partnereknek, harmadik feleknek és köztisztviselőknek, valamint fogadhatok el ilyen juttatásokat ezektől a felektől.**



Példa: Ha szeretnél meghívni egy köztisztviselőt egy olyan rendezvényre, amelyet a Coca-Cola HBC szponzorál, először ellenőrizd a helyi ajándékozási és reprezentációs szabályzatot, és nézd meg, hogy jogosult vagy-e a meghívásra, és ha igen, szükséges-e először jóváhagyást kérni a COBC jóváhagyási portálon keresztül.



10. Minőségügyi, egészség és biztonság-, környezetvédelem

Létesítményeink üzemeltetése és üzleti tevékenységünk végzése során minden esetben betartjuk a hatályos minőségügyi, egészség és biztonság-, valamint környezetvédelmi törvényeket, valamint a vállalati előírásokat. Semmi sem fontosabb számunkra, mint munkatársaink, ügyfeleink, fogyasztóink és a körülöttünk élők biztonságának és egészségének a megővése. Minden esetben figyelembe vesszük az általunk meghozott üzleti döntések minőségügyi, egészség és biztonság-, valamint környezetvédelmi hatásait. A minőségügyi, egészség és biztonság- és környezetvédelmi szabványok figyelmen kívül hagyása a kódex megsértésének számít.

További információkért olvasd el minőség-, egészség és biztonság- és környezetvédelmi (köztük Élelmiszerbiztonsági és minőség szabályzatunkat, hulladékcsomogolási és -újrahasznosítási szabályzatunkat, valamint az Alkoholtartalmú italokra vonatkozó felelős marketing szabályzatunkat).

11. Tisztességes verseny és a versenyjogi szabályok betartása

Az ügyfeleinkkel közösen kivívott győzelem alapvető értékeink közé tartozik. A vállalat az elért sikereit a becsületes üzleti versenynek köszönheti. Nem törekszünk előnyökre törvénytelen vagy etikátlan üzleti módszerekkel. Mindenhol, ahol üzleti tevékenységet folytatunk, betartjuk a hatályos versenytörvényeket. Ezek a törvények szabályozzák az ügyfelekkel, disztribútorokkal és más harmadik felekkel kapcsolatos üzleti gyakorlatainkat. A szabályszegés súlyos büntetéseket vonhat maga után, valamint további szankciók és egyéb kötelezettségek veszélyének is kiteszik a vállalatot, valamint munkatársainkat. A versenyjogi szabályok betartására vonatkozó további tanácsokat és képzéseket a jogi osztályon kérhetsz. Kétség esetén mindig keresd meg a Jogi Osztályt. Olvasd el **versenyjogi kézikönyvünket** is.

12. Adatvédelem és a személyes adatok védelme

Fontos számunkra **alkalmazottjaink, pályázóink, üzleti partnereink és fogyasztóink magánélethez való joga**. A személyes adatok kezelése során mindannyiuk kötelessége, hogy betartsuk az alábbi alapelveket:

1. Az adatok feldolgozása során járj el jogszerűen, tisztességesen és átláthatóan.
2. Csak az előzetesen explicit módon meghatározott, legitim célokra gyűjts adatokat.
3. Ne gyűjts és ne dolgozz fel olyan adatokat, amelyekre nincs szükség.
4. Tartsd naprakészen az adatokat, és ügyelj pontosságukra.
5. Korlátozd az adatok megőrzésének időtartamát.
6. Ügyelj a személyes adatok biztonságára.

Mindig tartsd be a **személyes adatok védelmére vonatkozó szabályzatunk**, valamint **adatvédelmi szabályzatunk előírásait!**

13. Mesterséges intelligencia (MI)

A folyamatosan változó üzleti környezetben a mesterséges intelligencia (MI) jelentős átalakító potenciállal bír: innovációt hajt, növeli a termelékenységet és forradalmasítja a működési folyamatokat. Ugyanakkor az MI-technológia bizonyos jogi, etikai és társadalmi kockázatokat is hordoz, többek között az adatvédelmi jogszabályok megsértésének és a szerződéses kötelezettségek megszegésének kockázatát.

A **Mesterséges Intelligencia Szabályzatunk** célja, hogy elősegítse és biztosítsa az MI-technológiák etikus, megbízható és robusztus vezetését és használatát a Vállalaton belül. A szabályzat meghatározza azokat az alapvető követelményeket, amelyek garantálják, hogy az MI tervezése, fejlesztése és használata:

1. Jogszerű, és megfelel minden alkalmazandó jogszabálynak és előírásnak, különösen az EU MI-rendeletnek,
2. etikus, és tiszteletben tartja az etikai elveket és értékeket,
3. robusztus, mind technikai, mind társadalmi szempontból, valamint
4. összhangban áll a Vállalat vállalati értékeivel (A vevő az első, csapat az egyéni célok felett, fenntarthatóan teljesítünk, Egyszerűsítünk).

A Szabályzat rendelkezései meghatározzák az elfogadható és tiltott felhasználási módokat, valamint az alkalmazottak és harmadik felek kötelezettségeit a vállalat belüli MI-használattal vagy fejlesztéssel kapcsolatban. További információért kérjük, tekintsd meg a Mesterséges Intelligencia Szabályzatunkat, és konzultálj a DTPS osztállyal, ha kérdésed merül fel.



14. Belső információk és kereskedés a Vállalat értékpapírjaival

Tilos belső információk és lényeges nem nyilvános információk alapján Coca-Cola HBC-résztvényeket és más értékpapírokat vásárolni és értékesíteni. Lényeges nem nyilvános információknak nevezzük azokat az információkat, amelyek a nagyközönség számára nem érhetőek el, és amelyeket a befektetők lényegesnek tekintenek annak eldöntéséhez, hogy vásároljanak-e az adott vállalat részvényeiből vagy más értékpapírjaiból, esetleg adják el vagy tartásuk meg a papírokat. Ezt a gyakorlatot nevezzük „**belső kereskedelemnek**”. A részvények és más értékpapírok belső vagy lényeges nem nyilvános információkon alapuló kereskedelme súlyos bűncselekmény, és büntető eljárást vonhat maga után, ahogy az is, ha másoknak ilyen információkat adsz át. Mindannyiunk kötelessége, hogy betartsuk a belső kereskedelemre vonatkozó szabályokat.

Mindig kövesd a **Belső Információkra vonatkozó szabályzatot** és ne fedj fel belső vagy lényeges, nem nyilvános információt mások számára, hacsak erre nem vagy felhatalmazva. Igazgatóinkra, a felső vezetés tagjaira, valamint egyes más magas beosztású alkalmazottjainkra (akiket menedzseri feladatokkal megbízott személyeknek nevezünk) további kötelezettségek és korlátozások vonatkoznak a részvénykereskedés terén. Olvasd el a **Share Dealing Code, Dealing Notification Policy** elnevezésű és a **Belső Információkra vonatkozó szabályzatot**, ha pedig további kérdésed van, kérj útmutatást a cégcsoport jogi osztálytól.

15. Szankciók

A szankciók a kormányzatok és a nemzetközi szervezetek (például az ENSZ) által hozott intézkedések, amelyek célja, hogy korlátozzák a célt országokkal, entitásokkal és személyekkel folytatott ügyleteket. A leggyakoribbak a kereskedelmi és pénzügyi szankciók, valamint az egyes országokkal, személyekkel vagy vállalatokkal kötött ügyleteket tiltó intézkedések. A kódex előírja a **szankciókra vonatkozó szabályzat** betartását. A **szankciókra vonatkozó szabályzat** megsértése a vállalat és az érintett alkalmazottak, tisztviselők és igazgatók számára egyaránt súlyos polgári és büntetőjogi következményeket vonhat maga után, és jelentősen ronthatja vállalatunk megítélését. További információért olvasd el a szankciókra vonatkozó szabályzatot, ha pedig kérdésed van, fordulj a jogi osztályhoz.

16. Adóelkerülés megelőzése

A Coca-Cola HBC zéró toleranciát alkalmaz az adóelkerüléssel és az adóelkerülés elősegítésével szemben. A Coca-Cola HBC Adózási Szabályzata meghatározza azokat az elveket és elvárt magatartásokat, amelyek minden munkavállalóra vonatkoznak a Cégcsoporton belül az adózással kapcsolatban. A munkavállalók és az igazgatók semmilyen körülmények között nem folytathatnak és nem kapcsolódhatnak adóelkerüléshez vagy annak elősegítéséhez. További információért kérjük, tekintsd át az Adózási Szabályzatunkat. Ugyanez a szabály vonatkozik beszállítóinkra, forgalmazóinkra, ügynökeinkre, tanácsadóinkra és alvállalkozóinkra is, amikor a nevünkben járnak el.

Az adóelkerülés bűncselekmény, amely az esedékes adó meg nem fizetésére tett szándékos kísérletet feltételez. Az adóelkerülés elősegítése pedig azt jelenti, hogy valaki szándékosan és tisztességtelen módon segít egy másik személynek az adófizetés elkerülésében. Ha tudomást szerzel arról, vagy alapos okod van feltételezni, hogy bármely személy, aki a Coca-Cola HBC számára vagy nevében végez szolgáltatást, adóelkerülésben vagy annak elősegítésében vett részt, vagy azt tervezi, köteles vagy haladéktalanul jelenteni az aggályaidat a Cégcsoportszintű Adózási Vezetőnek (Head of Group Tax).



Példa adóelkerülésre: Egy munkavállaló egy beszállítónak történő kifizetést intéz, és beleegyezik abba, hogy az összeget egy más néven szereplő bankszámlára, vagy egy adóparadicsomban vezetett számlára utalja át, miközben tudja, hogy a beszállító célja az összeg eltitkolása az adóhatóság elől.

Az Üzletszabályzat adminisztrációja



17. Általános

A kódex célja, hogy segítséget nyújtson alkalmazottainknak, hogy következetesen maradjanak üzleti tevékenységük során. Nincs olyan szabálykészlet, amely minden helyzetet képes lefedni. A kódex intézkedései nem lehetnek ellentétesek a helyi jogszabályokkal. Ütközés esetén a helyi jogszabályok élveznek elsőbbséget. A Coca-Cola HBC fenntartja a jogot, hogy bármikor és bármilyen okból módosítsa a kódexet.

18. Képzés

A kódex tartalmával kapcsolatban rendszeresen képzéseket biztosítunk. Ha kérdésed van a tanfolyamokkal kapcsolatban, fordulj az etikai és megfelelőségi tisztségviselőhöz. Minden alkalmazottnak el kell végeznie a kötelező képzéseket, és ezek során felelős és elkötelezett magatartást tanúsítani.

19. Vizsgálatok

A Coca-Cola HBC vállalati audit osztálya a kódex megsértésének gyanúja esetén a Coca-Cola HBC vizsgálati protokolljai és útmutatásai szerint vizsgálatot indít. Az ilyen gyanúsítások és vizsgálatok után összeállított, és a vizsgálat végső megállapításait is tartalmazó jelentéseket rendszeresen elküldjük a Coca-Cola HBC felső vezetésének, valamint az igazgatótanács Audit és kockázatkezelési bizottságának.





Utolsó módosítás: 2025 december

