

RICHTLINIE ZU MENSCHENRECHTEN

Coca-Cola Europacific Partners

1. Kernpunkte

- Die Achtung der Menschenrechte ist für Coca-Cola Europacific Partners (CCEP) und die Nachhaltigkeit der Gemeinden, in denen wir tätig sind, von grundlegender Bedeutung. Wir verpflichten uns, dafür zu sorgen, dass jeder, der in unseren eigenen Betrieben und innerhalb unserer Lieferkette tätig ist, mit Würde und Respekt behandelt wird. Wir verpflichten uns, dafür zu sorgen, dass unser Arbeitsplatz, unsere Lieferkette und unsere Gemeinschaft sicher, rechtmäßig und vielfältig sind – respektvoll und verantwortungsvoll überall und jeden Tag.
- Wir erkennen unseren Einfluss auf die Gemeinden, in denen wir tätig sind, an und verpflichten uns, mit den Stakeholdern in diesen Gemeinden zusammenzuarbeiten, um sicherzustellen, dass wir bei der Durchführung unseres Geschäfts auf ihre Ansichten hören, von ihnen lernen und sie berücksichtigen.
- Wir verwenden Sorgfaltspflicht- und Risikominderungsprozesse als Mittel, um Menschenrechtsrisiken für Menschen in unserem Unternehmen und unserer Wertschöpfungskette zu identifizieren, zu verhindern und zu mindern. Sollten wir negative menschenrechtliche Auswirkungen identifizieren, die aus unseren Geschäftsaktivitäten resultieren oder durch sie verursacht wurden, werden wir für ihre faire und gerechte Behebung Sorge tragen oder dabei mitwirken. In den Fällen, in denen wir in solche negativen Auswirkungen durch unsere Beziehungen mit Dritten verwickelt oder daran beteiligt sind, bemühen wir uns darum, die Herbeiführung der Abhilfe zu unterstützen.
- Die Richtlinie zu Menschenrechten der CCEP ist an den internationalen Menschenrechtsgrundsätzen ausgerichtet, insbesondere an [Universal Declaration of Human Rights](#), [United Nations' Guiding Principles on Business and Human Rights](#), [International Labour Organization's Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work](#), [United Nations' Global Compact](#), [United Nations Declaration on Rights of Indigenous People](#) und dem [CCEP Verhaltenskodex](#).
- Wir verpflichten uns, die Grundsätze in dieser Richtlinie und dem Leitfaden zu wahren. Unsere Supplier Guiding Principles und Principles for Sustainable Agriculture gelten für unsere Lieferanten und Partner und entsprechen den Erwartungen und Verpflichtungen unserer Richtlinie und dem Leitfaden zu Menschenrechten. Wir berücksichtigen Menschenrechte, wenn wir uns entscheiden, Geschäftsbeziehungen einzugehen oder zu beenden.

2. Achtung der Menschenrechte

Wir respektieren die Menschenrechte und nutzen Sorgfaltspflicht- und Risikominderungsprozesse als Mittel, um Risiken zu Menschenrechten für Menschen in unserem Unternehmen und unserer Wertschöpfungskette zu erkennen, zu verhindern und zu mindern. Sollten wir negative menschenrechtliche Auswirkungen identifizieren, die aus unseren Geschäftsaktivitäten resultieren oder durch sie verursacht wurden, werden wir für ihre faire und gerechte Behebung Sorge tragen oder dabei mitwirken. In den Fällen, in denen wir in solche negativen Auswirkungen durch unsere Beziehungen mit Dritten verwickelt oder daran beteiligt sind, bemühen wir uns darum, die Herbeiführung der Abhilfe zu unterstützen.

Unser Executive Leadership Team setzt sich dafür ein, die höchsten Standards in Bezug auf Corporate Governance und Geschäftsverhalten zu erreichen. Das Executive Leadership Team und das Board of Directors der CCEP beaufsichtigen die Implementierung und Einhaltung der Richtlinie für Menschenrechte.

3 Community und Stakeholder Engagement

Wir erkennen unsere Auswirkungen auf die Gemeinden, in denen wir tätig sind, an. Wir verpflichten uns, mit den Stakeholdern in diesen Gemeinden in Kontakt zu treten, um sicherzustellen, dass wir bei der Durchführung unseres Geschäfts auf ihre Ansichten hören, von ihnen lernen und sie berücksichtigen. Sobald es angemessen erscheint, verpflichten wir uns, mit den Interessengruppen über Menschenrechtsfragen im Zusammenhang mit unserem Geschäft in Dialog zu treten. Wir sind der Meinung, dass lokale Probleme am besten mit der lokalen Führung angegangen werden. Wir setzen uns auch dafür ein, wirtschaftliche Chancen zu schaffen und den guten Willen in den Gemeinden, in denen wir tätig sind, durch lokal relevante Initiativen zu fördern.

4 Widersprüchliche Verpflichtungen

Wenn wir auf einen Konflikt zwischen international anerkannten Menschenrechten und den nationalen Gesetzen des Landes stoßen, in dem wir tätig sind, werden wir versuchen, die Grundsätze der internationalen Menschenrechte zu fördern und zu respektieren.

5 Schutzbedürftige Personen und Gemeinschaften

Wir verpflichten uns, die Menschenrechte aller Personen zu respektieren, unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Hautfarbe, Religion, Alter sowie ethnischer und sozialer Gruppe, die einem erhöhten Risiko ausgesetzt sein können, verletztlich zu werden oder an den Rand gedrängt zu werden, wenn sie von unseren Aktivitäten oder Geschäftsbeziehungen beeinträchtigt werden. Wir respektieren die grundlegenden Menschenrechte, die in den nationalen Gesetzen und dem Vereinte Nationen-Kapitel zur Erklärung der Menschenrechte und Menschenrechte verankert sind.

6 Wertschätzung von Vielfalt und Chancengleichheit

Wir glauben, dass die Förderung der Vielfalt an Ideen, Denken und Erfahrungen zu besseren Arbeitsweisen und besseren Geschäftsergebnissen führt. Wir engagieren uns für den Aufbau einer vielfältigen Belegschaft und die Förderung einer integrativen Kultur. Dies deckt alle Bereiche der Vielfalt ab, einschließlich Geschlecht, Geschlechtsausdruck, Geschlechtsidentität, ethnische Zugehörigkeit, nationale Herkunft, Abstammung und kulturelles Erbe, Alter, Religion, Glaube und spirituelle Überzeugung, politischer Glaube, Bildung oder sozialer Hintergrund, geistige oder körperliche Fähigkeiten oder Behinderung, Ehe oder Lebenspartnerschaft, Schwangerschaft, Mutterschaft, familiäre oder berufliche Umstände, sexuelle Orientierung und alle anderen Eigenschaften, die uns einzigartig machen.

Wir sind ein Arbeitgeber für Chancengleichheit und haben einen Nulltoleranz-Ansatz für jede Art von Diskriminierung, Belästigung, einschließlich sexueller Belästigung und Mobbing. Wir treffen Entscheidungen über Personalbeschaffung, Schulung, Vergütung, Beförderung und andere Beschäftigungsbestandteile aufgrund individueller Qualifikationen, Leistungen, Fähigkeiten, Erfahrung, Fertigkeiten, Leistung, Fachwissen und Verhalten. Das Unternehmen duldet kein respektloses oder unangemessenes Verhalten, ungerechte Behandlung oder Vergeltungsmaßnahmen jeglicher Art.

7 Arbeitsstunden, Löhne, Sozialleistungen und Arbeitsrecht

Wir entlohnen die Mitarbeiter entsprechend der Branche und dem lokalen Arbeitsmarkt und im Einklang mit den Bedingungen geltender Tarifverträge. Wir arbeiten in voller Übereinstimmung mit den geltenden Lohn-, Arbeits-, Überstunden- und Sozialleistungsgesetzen und überprüfen, ob alle Mitarbeitende das Recht haben, in den Ländern zu arbeiten, in denen sie beschäftigt sind.

Die Leistungen stehen allen Mitarbeitenden zur Verfügung und variieren je nach Land und Ebene des Mitarbeitenden in der Organisation. Sie können medizinische oder zahnärztliche Versicherungen, Lebensversicherungen, Untersuchungen der Sehkraft, Urlaubszeit und Urlaubsentgelt umfassen, aber auch Freistellungen um Krankheit, die Geburt eines Kindes, Trauerfall oder eine langfristige Krankheit in der Familie. Je nach Land, Level und Beschäftigungsart werden den Mitarbeitenden auch Pensionspläne und Aktienprogramme angeboten.

8 Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

Wir respektieren das Recht unserer Mitarbeiter, einer Gewerkschaft beizutreten oder zu bilden oder dies nicht zu tun, ohne Angst vor Vergeltung, Einschüchterung oder Belästigung haben zu müssen. Gewerkschaften dürfen frei und in Übereinstimmung mit geltendem nationalem Recht arbeiten. Wenn Mitarbeitende durch eine rechtlich anerkannte Gewerkschaft vertreten sind und den lokalen gesetzlichen Anforderungen unterliegen, verpflichten wir uns, einen konstruktiven Dialog mit ihren frei gewählten Vertretern aufzunehmen und mit diesen in gutem Glauben zu verhandeln. Die Gründung und Mitgliedschaft einer Gewerkschaft wird nicht als Grund für Diskriminierung oder Vergeltungsmaßnahmen sein.

9 Gesundheit, sicherer und geschützter Arbeitsplatz

Wir glauben, dass alle Verletzungen vermeidbar sind und dass keine Aufgabe so wichtig ist, dass sie nicht sicher erledigt werden kann. Dies untermauert unsere Überzeugung, dass jeder das Recht hat, sicher nach Hause zu gehen, und gemeinsam werden wir dies erreichen. Die körperliche und geistige Gesundheit, die Sicherheit und das Wohlbefinden all derer, die für und mit uns arbeiten, sind von höchster Bedeutung. Wir alle bei CCEP sind dafür verantwortlich, eine Kultur zu fördern, in der die Menschen das physische und psychische Wohlbefinden ihrer Mitarbeitenden anerkennen und respektieren. Um dieses Ziel zu unterstützen, verfügen wir über ein starkes Gesundheits- und Sicherheitsprogramm, das darauf abzielt, unser Unfallniveau auf Null zu reduzieren. In Fällen, in denen Mitarbeiter verletzt werden oder andere psychische oder körperliche Probleme während der Beschäftigung mit CCEP haben, nehmen wir alle Anpassungen ihrer Pflichten und Arbeitsumgebung vor, die notwendig sind, um ihre Erholung und ihre weitere Beschäftigung zu unterstützen.

Wir engagieren uns für die Aufrechterhaltung eines Arbeitsplatzes ohne Gewalt, Belästigung, Einschüchterung und andere gefährliche oder Unruhe stiftende Zustände auf Grund inner- und außerbetrieblicher Bedrohungen. Nach Bedarf werden Sicherheitsvorkehrungen für Mitarbeiter getroffen und unter Berücksichtigung der Privatsphäre und Würde der Mitarbeiter aufrechterhalten. Wir schätzen die Bedeutung des Rechts auf Datenschutz und stellen sicher, dass die Art und Weise, wie wir personenbezogene Daten erfassen, speichern und behandeln, den geltenden Datenschutzgesetzen entspricht.

10 Zwangsarbeit und Menschenhandel

Wir haben eine Nulltoleranz-Politik für moderne Sklaverei jeglicher Art innerhalb unserer Betriebs- und Lieferkette. Wir verbieten den Einsatz aller Formen von Zwangsarbeit, einschließlich Gefängnisarbeit, Fronarbeit, Knechtsarbeit, Militärarbeit, Sklavenarbeit und jede Form von Menschenhandel. Wir verpflichten uns, dafür zu sorgen, dass unsere Betriebs- und Lieferketten frei von modernen Sklavenpraktiken sind. Die Aufbewahrung persönlicher Identitätsdokumente, Gebühren für Rekrutierung oder übermäßige Kreditbedingungen sind untersagt. Wir setzen klare Erwartungen an unsere Mitarbeitende, Auftragnehmer, Geschäftspartner und Lieferanten, um die Offenlegung potenzieller Menschenrechtsverletzungen zu fördern und sind bereit, Maßnahmen zu ergreifen, um diese zu verhindern und zu beheben.

11 Kinderarbeit

Wir beschäftigen keine Kinder, die unter den Bestimmungen von geltenden Recht für das Mindestalter liegen, und wir verbieten alle Formen von Kinderarbeit in unserer gesamten Lieferkette. Wenn wir Kinderarbeit innerhalb unserer Lieferkette identifizieren, verpflichten wir uns, eine effektive Maßnahme zur Beendigung und Minderung aufgetretener Schäden mit den relevanten dritten Partnern zu gewährleisten.

12 Landbesitz, Wasser-Ressourcen und Umweltauswirkungen

Wir verpflichten uns, minimale Auswirkungen auf die Umwelt zu gewährleisten und insbesondere Auswirkungen zu vermeiden, die auch zu einem erhöhten Risiko für Menschenrechte wie Zugang zu Wasser, sanitären Einrichtungen und sauberen Umgebungen führen können. Obwohl wir Zutaten nicht typischerweise direkt von Farmen kaufen, fühlen wir uns auf der Grundlage unserer Werte als Hauptabnehmer verschiedener landwirtschaftlicher Erzeugnisse verpflichtet, Maßnahmen zu ergreifen und unseren Einfluss zu nutzen, um dazu beizutragen, die Bodenrechte lokaler Farmer und Gemeinschaften zu schützen.

13 Gesunder Lebensstil

Wir sind bestrebt, transparente Nährwertinformationen und ein breites Getränkesortiment zu bieten, um Verbrauchern bewusste Entscheidungen im Einklang mit einem gesunden Lebenswandel zu ermöglichen.

14 Verhindern von Bestechung und Bestechlichkeit

Unser Ziel ist es, alle Formen von Bestechung und Korruption im Geschäftsverkehr zu verhindern. Unser Verhaltenskodex und unsere Geschenk-, Bewirtungs- & Antibestechungsrichtlinie legen unsere Prinzipien und Standards zur Vermeidung von Bestechung und Bestechlichkeit fest, einschließlich den Umgang mit Interessenkonflikten.

15 Anleitung und Berichterstattung für Mitarbeitende

Wir setzen uns dafür ein, Arbeitsplätze zu schaffen, in denen offene und ehrliche Kommunikation zwischen allen Mitarbeitenden geschätzt und respektiert wird. Unsere Politik ist es, alle geltenden Arbeitsgesetze zu befolgen, wo immer wir tätig sind. Wir stellen sicher, dass die Mitarbeitenden über Schulungen und interner Kommunikation die Richtlinie für Menschenrechte kennen.

In jedem unserer Gebiete haben wir Möglichkeiten für Mitarbeitende eingerichtet, potenzielle Verstöße zu melden. Dazu gehören Kanäle, über die Mitarbeitende direkte Vorgesetzte oder einen Vertreter von People & Culture (HR) kontaktieren oder Informationen über unsere engagierten, unabhängigen und vertraulichen Speak-up- oder Whistleblowing-Kanäle teilen können. CCEP verpflichtet sich, die gemeldeten Bedenken der Mitarbeitenden zu untersuchen, anzusprechen und darauf zu reagieren und geeignete Korrekturmaßnahmen zu ergreifen, um auf einen Verstoß zu reagieren. Es werden keine Repressalien oder Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen ergriffen, die nach dieser Richtlinie und diesem Leitfaden im gutem Glauben Bedenken äußern.

16 Öffentliche Berichterstattung

Wir berichten der Öffentlichkeit über unsere menschenrechtsbezogenen Risiken, Prozesse und Verpflichtungen durch regelmäßige Berichterstattung und Publikationen. Wir verpflichten uns zur Einhaltung der geltenden gesetzlichen Meldepflichten, einschließlich moderner Meldepflichten für Sklaverei.

Wir erkennen an, wie wichtig es ist, bei der Berichterstattung ehrlich und transparent zu sein, um Einzelpersonen, Interessenvertretern, Gemeinschaften und anderen potenziell betroffenen Parteien, die von diesen Angelegenheiten betroffen sein könnten, Rechenschaftspflicht zu geben.

Wir glauben, dass die offene Kommunikation über Risiken zu Menschenrechten und die Initiativen, die wir unternehmen, um diese Risiken zu verhindern und darauf zu reagieren, eine Schlüsselkomponente unserer Sorgfaltspflicht für Menschenrechte ist.

17 Kontinuierliche Verbesserung

Wir setzen uns für die kontinuierliche Verbesserung und Weiterentwicklung unserer Sorgfaltspflicht- und Widergutmachungsprozesse für Menschenrechte ein.

Wir bewerten und überprüfen kontinuierlich die Maßnahmen, die wir ergriffen haben, und wir suchen nach neuen und besseren Wegen, um gegen nachteilige Auswirkungen auf die Menschenrechte vorzugehen.

Mit der Entwicklung der Risiken zu Menschenrechten, die in unseren Geschäftsabläufen vorherrschen, werden wir unsere Prozesse angemessen anpassen und sicherstellen, dass wir Risiken zu Menschenrechten stets sinnvoll und effektiv angehen und darauf reagieren.

2. Genehmigung der Richtlinie

Der Policy Owner hat die erforderliche Genehmigung für den Inhalt der vorliegenden Richtlinie wie nachstehend beschrieben erhalten.

Organ	Datum
CCEP Compliance-und-Risk Committee	26. Nov. 2021