

# NOTRE MÉTHODE DE TRAVAIL CHEZ CCEP

NOTRE CHARTE d'ÉTHIQUE

*Coca-Cola*  
EUROPACIFIC  
PARTNERS



# MESSAGE

## de notre PRÉSIDENT-DIRECTEUR GÉNÉRAL

Chers collègues,

En tant que PDG de Coca-Cola Europacific Partners, je suis très fier de diriger cette entreprise.

Notre objectif est simple mais essentiel alors que nous progressons pour rafraîchir l'Europe, le Pacifique et l'Indonésie et faire la différence ensemble. Notre succès repose sur les piliers suivants « Great People, Great Service and Great Beverages » (l'excellence de nos équipes, de nos services et de nos boissons). Nous voulons assurer une croissance durable tout en créant un avenir meilleur pour notre entreprise, nos communautés et la planète. Chacun chez CCEP a un rôle à jouer pour nous aider à atteindre cet objectif, et une expérience collaborateur exceptionnelle - à laquelle nous pouvons tous contribuer - en est un élément essentiel. Grâce à notre stratégie RH, nous favorisons une culture propice à la croissance et nous vous donnons les moyens de vous créer la meilleure expérience possible, où que vous travailliez. Nous

appelons cette APPROCHE Me@ CCEP et cela signifie être connecté, être reconnu, être bien et inspiré et être développé et valorisé.

Nous devons être ambitieux quant à notre avenir et nous concentrer sur une croissance durable. Nous nous engageons à créer de la valeur et à gagner avec nos clients dans le marché. Afin d'atteindre cet objectif, nous devons placer l'intégrité au cœur de nos actions.

La charte d'éthique établie dans ce document a été créée pour nous guider dans notre réussite. En accord avec les objectifs et les modes opératoires de notre entreprise, cette charte devra guider chaque décision commerciale que nous prenons, chaque transaction que nous concluons et chaque conversation, interne et externe, que nous engageons.

Lisez attentivement la charte et consultez-la régulièrement pour obtenir des conseils. Si vous constatez qu'un comportement ou qu'une situation n'est pas conforme aux

exigences de la charte, merci de le signaler. Vos informations seront traitées en toute confidentialité et avec respect.

Adoptez cette charte et faites-en le fondement de nos activités - ce n'est qu'ainsi que nous pourrons réaliser l'objectif et les ambitions de notre entreprise.

Merci de vous joindre à moi dans cette aventure.

**Damian Gammell**





**PLUS LOIN  
ENSEMBLE**

## NOTRE RAISON D'ÊTRE

**RAFRAÎCHIR L'EUROPE, LE  
PACIFIQUE ET L'INDONÉSIE.  
FAIRE LA DIFFÉRENCE.**

## QUI SOMMES NOUS ?

**GREAT PEOPLE,  
GREAT SERVICE,  
GREAT BEVERAGES**

Notre succès repose sur l'excellence de nos équipes, de nos services et de nos boissons.

**AGIR DE MANIÈRE DURABLE, POUR  
UN MEILLEUR AVENIR EN COMMUN**

Nous voulons assurer une croissance durable, créer de la valeur pour toutes nos parties prenantes et construire un avenir meilleur pour notre entreprise, nos communautés et la planète.

## COMMENT Y PARVENONS NOUS ?

### L'EXCELLENCE DE NOS EQUIPES

- Un lieu de travail agréable, où chacun peut se développer, être heureux et se sentir bien
- Un milieu de travail sûr, ouvert, divers et inclusif
- Des capacités gagnantes, une agilité et un état d'esprit de performance

### L'EXCELLENCE DE NOTRE SERVICE

- Une prise de décision proche du client, avec les avantages d'un grand groupe
- Une collaboration simple avec nos clients
- Reconnu pour la qualité de son exécution
- Agile et flexible

### L'EXCELLENCE DE NOS BOISSONS

- Leader de la catégorie avec des boissons savoureuses pour chaque occasion et des marques que les consommateurs adorent
- Une qualité optimale, à chaque instant
- Une mise en œuvre de partenariats puissants avec les propriétaires de marques

### AGIR DE MANIÈRE DURABLE

- Un engagement fort envers notre plan d'action pour le développement durable, « En action »
- Une ambition d'atteindre des émissions Net Zéro d'ici 2040, de montrer la voie vers une économie circulaire et de fournir un grand choix de boissons à teneur faible ou nulle en calories

### POUR UN MEILLEUR AVENIR EN COMMUN

- Créer durablement de la valeur pour toutes les parties-prenantes : tous nos clients, nos communautés, nos fournisseurs, nos actionnaires, nos partenaires et nos collègues

## NOTRE PLATEFORME DE CROISSANCE

**ALLER PLUS LOIN ET PLUS VITE  
GRÂCE À UNE VISION COMMUNE DE LA CROISSANCE**

**Nous sommes en train de devenir une entreprise plus solide pour l'avenir, en délivrant une croissance plus durable à travers :**

- Une expansion du portefeuille de marques avec nos partenaires pour répondre aux attentes des consommateurs
- Une approche collaborative de la croissance avec nos clients, pour une création de valeur partagée
- Des voies de commercialisation innovantes pour répondre aux besoins croissants des consommateurs

**Grâce à des méthodes transformatrices pour faire du business avec nos collaborateurs, nos clients et nos fournisseurs :**

- Des technologies commerciales digitalisées
- Des analyses et de l'intelligence artificielle
- Un environnement de travail prêt pour l'avenir,
- en faisant plus grâce à l'envergure du groupe

## NOS MÉTHODES DE TRAVAIL

### FOCUS CLIENTS ET EQUIPES TERRAIN

Nous nous engageons au quotidien à aider les équipes sur le terrain pour développer notre business et satisfaire nos consommateurs.

### AGIR AVEC RAPIDITÉ ET FLEXIBILITÉ

Nous avançons rapidement, trouvons des solutions pour franchir les obstacles et transformer nos objectifs en résultats.

### ENTREPRENDRE POUR GAGNER ENSEMBLE

Nous travaillons ensemble pour réussir et encourageons chacun de nos collaborateurs à tous niveaux à prendre des décisions et à apporter de nouvelles idées.

### ÉCOUTE ET BIENVEILLANCE

Nous sommes à l'écoute de nos collaborateurs, nos clients, nos consommateurs et nos communautés pour comprendre leurs attentes et prendre les bonnes décisions.

### PASSION POUR LA CROISSANCE

Nous montrons notre détermination et notre responsabilité à faire croître notre business et assurer notre développement.



## SOMMAIRE



**Cliquez!**

## **2 MESSAGE DE NOTRE PRÉSIDENT-DIRECTEUR GÉNÉRAL**

### **6 INTRODUCTION À NOTRE CHARTE**

- 7 Notre méthode de travail chez CCEP
- 9 Prendre les bonnes décisions
- 9 Protection contre les représailles

### **10 CRÉATION D'UNE VALEUR PARTAGÉE ET DURABLE AVEC NOS COLLABORATEURS ET NOTRE ENTREPRISE**

- 11 Créer un lieu de travail ouvert et respectueux
- 12 Travailler dans un environnement sûr et sain
- 13 Protéger l'information
- 14 Utiliser les biens de l'entreprise de façon responsable
- 15 Communications responsables
- 16 Intégrité dans nos registres commerciaux et financiers
- 17 S'engager dans des transactions boursières appropriées
- 18 Éviter les conflits d'intérêts

### **19 CRÉER UNE VALEUR PARTAGÉE ET DURABLE AVEC NOS CLIENTS, FOURNISSEURS ET FRANCHISEURS**

- 20 Fournir des produits de grande qualité
- 21 S'occuper des clients, des partenaires commerciaux et des fournisseurs de manière équitable
- 22 Échanger cadeaux et divertissements
- 23 Prévenir les pots-de-vin et de la corruption

### **24 CRÉER UNE VALEUR PARTAGÉE ET DURABLE DANS NOS COMMUNAUTÉS**

- 25 Être une entreprise citoyenne et veiller à la pérennité de l'environnement
  - 26 S'engager dans des activités politiques
  - 27 Protéger les droits de l'Homme
  - 28 Respecter les lois et coutumes locales et internationales
- ### **29 CONCLUSION DE NOTRE CHARTE**
- 30 Message du responsable général de la conformité
  - 31 Demander conseil et partager les doutes
  - 33 Nos ressources Speak Up internes et canaux Speak Up externes
  - 34 Nos canaux Speak Up externes
  - 35 Conséquences d'une violation de notre Charte d'Éthique
  - 36 Index des termes clés

*Tous les exemples utilisés dans la Charte sont fictifs et ne correspondent ni à des situations qui se sont réellement produites chez CCEP, ni à de véritables salariés de CCEP.*



## INTRODUCTION à NOTRE CHARTE

Contribuer au développement de notre entreprise signifie prendre quotidiennement des responsabilités et des décisions allant dans la bonne direction. Cette charte établit les principes que nous devons comprendre et respecter en travaillant pour CCEP. Elle donne également plus d'informations sur les ressources vers lesquelles se tourner pour trouver de l'aide. En prenant les bonnes décisions, nous assurerons un lieu de travail ouvert et sûr pour nous tous, faisant de CCEP une entreprise pour laquelle et avec laquelle il fait bon travailler.



[Jouer l'animation](#)



Chacun d'entre nous chez CCEP est tenu d'adhérer à notre charte et de respecter les lois applicables, la réglementation et les politiques en vigueur. Nous exigeons également que les tiers - fournisseurs, vendeurs, entrepreneurs, consultants, distributeurs et agents qui travaillent pour nous - agissent de façon éthique en accord avec notre charte et suivent les Principes directeurs pour les fournisseurs (« **Supplier Guiding Principles** »).

## NOTRE MÉTHODE DE TRAVAIL chez CCEP

**Notre charte nous aide à atteindre nos objectifs de la bonne façon et à protéger notre réputation. Cela signifie que nous:**

- Agissons avec intégrité dans tout ce que nous faisons.
- Prenons les bonnes décisions pour la viabilité de notre entreprise.
- Pensons à l'image que nos actions peuvent renvoyer.
- Écoutons, cherchons à comprendre et sommes responsables de nos décisions.
- Cherchons de l'aide lorsque nous sommes indécis face à une situation, ou que nous avons besoin de conseils.



## RESPONSABILITÉS SUPPLÉMENTAIRES des CADRES chez CCEP

Ceux parmi nous qui occupent des postes d'encadrement se voient confier des responsabilités supplémentaires :

- Promouvoir notre vision, notre objectif et notre façon de travailler.
- Montrer l'exemple et servir de modèle.
- Créer un environnement ouvert qui encourage les autres à faire part de leurs préoccupations sans crainte de représailles.
- Aidez à résoudre toute question ou préoccupation en temps voulu en utilisant nos **ressources Speak Up internes et/ou canaux Speak Up externes**.
- S'assurer qu'il n'y a pas de représailles contre ceux qui posent des questions ou qui font part de leurs doutes.



## PRENDRE LES BONNES DÉCISIONS

La charte ne peut couvrir toutes les situations possibles. Elle est néanmoins destinée à nous aider lorsque nous sommes confrontés à des choix difficiles et que nous devons prendre les bonnes décisions.

## PROTECTION CONTRE LES REPRÉSAILLES

Lorsque nous faisons part d'inquiétudes, nous ne devons pas craindre de conséquences négatives. CCEP ne tolère aucune forme de représailles, y compris la menace ou la tentative de représailles, à l'encontre d'une personne signalant ou d'autres personnes liées à un signalement, conformément à notre politique Speak Up et à nos lignes directrices ou pour coopérer dans une enquête. Cela signifie que personne ne peut prendre de mesures disciplinaires envers une personne pour avoir demandé de l'aide ou pour avoir fait part d'une inquiétude.

Vous pouvez consulter notre politique Speak Up pour obtenir de plus amples informations sur la protection de vos droits.

## NOUS DEVONS NOUS DEMANDER :



EST-CE JUSTE ET ÉTHIQUE ?



EST-CE LÉGAL ET CONFORME À NOTRE CHARTE, À NOS POLITIQUES ET AUX COMPORTEMENTS COMMERCIAUX ATTENDUS ?



SERIEZ-VOUS CONTENTS D'EXPLIQUER ÇA À VOTRE FAMILLE ?



ENDOSSERIEZ-VOUS L'ENTIÈRE RESPONSABILITÉ DE CETTE DÉCISION ?



CELA NOUS DÉRANGERAIT-IL SI CELA SE TROUVAIT SUR INTERNET OU DIFFUSÉ À LA TÉLÉVISION ?

Si vous répondez « non » à l'une de ces questions ou si vous avez des doutes, arrêtez-vous, parlez-en et demandez conseil auprès des **ressources et/ou canaux Speak Up**. Réfléchissez toujours à la façon dont nos actions pourraient nuire à CCEP, aux collaborateurs, aux consommateurs, aux clients, aux communautés ou aux autres partenaires



## CRÉATION D'UNE VALEUR PARTAGÉE et DURABLE avec NOS COLLABORATEURS et NOTRE ENTREPRISE

Notre réussite dépend de nos collaborateurs. La croissance de notre entreprise va de pair avec le développement de nos salariés. Nous nous respectons mutuellement, et œuvrons pour faire de notre entreprise un lieu de travail où les salariés partagent une **passion pour la croissance**. Nous œuvrons aussi pour l'engagement et le développement de chacun et croyons que la croissance de l'entreprise passe par **l'écoute et le respect** des points de vue de chacun et par la prise de bonnes décisions pour CCEP.



## CRÉATION d'un LIEU DE TRAVAIL OUVERT et RESPECTUEUX

**Nous avons tous des points de vue uniques, et nos différences nous aident à mieux comprendre la façon dont nous pouvons satisfaire nos clients.**

## NOTRE MÉTHODE DE TRAVAIL chez CCEP

- Nous traitons autrui équitablement, honnêtement et avec respect.
- Nous encourageons l'inclusion, la diversité et l'équité en prenant en compte, en respectant et en valorisant nos différences.
- Nous reconnaissons que nous avons tous la responsabilité de favoriser une culture d'inclusion
- Nous favorisons un environnement qui permet aux personnes ayant des capacités et des expériences différentes d'exceller.
- Nous prenons nos décisions relatives à l'emploi en fonction des compétences et des aptitudes d'une personne.
- Nous tirons le meilleur de chacune des personnes avec lesquelles nous travaillons et nous les aidons à s'épanouir pleinement.

Pour favoriser une culture inclusive et passionnée, nous encourageons la diversité. La diversité se nourrit de toutes les caractéristiques uniques, visibles et invisibles qui font de nous ce que nous sommes.

On peut citer, entre autres exemples : âge, patrimoine culturel, origine, sexe, identité de genre, responsabilités familiales ou d'assistance, état matrimonial, statut de grossesse ou d'allaitement, handicap mental ou physique, orientation sexuelle. Nous créons un environnement qui cultive le potentiel individuel et collectif de nos collaborateurs en favorisant l'intégration et la collaboration. Toutes formes de harcèlement, de discrimination directe ou indirecte ainsi que les agressions sont interdites. Le harcèlement peut prendre la forme d'actions physiques, de représentations visuelles ou de remarques verbales.

« pendant le déjeuner, mon collègue m'a raconté comment son responsable s'est moqué de son 'drôle d'accent' et a essayé de l'imiter. Bien qu'il ait senti que le manager ne faisait probablement que plaisanter, il s'est senti mal à l'aise. Je lui ai dit que tout le monde devrait avoir une bonne expérience chez CCEP et que cela ne devrait pas se faire. J'espère que la prochaine fois, quelqu'un dira quelque chose ou le défendra. Une personne qui parle ou agit pour soutenir les autres peut faire une grande différence, car elle fait preuve de solidarité et empêche que ce genre d'actes se reproduise. J'ai également suggéré qu'il soulève la question avec son supérieur hiérarchique ou son contact P&C. ».

Michelle, Professional



**Pour les Politiques associées, cliquez ici pour les Business Units de l'UE**

**cliquez ici pour API Business Units**



**Jouer l'animation**

# TRAVAILLER dans un ENVIRONNEMENT SÛR et SAIN

**Nous croyons en la création d'un environnement qui garantit les normes les plus élevées en matière de sécurité et de santé pour nous et les communautés où nous exerçons nos activités. La sécurité et la santé sont nos priorités. Nous avons tous un rôle à jouer pour garantir notre propre sécurité, ainsi que celle de nos collègues. Il est impératif de toujours suivre nos procédures opérationnelles, et de respecter les règles et réglementations applicables. Ne soyons jamais tentés de reléguer la sécurité au second plan pour gagner du temps ou de l'argent.**

## NOTRE MÉTHODE DE TRAVAIL chez CCEP

- Nous ne commençons le travail que s'il n'y a aucun danger apparent, en nous assurant que tous les appareils fonctionnent correctement et que les contrôles de sécurité sont en place et marchent.
- Nous nous assurons que notre véhicule est sûr, régulièrement entretenu, et nous respectons le code de la route.
- Nous arrêtons immédiatement le travail si un danger apparaît.
- Nous portons des vêtements de protection individuels et un équipement chaque fois qu'il est nécessaire.
- Nous signalons tous les dangers et les accidents évités de justesse
- Nous ne travaillons que lorsque nous sommes médicalement aptes et alertes pour faire notre travail en toute sécurité.
- Nous accomplissons notre travail sans avoir consommé d'alcool ou de drogue, y compris des médicaments prescrits qui pourraient rendre le travail risqué.
- Nous ne devons jamais passer sciemment à côté d'un acte ou d'une situation dangereuse.

« Lors de l'inspection préalable à son utilisation du chariot élévateur, Reggie m'a informé que les freins ne fonctionnaient pas correctement, il a donc immédiatement mis le chariot hors service. Une inspection approfondie avant utilisation a permis d'éviter un accident grave. »

Antonio, supérieur hiérarchique



**Pour les Politiques associées, cliquez ici pour les Business Units de l'UE**

**cliquez ici pour API Business Units**



## Voici quelques exemples d'informations d'entreprise confidentielles :

- Données financières ou techniques.
- Stratégies commerciales.
- Secrets commerciaux
- Plans d'affaires.
- Changements d'organisation significatifs.
- Développements d'entreprise majeurs.
- Listes de prix.

## Voici quelques exemples de données à caractère personnel :

- Identifiants (par ex. nom, identifiant d'utilisateur, numéro de passeport)
- Adresse e-mail, numéro de téléphone
- Autres informations moins évidentes pouvant être liées à des individus (p. ex. historique des achats, identifiant client)
- Données personnelles sensibles telles que la race, l'origine ethnique, les croyances religieuses ou philosophiques, les opinions politiques, l'appartenance syndicale, les données de santé, l'orientation sexuelle, données biométriques, données génétiques

Une violation de données est une situation engendrant une destruction accidentelle ou illégale, une perte, altération, divulgation non autorisée ou un accès aux informations confidentielles transmises, stockées ou traitées d'autre manière



# PROTECTION DES INFORMATIONS

**Des informations commerciales et parfois des données personnelles d'employés, de clients, de consommateurs, de fournisseurs et de partenaires commerciaux nous sont confiées. Les données personnelles sont toutes les informations qui peuvent être utilisées pour identifier une personne directement ou indirectement, soit par elles-mêmes, soit en combinaison avec d'autres informations. Toutes les informations commerciales sont classées comme publiques, internes, confidentielles ou restreintes et chaque classification exige un niveau de protection différent. Nous recueillons, manipulons et traitons toutes les données personnelles et toutes les informations commerciales de manière responsable, transparente et en conformité avec toutes les lois applicables, nos politiques et procédures, et nous les protégeons de toute divulgation non autorisée.**

# NOTRE MÉTHODE DE TRAVAIL chez CCEP

- Nous n'avons accès à des informations confidentielles que si nous avons besoin de les connaître et l'autorisation appropriée
- Nous connaissons les lois sur la protection des données personnelles et de la vie privée et nous veillons à ce que notre accès et notre utilisation soient conformes à ces lois
- Nous veillons à ce que toutes les informations soient conservées de façon organisée, identifiable et accessible.
- Nous nous souvenons que CCEP détient les droits sur tout ce que nous créons dans notre travail dans les limites autorisées par la loi, que cette propriété soit brevetable ou en mesure d'être protégée par un droit d'auteur, un secret commercial ou une marque déposée.
- Nous ne discutons, ne partageons ou n'accédons jamais à des informations dans des lieux non sûrs (tels que des lieux publics) sans prendre de précautions.
- Nous signalons immédiatement une « violation de données », la perte ou le vol de données à caractère personnel ou d'informations confidentielles à notre
- Nous veillons à suivre les protocoles de cybersécurité
- Nous utilisons l'analyse des données et l'intelligence artificielle (IA) de manière bénéfique, durable, respectueuse, juste et transparente uniquement



**Pour les Politiques associées, cliquez ici pour les Business Units de l'UE**  
**cliquez ici pour API Business Units**



**Jouer l'animation**



« Mischa, qui travaille au service fiscal, a reçu un e-mail urgent de John, son senior manager, lui demandant de lui fournir immédiatement les noms complets et les informations fiscales de tous les salariés de CCEP. Elle voulait agir rapidement, mais elle avait des doutes, donc elle a vérifié auprès de son supérieur hiérarchique qui a lui-même vérifié auprès de John qui lui a confirmé qu'il n'avait pas envoyé d'e-mail. Ils ont immédiatement signalé la fraude au »

L'adresse e-mail de John avait été piratée.



**Pour les Politiques associées, cliquez ici pour les Business Units de l'UE**

**cliquez ici pour API Business Units**

## UTILISER AVEC RESPONSABILITÉ LES ACTIFS DE L'ENTREPRISE

**Nous sommes tous responsables et jouons un rôle actif dans la protection des actifs et des ressources de CCEP contre la perte, le vol, les dommages, l'accès non autorisé ou l'utilisation abusive. Nous devons garantir que nous utilisons ces actifs d'une manière éthique, légale et raisonnable. Cela inclut tous les biens et services de l'entreprise, qu'il s'agisse de biens corporels, comme les ordinateurs et les téléphones, d'informations confidentielles de l'entreprise ou de biens électroniques comme les données et rapports. Nous devons être conscients que nous sommes tous sous la menace constante d'une attaque criminelle, par exemple l'ingénierie sociale, le vol d'informations ou le cybercrime.**

**Nous signalons immédiatement à toute tentative de cybercriminalité, chaque fois que nous perdons ou égarons un actif informatique tel qu'un ordinateur portable ou un téléphone, ou si nous soupçonnons un accès non autorisé ou une activité sur un ordinateur ou un système.**

## NOTRE MÉTHODE DE TRAVAIL chez CCEP

- Nous assurons que toute utilisation personnelle des actifs de CCEP est raisonnable et n'interfère pas avec nos responsabilités professionnelles.
- Nous veillons à ce que tous les mots de passe et informations concernant l'identité des utilisateurs soient sécurisés, et ne les divulguons pas à autrui.
- Nous nous préparons à faire face à d'éventuelles tentatives de cybercrime en suivant les formations informatiques adaptées.
- Nous n'utilisons jamais les outils de l'entreprise pour télécharger, visionner ou enregistrer des contenus inappropriés, discriminants, sexuellement explicites ou offensants.
- Nous n'utilisons jamais les biens de l'entreprise pour mener des activités illégales ou contraires à l'éthique ou pour mener des activités pour le compte d'une autre organisation.
- Nous n'utilisons jamais les outils de l'entreprise pour accéder à des informations protégées ou pour utiliser des logiciels non autorisés
- Nous informons à l'avance les services d'accueil de la venue de visiteurs, nous les escortons à tout moment dans nos locaux, et nous abordons les personnes non identifiées avec respect pour savoir ce qu'elles font ou nous les signalons immédiatement à notre supérieur hiérarchique et/ou à la sécurité du site.

Les réseaux sociaux sont des outils précieux pour communiquer. Nous devons les utiliser de façon responsable et intelligente. Souvenons-nous que tout ce qui se trouve sur Internet est permanent et que rien n'est anonyme. Tout ce que nous postons peut être transmis et instantanément diffusé dans le monde entier. Par conséquent, nous devons faire preuve de bon sens et de discernement lorsque nous utilisons des réseaux sociaux.



## COMMUNICATIONS RESPONSABLES

**Nos marques ont la confiance du monde entier; nous nous devons de toujours communiquer de manière honnête et responsable.**

## NOTRE MÉTHODE DE TRAVAIL chez CCEP

- Nous ne parlons ou ne publions officiellement au nom de CCEP que si nous avons l'autorisation préalable du service des affaires publiques, de la communication et du développement durable (PACS).
- Si nous partageons des informations sur l'entreprise, nous le faisons de façon à ne pas nuire à CCEP, à autrui, aux consommateurs, aux clients et aux autres partenaires.
- Nous précisons explicitement que nos profils et nos opinions sur les réseaux sociaux sont personnels.
- Nous nous assurons que nos publications (post) personnelles ne sont pas inappropriées ou nuisibles à CCEP, nos collègues, nos clients ou nos consommateurs.
- Nous ne postons et ne partageons jamais des contenus pouvant révéler des secrets commerciaux ou des données confidentielles de l'entreprise.
- Nous adressons toutes les questions relatives aux médias (sociaux) au service PACS et toutes les questions relatives aux investisseurs au service en charge des relations avec les investisseurs.



**Pour les Politiques associées, cliquez ici pour les Business Units de l'UE**

**cliquez ici pour API Business Units**

# INTÉGRITÉ dans NOS REGISTRES COMMERCIAUX et FINANCIERS

Qu'importe la fonction que nous occupons chez CCEP, nous avons tous notre rôle à jouer pour garantir l'exactitude de nos registres commerciaux et financiers. Quand nous créons des registres commerciaux et financiers, nous nous assurons qu'ils sont clairs, précis, complets, réalisés dans les temps et conformes à la loi. En agissant honnêtement et avec intégrité, nous devons examiner, contester et remettre en question toutes les informations afin de garantir l'exactitude de nos registres.

**Nos registres commerciaux ne se limitent pas uniquement aux registres financiers. Ils incluent tous types d'informations relatives à notre activité dont :**

- les documents relatifs aux salaires
- les relevés de pointage
- les rapports relatifs aux déplacements et aux dépenses
- les candidatures
- les rapports de qualité
- les données commerciales
- les accords clients
- l'inventaire et les rapports des ventes

## NOTRE MÉTHODE DE TRAVAIL chez CCEP

- Nous conservons et détruisons les documents conformément à notre politique de conservation des archives.
- Nous nous assurons que toutes les transactions sont autorisées, enregistrées et correctement mentionnées.
- Nous obtenons les approbations requises avant de répondre à une demande d'informations de la part d'une autorité de régulation ou du Gouvernement.
- Nous fournissons toutes les informations requises lors d'enquêtes ou d'audits conduits par notre entreprise ou une autorité gouvernementale.
- Nous ne détruisons, ne cachons ni ne modifions jamais aucun registre pendant une période d'obligation de conservation à des fins juridiques ou une enquête.



**Pour les Politiques associées, cliquez ici pour les Business Units de l'UE**

**[cliquez ici pour les Business Units](#)**



**[Jouer l'animation](#)**

Une « mise en suspens juridique » est une demande du département juridique de ne pas supprimer des registres qui pourraient avoir un rapport avec une affaire juridique, qu'ils soient sous format papier ou électronique.



Gavin a un objectif de couverture ambitieux à atteindre ce mois-ci et a peur de ne pas y arriver à temps. Il décide de saisir des appels clients supplémentaires qu'il n'a pas encore effectués, et prévoit de les réaliser dans les premiers jours de la période suivante. En fait, Gavin est en train de falsifier les registres commerciaux en saisissant des appels à des dates ne correspondant pas aux jours où les visites ont réellement eu lieu.



Les PERD sont définies comme « directeurs et cadres dirigeants qui ont régulièrement accès à des informations confidentielles directement ou indirectement relatives à CCEP, et qui ont le pouvoir de prendre des décisions pouvant avoir un effet sur le développement futur et les perspectives commerciales de l'entreprise ».

## S'ENGAGER dans DES TRANSACTIONS BOURSIÈRES APPROPRIÉES

Une information privilégiée est toute information concernant CCEP ou une autre société qui n'est pas publiquement disponible et qui, si elle l'était, aurait probablement un impact significatif sur le cours de nos actions. Nous prenons des mesures pour protéger ces informations, car elles pourraient influencer les investisseurs et donc le prix du titre en bourse si elles étaient révélées avant une publication officielle.

## NOTRE MÉTHODE DE TRAVAIL chez CCEP

- Nous comprenons et suivons nos politiques, nos lois et réglementations relatives aux opérations sur titres
- Nous ne prenons part à des transactions boursières que lorsque celles-ci sont appropriées, et jamais lorsque nous sommes en possession d'informations privilégiées.
- Nous ne recommandons jamais à quiconque d'acheter ou de vendre nos actions
- Nous ne divulguons jamais ni n'encourageons l'utilisation d'informations considérées comme non publiques ou confidentielles à d'autres personnes, y compris d'autres salariés de CCEP, à moins que cela ne soit nécessaire dans le cadre de nos responsabilités professionnelles.
- Nous demandons conseil à notre secrétaire général ou au service juridique si nous ne savons pas ce que nous sommes censés faire ou ne pas faire.

Les directeurs de CCEP, les membres de la direction, le personnel clé ou toute autre personne exerçant des responsabilités dirigeantes (PERD) ont des obligations et restrictions supplémentaires lorsqu'ils s'engagent dans des transactions boursières. Ces obligations incluent celle de recevoir l'autorisation d'opérer des transactions, et de ne pas le faire lors de « périodes fermées ». Ces directeurs et salariés en sont informés et font l'objet de politiques et procédures supplémentaires.



Pour les Politiques associées, [cliquez ici](#) pour les Business Units de l'UE

[cliquez ici](#) pour API Business Units



# ÉVITER LES CONFLITS D'INTÉRÊTS

**Pour protéger la réputation de notre entreprise, nous avons également la responsabilité d'éviter les conflits d'intérêts. Ils se produisent quand nos activités personnelles, intérêts extérieurs, ou relations interfèrent, ou semblent interférer, avec notre capacité à agir dans le meilleur intérêt de CCEP. Nous n'utilisons jamais notre position chez CCEP à des fins personnelles et nous ne laissons pas des conflits d'intérêts limiter notre capacité à réaliser notre travail objectivement ou nous faire paraître partiaux.**



## NOTRE MÉTHODE DE TRAVAIL chez CCEP

- Nous sommes en mesure d'identifier un conflit d'intérêts potentiel et nous devons en informer notre Manager en le divulguant par l'intermédiaire de l'Application en ligne (le cas échéant) ou du formulaire de divulgation.
- Nous nous retirons des processus d'appel d'offres et de négociation de contrat lorsque nous entretenons une relation personnelle avec un membre de l'entreprise avec laquelle on négocie.
- Nous évitons les transactions, situations ou activités personnelles (y compris les investissements et les emplois extérieurs ou les mandats d'administrateur) dans lesquels nos intérêts personnels entrent réellement, potentiellement ou apparemment en conflit avec ceux de CCEP
- Nous fondons nos décisions commerciales sur les besoins de l'entreprise et non sur des relations personnelles.
- Nous faisons attention à l'apparence de favoritisme, notamment en ne supervisant pas directement ou indirectement un ami proche, un membre de la famille, un parent ou un conjoint.

« Mon conjoint a décroché un nouvel emploi dans le service logistique d'une entreprise qui vend également des boissons sans alcool. Un collègue m'a fait remarquer que je devais informer notre entreprise, car il travaillerait pour un concurrent. Je n'y avais jamais pensé, puisqu'il s'agit d'un service totalement différent. Lorna, du service juridique, a recueilli les éléments nécessaires à la compréhension de la situation, et nous avons vérifié le périmètre de mes fonctions pour être sûres d'éviter (l'apparence d') un conflit d'intérêts »

Astrid, Key Account Manager

**Pour les Politiques associées, cliquez ici pour les Business Units de l'UE**



**cliquez ici pour API Business Units**



## CRÉER UNE VALEUR PARTAGÉE et DURABLE avec nos CLIENTS, FOURNISSEURS et FRANCHISEURS

Nous portons une **attention particulière à nos clients et nos équipes terrain**. Nous faisons notre possible pour être le partenaire préféré de nos clients, créer de la valeur ensemble et avoir la meilleure exécution tout en facilitant les échanges commerciaux avec notre entreprise. Nous cherchons les fournisseurs et franchiseurs qui partagent notre engagement à **agir avec rapidité et flexibilité**, et accroître notre croissance durable. Ensemble, nous réalisons des opérations commerciales avec la plus grande intégrité et en conformité avec la législation et la réglementation qui gouvernent notre entreprise.



« J'ai remarqué que le rendement du remplissage avait changé, et que le nombre de rejets avait augmenté. En analysant le problème avec mon chef d'équipe, j'ai remarqué que les rejets provenaient d'un clapet de remplissage. Nous avons arrêté la ligne de production, et avons constaté qu'un élément du clapet de remplissage était cassé et manquait. Nous avons isolé le stock en guise de précaution jusqu'à trouver l'élément manquant dans l'écoulement. »

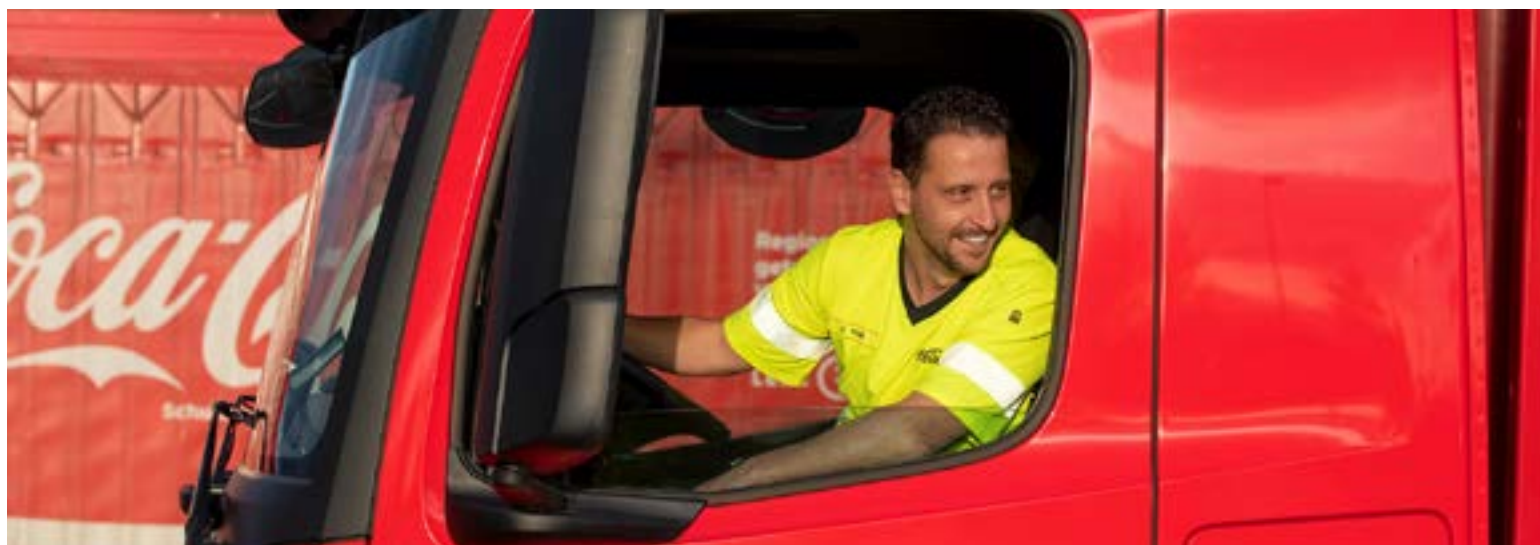
Jack, Technicien opérateur du remplissage

## FOURNIR DES PRODUITS DE GRANDE QUALITÉ

**Nous sommes déterminés à protéger la qualité et la sécurité alimentaire de nos produits, et nous continuerons à exiger le meilleur de nos fournisseurs et de nos partenaires commerciaux**

## NOTRE MÉTHODE DE TRAVAIL chez CCEP

- Nous comprenons et nous nous conformons aux normes et processus de qualité et de sécurité alimentaire, afin de protéger l'intégrité de nos produits.
- Nous veillons à ce que tous nos partenaires commerciaux respectent nos normes de qualité et de sécurité alimentaire
- Nous surveillons notre environnement commercial afin d'anticiper les risques futurs, de les atténuer et de saisir toute opportunité d'améliorer nos normes
- Nous ne permettons pas qu'un produit quitte notre contrôle s'il n'est pas conforme à nos normes de qualité et de sécurité alimentaire.



Pour les Politiques associées, [cliquez ici](#) pour les Business Units de l'UE

[cliquez ici](#) pour API Business Units



Il est normal de recueillir des renseignements sur nos concurrents, TCCC, d'autres embouteilleurs et d'autres franchiseurs afin d'être en saine concurrence avec eux et de mieux comprendre l'environnement concurrentiel. Toutefois, quand nous recueillons de telles informations, n'oublions pas que :

- L'information accessible au public — de sources indépendantes — comme la presse spécialisée et les études de marché — est l'une des sources les plus faciles et les plus sûres de recueillir des informations
- Nous ne devons jamais obtenir d'informations sensibles auprès d'un concurrent ou de ses représentants
- Nous n'utilisons jamais nos clients ou nos fournisseurs pour communiquer avec nos concurrents et nous ne demandons jamais à nos clients de divulguer des informations confidentielles.
- Il ne faut jamais chercher à savoir ce que nos concurrents prévoient de faire si ce n'est au moyen de sources publiques.

**Pour les Politiques associées, cliquez ici pour les Business Units de l'UE**



**cliquez ici pour API Business Units**



## TRAITER les CLIENTS, LES PARTENAIRES COMMERCIAUX et LES FOURNISSEURS DE MANIÈRE ÉQUITABLE

**Lors d'une interaction avec nos clients, nos partenaires commerciaux et nos fournisseurs, nous agissons toujours honnêtement et de manière responsable. Nous nous engageons à pratiquer une concurrence loyale qui ne repose que sur le mérite de nos produits et services, et à ne jamais agir d'une manière malhonnête.**

## NOTRE MÉTHODE DE TRAVAIL chez CCEP

- Nous honorons nos engagements et n'utilisons jamais de méthodes déloyales ou trompeuses.
- Nous examinons et suivons la politique de marketing responsable de TCCC, et ne faisons jamais de publicité, ni ne commercialisons nos produits aux enfants de moins de 12 ans.
- Nous commercialisons de manière responsable nos marques de boissons alcoolisées
- Nous ne parlons jamais de prix, coûts, approvisionnement de produits, conditions de vente, marketing, ou d'autres informations commercialement sensibles liées à un contrat avec une tierce partie
- Lorsque nous concluons un contrat avec des clients, des partenaires commerciaux et des fournisseurs, nous suivons notre Charte de délégation de pouvoirs et impliquons le Département juridique au besoin
- Pour les personnes impliquées dans les relations avec les clients et autres tiers, nous nous assurons de lire et d'appliquer les règles contenues dans le manuel du droit de la concurrence de CCEP et de suivre la formation sur le droit de la concurrence, car les lois applicables sont complexes et les violations peuvent avoir des conséquences graves, notamment des amendes pour CCEP et des sanctions pénales possibles, dans certains cas des peines d'emprisonnement, pour les personnes impliquées.
- Nous attendons de nos partenaires commerciaux et de nos fournisseurs qu'ils agissent avec intégrité, respectent nos normes élevées, qu'ils se conforment aux lois et suivent nos Principes directeurs pour les fournisseurs (« **Supplier Guiding Principles** »).



« Un fournisseur de longue date m'avait offert des tickets pour aller voir un match de football. Toutefois, puisque le contrat de son entreprise était dans la procédure d'appel d'offres, j'ai dû refuser poliment les tickets. »

Nicholas, PACS

## ÉCHANGER DES CADEAUX et DIVERTISSEMENTS

**Le fait d'offrir et de recevoir des cadeaux et des divertissements appropriés peut contribuer à renforcer nos relations avec les tiers ; mais cela peut aussi créer un conflit d'intérêts. Nous devons donc toujours faire preuve de discernement et ne jamais accepter ou donner des cadeaux ou des divertissements qui pourraient sembler influencer les opérations commerciales ou toutes autres décisions importantes.**

**Notre Politique en matière de cadeaux, de divertissements et de lutte contre la corruption définit les cadeaux comme toute chose de valeur, y compris les services et divertissements auxquels la personne qui offre n'assiste pas. Nous n'acceptons jamais d'argent en espèces ou équivalent (par ex. prêts, remises, cartes-cadeaux ou bons d'achats). Les divertissements sont définis comme tous les repas, excursions et voyages auxquels le client, le fournisseur ou toute autre personne qui l'offre est également présente. Par exemple, des billets d'événement, des parties de golf, des frais de déplacement et autres formes de divertissement.**

## NOTRE MÉTHODE DE TRAVAIL chez CCEP

- Nous nous engageons à respecter notre politique interne lorsque nous offrons ou recevons des cadeaux et des marques d'hospitalité, en suivant le processus d'autorisation via l'Application en ligne (le cas échéant) ou en utilisant le Formulaire de demande d'autorisation
- Nous veillons à ce que les cadeaux ou divertissements offerts ou reçus ne soient pas luxueux, ne violent pas la loi, les pratiques commerciales habituelles ou la politique de CCEP ou de la partie bénéficiaire.
- Nous ne donnons ni n'offrons des cadeaux ou divertissements à des agents publics sans autorisation écrite préalable du responsable général de la conformité.
- Nous prenons en considération la façon dont un cadeau ou un divertissement pourrait être perçu par les tiers.
- En cas de doute, nous demandons conseil à notre supérieur hiérarchique ou **à l'équipe Éthique et Conformité.**
- Nous suivons la formation appropriée et comprenons ce qui est conforme et ce qui ne l'est pas en matière de cadeaux et de divertissements.



Pour les Politiques associées, [cliquez ici](#) pour les Business Units de l'UE

[cliquez ici](#) pour API Business Units

Nous interdisons toute forme de corruption. Un pot-de-vin consiste à offrir, promettre, remettre, demander, accepter de recevoir ou accepter tout objet ou prestation de valeur dans le but d'influencer le comportement ou les décisions d'une personne.

Cela inclut les paiements de facilitation, qui sont des petits paiements réalisés dans le but d'assurer ou d'accélérer une mesure de routine, telle que la délivrance d'un permis, d'une licence ou d'un service.



## PRÉVENTION DES POTS-DE-VIN et DE LA CORRUPTION

Nous nous assurons que toutes nos actions sont exemptes de corruption car même l'apparence de tels comportements peut être illégale, causer des dommages irréversibles à notre réputation et nos futures transactions commerciales.

## NOTRE MÉTHODE DE TRAVAIL chez CCEP

- Nous refusons d'offrir, de promettre, de donner, de demander et d'accepter de recevoir un pot-de-vin ou ce qui peut être perçu comme un pot-de-vin.
- Souvenons-nous que nous pouvons être tenus responsables des actes de tiers qui travaillent pour nous.
- Nous archivons clairement tous les paiements, toutes les transactions et toutes les dépenses.
- Nous agissons avec une diligence raisonnable vis-à-vis des tiers, et nous contrôlons leurs actions pour nous assurer que leurs activités sont conformes aux lois applicables et aux politiques de l'entreprise.
- Nous signalons toute forme de corruption ou pot-de-vin par le biais de nos ressources Speak Up internes ou de nos canaux Speak Up externes, à **l'équipe Éthique et Conformité** ou au Département juridique.



[Jouer l'animation](#)



Pour les Politiques associées, [cliquez ici](#) pour les Business Units de l'UE

[cliquez ici](#) pour API Business Units





## CRÉER UNE VALEUR PARTAGÉE et DURABLE dans NOS COMMUNAUTÉS

Nous sommes conscients de l'impact économique, social et environnemental que notre entreprise a sur nos communautés. Nous cherchons à apporter une contribution positive à la société en capitalisant sur notre ancrage local historique. Nous cherchons à nous engager dans les communautés dans lesquelles nous vivons et travaillons et nous agissons pour nous donner les moyens de **gagner ensemble**. Nous nous engageons à être une entreprise citoyenne, à protéger les droits de l'Homme et à respecter les lois et coutumes locales.



# ÊTRE une ENTREPRISE CITOYENNE et UN GARANT de LA VIABILITÉ ENVIRONNEMENTALE

Nous souhaitons développer notre activité de façon à gérer nos impacts sociaux et environnementaux de façon responsable, et à rendre fiers nos collaborateurs et nos parties prenantes. Nous faisons cela grâce à notre plan d'action pour le développement durable « En action », créé avec The Coca-Cola Company en Europe occidentale. Dans le cadre du plan « En action », nous agissons sur six domaines sociaux et environnementaux clés dans lesquels nous savons que nous avons un impact significatif, et auxquels nos interlocuteurs veulent que nous donnions la priorité.

## NOTRE MÉTHODE DE TRAVAIL chez CCEP

- Nous cherchons des moyens de réduire notre impact environnemental en réduisant nos émissions de carbone, notre consommation d'énergie et notre consommation d'eau, et nous nous concentrons sur la collecte de 100 % de nos emballages sur le marché.
- Nous continuons de réduire la quantité de sucre dans nos boissons en modifiant nos recettes, en proposant un choix plus large et en faisant la promotion d'options sans calorie ou à faible teneur en calories
- Nous travaillons avec nos partenaires, fournisseurs et clients pour réduire l'impact environnemental sur l'ensemble de notre chaîne de valeur.
- Nous prenons en considération l'impact environnemental potentiel de toutes nos décisions.
- Nous signalons toute préoccupation environnementale aux **ressources Speak Up internes et/ou canaux Speak Up externes**
- Nous soutenons nos communautés locales en nous engageant en tant que bénévoles dans des activités liées à nos engagements en matière de développement durable.



« En action » - Pour plus de détails, [cliquez ici](#).

Pour les Politiques associées, [cliquez ici](#) pour les Business Units de l'UE



[cliquez ici](#) pour API Business Units



## S'ENGAGER dans des ACTIVITÉS POLITIQUES

**S'engager dans la vie politique constitue une importante partie de l'implication dans les communautés dans lesquelles nous vivons et travaillons.**

## NOTRE MÉTHODE DE TRAVAIL chez CCEP

- Nous ne mélangeons pas nos activités politiques personnelles avec CCEP. Pour cela nous n'utilisons jamais les actifs de l'entreprise, les ressources, le temps, les e-mails, la réputation ou le nom de CCEP dans le cadre de nos engagements personnels.
- Nous n'offrons aucun paiement ou don direct ou indirect, en argent ou en nature, à des partis politiques, organisations politiques (ou syndicats), à des politiciens ou à des candidats à un mandat public au nom de CCEP sans l'autorisation préalable écrite du responsable général de la conformité
- Nous obtenons l'approbation avant de briguer ou d'occuper une fonction publique
- Nous demandons conseil à PACS si nous participons à des groupes de travail, à des consultations publiques et à des organisations professionnelles au nom de CCEP



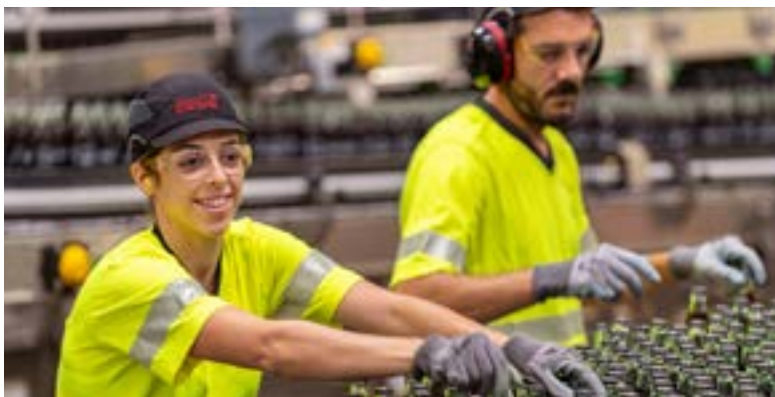
**Pour les Politiques associées, cliquez ici pour les Business Units de l'UE**



**cliquez ici pour API Business Units**

# PROTECTION DES DROITS DE L'HOMME

**Le respect des droits de l'homme est fondamental pour la pérennité de CCEP et des communautés dans lesquelles nous intervenons. Nous nous engageons à protéger les droits de l'homme et le droit du travail conformément aux Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme, à la Déclaration de l'Organisation Internationale du Travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail et le Pacte Mondial des Nations Unies.**



## NOTRE MÉTHODE DE TRAVAIL chez CCEP

- Nous respectons les droits de l'homme et nous veillons à ce que les personnes soient traitées avec dignité et respect.
- Nous avons une tolérance zéro envers toute forme d'esclavage moderne dans le cadre de nos activités, notamment le trafic d'êtres humains et l'utilisation du travail des enfants, le travail forcé, le travail sous contrainte ou le travail non volontaire.
- L'entreprise s'engage à identifier et à prévenir les atteintes aux droits de l'homme qui pourraient résulter de ou être causées par nos activités commerciales, grâce à des processus de vérification et d'atténuation des risques en matière de droits de l'homme.
- Notre chaîne logistique est assujettie aux mêmes normes, et nous interdisons toute forme de travail forcé et de trafic d'êtres humains au sein de notre système ou par toute entreprise qui approvisionne directement ou fournit des services à notre entreprise.



**Pour les Politiques associées, cliquez ici pour les Business Units de l'UE**



**cliquez ici pour API Business Units**



**Jouer l'animation**





## RESPECTER les LOIS et COUTUMES LOCALES et MONDIALES

Nous suivons et respectons la législation et la réglementation dans toutes nos opérations commerciales. Nous cherchons des partenaires commerciaux qui partagent les mêmes principes et prenons des mesures pour nous assurer que nos partenaires respectent également ces lois et règlements.

## NOTRE MÉTHODE DE TRAVAIL chez CCEP

- Nous menons nos activités dans le respect des personnes, où que nous travaillions, et conformément aux lois et réglementations locales.
- Nous savons que la législation et réglementation peuvent parfois changer d'un pays à l'autre, nous demandons donc conseil au département juridique ou aux **ressource Speak Up internes et/ou canaux Speak Up externes** quand nous avons un doute ou si nous rencontrons des conflits.



Pour les Politiques associées, [cliquez ici](#) pour les Business Units de l'UE



[cliquez ici](#) pour API Business Units





## CONCLUSION DE NOTRE CHARTE

# MESSAGE

## du RESPONSABLE GÉNÉRAL DE LA CONFORMITÉ



Chers collègues,

Nous jouons tous un rôle important dans la réussite de Coca-Cola Europacific Partners. Cela commence par faire respecter et respecter les objectifs, la culture et les modes de travail de l'entreprise.

Nous exerçons nos activités avec intégrité et responsabilité - c'est notre engagement les uns envers les autres, envers l'entreprise et envers nos nombreux interlocuteurs. En faisant cela, nous sommes sûrs de prendre les bonnes décisions.

Il incombe à chacun d'entre nous de veiller à ce que les principes et les lignes directrices de notre code de conduite se reflètent dans nos décisions et nos actions au quotidien. Conserver notre culture éthique dépend de la capacité de

chacun d'entre nous à s'engager, en paroles et en actes, à prendre la responsabilité d'intervenir et de poser toutes les questions nécessaires.

Je tiens à vous remercier personnellement pour tout ce que vous faites pour aider à développer CCEP, et pour faire de cette entreprise une entreprise formidable, où des personnes formidables font ce qui est juste.

**Frank Govaerts**

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'F. Govaerts', written over a faint horizontal line.





## DEMANDER CONSEIL et PARTAGER DES DOUTES

Vous pouvez faire la différence en contactant **les ressources Speak Up internes et/ou canaux Speak Up externes** si vous craignez de mal faire. Même si se taire semble être la solution la plus facile, cela peut nuire à notre entreprise et nos marques, diminuer la confiance et faire empirer la situation. Exprimer vos doutes de la bonne façon peut tous nous aider.



## DEMANDER CONSEIL ET PARTAGER DES DOUTES AVEC LES NOTRE RESSOURCES SPEAK UP INTERNES OU CANAUX SPEAK UP EXTERNES

Si vous pensez que notre Charte Étique a été enfreinte ou si vous avez des inquiétudes concernant des infractions présumées, réelles ou potentielles de la loi, de Notre Charte Éthique, des Politiques de CCEP ou d'autres comportements inacceptables (que nous appellerons infractions potentielles), nous vous encourageons à les signaler. Demander conseil à votre supérieur hiérarchique et/ou signaler un problème par le biais de nos ressources Speak Up internes et/ou de **nos canaux Speak Up externes dédiés et confidentiels**.

Quand vous faites part de vos préoccupations via nos canaux confidentiels Speak Up, vous pouvez le faire anonymement, là où la loi locale le permet. Cependant, rester anonyme peut rendre plus difficile la résolution de votre problème de manière adéquate et efficace.

Lorsque vous souhaitez signaler une question protégée par les lois ou réglementations locales en matière de protection des lanceurs d'alerte, assurez-vous de vous familiariser avec les moyens de signalement applicables et assurez-vous de connaître quelles questions relèvent de cette protection. Vous pouvez trouver des informations plus spécifiques sur votre territoire dans votre politique Speak Up local.

CCEP prendra toutes les précautions raisonnables pour préserver la confidentialité de votre signalement et protéger

vos identité. Il s'engage également à prendre toutes les mesures raisonnables pour éviter toute forme de représailles contre tout signalement de problème signalé par la personne. Afin de pouvoir garantir la confidentialité des enquêtes, il est préférable d'éviter d'en discuter avec d'autres personnes.

On attend de vous que vos signalements soient effectués de bonne foi. Cela signifie qu'au moment de votre signalement, vous avez des motifs raisonnables de croire que l'information indiquant une infraction potentielle est vraie. CCEP s'engage quant à elle à traiter votre signalement avec sérieux et à prendre toutes les mesures raisonnables pour y remédier de manière adéquate.

Chaque BU possède un comité local de charte d'éthique composé de représentants du Juridique, de People & Culture, du service de Sécurité et du Contrôle Interne, qui gèrent et examinent les préoccupations émises ou les potentielles violations de notre charte. Le comité de charte d'éthique à l'échelle de l'entreprise supervise tous les incidents pour assurer une gestion efficace et cohérente des cas, comprendre les tendances et prévenir les actes répréhensibles à l'avenir.

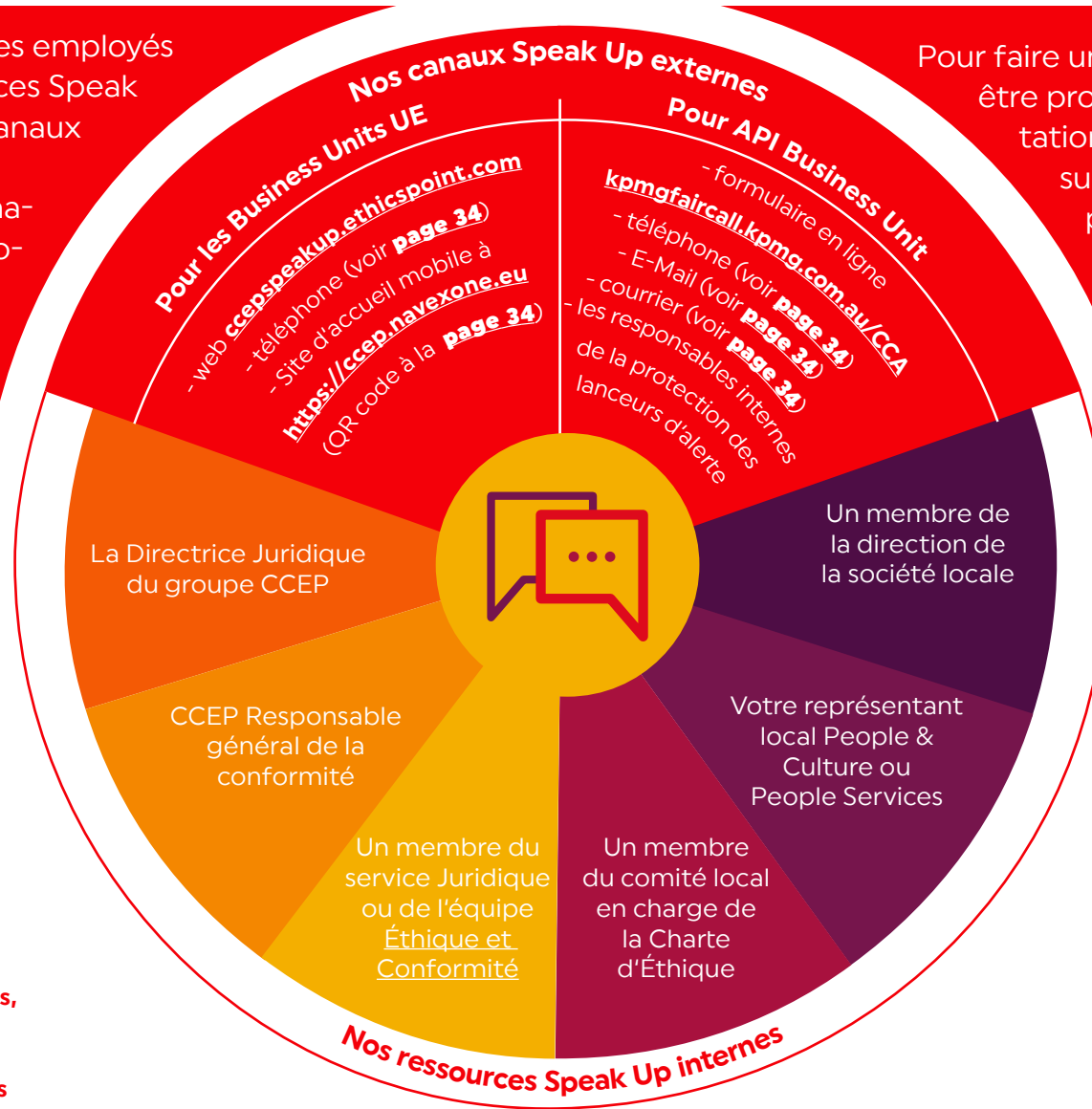
Si la question concerne un litige ou un grief sur le lieu de travail, vous devez le soumettre à votre supérieur hiérarchique et/ou à un membre de People & Culture.



# NOS RESSOURCES SPEAK UP INTERNES ET CANAUX SPEAK UP EXTERNES

CCEP encourage tous ses employés à contacter nos ressources Speak Up internes et/ou nos canaux externes avant d'utiliser d'autres moyens de signalement (comme les autorités locales concernées ou la presse).

Pour faire une divulgation admissible et être protégés par les lois, réglementations ou politique applicables sur votre territoire, n'oubliez pas de vous référer à votre politique Speak Up local pour connaître les processus et options qui s'offrent à vous.



Pour les Politiques associées, [cliquez ici](#) pour les Business Units de l'UE

[cliquez ici](#) pour API Business Units



# NOS CANAUX SPEAK UP EXTERNES

Dans toutes nos Business Units, nous avons mis en place nos canaux Speak Up externes. Ils sont hébergés en externe et constituent un moyen supplémentaire pour les employés de CCEP et tous les autres collaborateurs liés à CCEP dans un contexte professionnel de poser des questions ou exprimer leurs inquiétudes, de manière confidentielle et anonyme, lorsque la législation locale le permet. Les

canaux Speak Up sont disponibles 24h/24, 7j/7 et dans plusieurs langues. L'utilisation des canaux Speak Up externes de CCEP n'est pas obligatoire. Il existe d'autres façons de poser des questions ou de signaler des problèmes : nos ressources internes Speak Up. Les plaintes liées au travail peuvent être formulées auprès de Votre supérieur hiérarchique et/ou d'un membre de People & Culture.

## LES BUSINESS UNITS UE



Pour contacter Speak Up en ligne, rendez-vous sur

[ccepsspeakup.ethicspoint.com](https://ccepsspeakup.ethicspoint.com)



Avec votre téléphone portable, scannez le code QR ou accédez à

<https://ccep.navexone.eu>

## API BUSINESS UNIT



Formulaire en ligne



Avec votre téléphone portable, scannez le QR code ou accédez à

[kpmgfaircall.kpmg.com.au/CCA](https://kpmgfaircall.kpmg.com.au/CCA)

Pour la ligne téléphonique de votre pays, veuillez composer l'un des numéros ci-dessous (en vous assurant que vous disposez d'une ligne externe).

PAYS	NUMÉRO DE TÉLÉPHONE	PAYS	NUMÉRO DE TÉLÉPHONE
Allemagne	0800 1817963	Luxembourg	800 27 304
Belgique	0800 76 055	Norvège	800 62 499
Bulgarie	0800 46 237	Pays-Bas	0800 0224702
Espagne	900 999 448	Portugal	800 180 780
France	0 800 99 07 57	Royaume Uni	0800 (949)6483
Islande	800 4304	Suède	020 12 70 19

E-mail

[faircall@kpmg.com.au](mailto:faircall@kpmg.com.au)

Téléphone

PAYS	NUMÉRO DE TÉLÉPHONE
Australie	1800 500 965
Fidji	00-800-2614
Indonésie	0018 036 1547
Nouvelle-Zélande	0800 100 526
Papouasie-Nouvelle-Guinée	N/A
Samoa	N/A

Courrier

The FairCall Manager  
KPMG Forensic  
Boîtier H67  
Australia Square, NSW 1213

Pour nos responsables internes de la protection des lanceurs d'alerte, cliquez [ici](#)

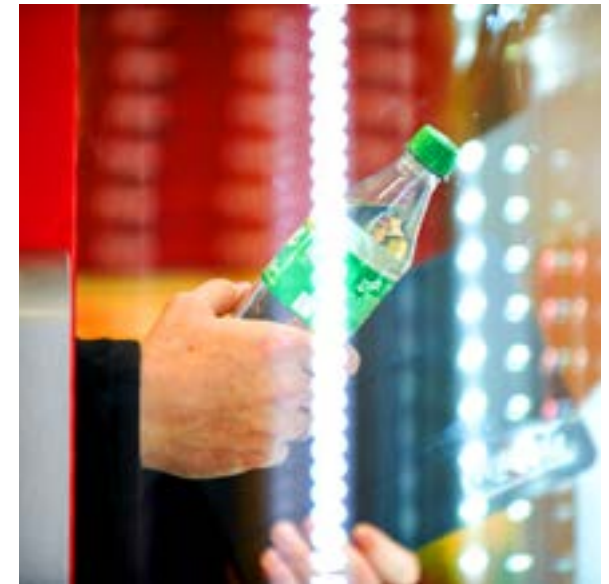
# CONSÉQUENCES D'UNE VIOLATION DE NOTRE CHARTRE D'ÉTHIQUX

CCEP prendra les mesures correctives ou disciplinaires appropriées en cas d'infraction à notre Charte, aux lois, réglementations et politiques applicables.

Toutes les infractions potentielles à notre Charte seront traitées avec sérieux, et cela peut inclure une enquête interne ou externe, une rétrogradation, une action disciplinaire ou même la rupture de votre contrat de travail, ou de tout autre contrat ou relation que vous entretenez avec CCEP.

Toutes allégations de représailles feront l'objet d'une enquête approfondie et pourront donner lieu à des mesures disciplinaires.

Nous pouvons également être tenus de signaler toute violation aux autorités locales ou aux organismes de réglementation, ce qui est susceptibles de vous exposer également à des enquêtes ou procédures civiles ou pénales, des amendes et des sanctions.



# INDEX DES TERMES-CLÉS



**FOCUS CLIENT ET ÉQUIPES  
TERRAIN**

**AGIR AVEC RAPIDITÉ ET  
FLEXIBILITÉ**

**ENTREPRENDRE POUR GAGNER  
ENSEMBLE**

**ÉCOUTE ET  
BIENVEILLANCE**

**PASSION POUR  
LA CROISSANCE**

**Cliquez!**

ACTIFS DE L'ENTREPRISE	14   26
BONNE FOI	32
CADEAUX ET DIVERTISSEMENT	22
CONFLITS D'INTÉRÊTS	18   22   28
DIVERSITÉ	11
DONNÉES PERSONNELLES	13
INFORMATIONS CONFIDENTIELLES	13   15   21
INFORMATIONS PRIVILÉGIÉES	17
MEMBRE DE LA FAMILLE	9   18
PAIEMENTS DE FACILITATION	23
POT-DE-VIN	23
REGISTRES COMMERCIAUX	16
REPRÉSAILLES	8   9   32   35
TOUT OBJET DE VALEUR	22   23





**GREAT PEOPLE -  
L'EXCELLENCE DE NOS EQUIPES,  
GREAT SERVICE -  
L'EXCELLENCE DE NOTRE SERVICE,  
GREAT BEVERAGES -  
L'EXCELLENCE DE NOS BOISSONS**

**MOYENS MIS À DISPOSITION SUPPLÉMENTAIRES**

Des informations supplémentaires sur les principes commerciaux décrits dans notre Charte Ethique sont disponibles [ici](#) pour les BU de l'UE e [ici](#) pour API BU.

## COCA-COLA EUROPACIFIC PARTNERS PLC

### Siège social :

Pemberton House

Bakers Road

Uxbridge, UB8 1EZ

Immatriculée en Angleterre et au pays de Galles

### Numéro de la société :

09717350

[www.ccep.com](http://www.ccep.com)



Notre méthode de travail chez CCEP

**Notre Charte d'Éthique**

Publié en mai 2018

Dernière révision juin 2022