



Politica di inclusione e diversità e anti-molestie

In Coca-Cola Hellenic traiamo grandi vantaggi dalle competenze, dall'esperienza e dall'impegno delle diverse persone che lavorano con noi. Riconosciamo che la diversità è essenziale per poter servire al meglio i nostri clienti e ci impegniamo a garantire che nessuno venga trattato in modo inappropriato o irrispettoso sul nostro posto di lavoro. Ciò è in linea con i nostri valori che ci spingono ad agire con integrità e cura per le nostre persone.

Questa politica definisce il nostro approccio all'inclusione, alla diversità, alla lotta alle molestie e alla prevenzione della discriminazione sul lavoro.

Inclusione e diversità ai fini di questa politica significa la creazione di un ambiente di lavoro rispettoso in cui le persone non discriminano né sono discriminate in nessun contesto sulla base delle seguenti caratteristiche:

- 1) Età;
- 2) disabilità;
- 3) genere o riassegnazione di genere;
- 4) sesso o orientamento sessuale;
- 5) stato civile o di unione civile;
- 6) stato di famiglia compresa la gravidanza, maternità, paternità o altro stato di affidamento;
- 7) razza inclusa l'origine etnica, la nazionalità o il colore;
- 8) convinzioni religiose, politiche o di altro tipo;
- 9) status a tempo pieno o part-time; E
- 10) ogni altra caratteristica rispetto alla quale è prevista tutela giuridica dalla normativa locale.

La discriminazione per questi scopi include che una delle caratteristiche di cui sopra sia un fattore per cui qualcuno non viene trattato favorevolmente come sarebbe stato altrimenti trattato, anche se tale caratteristica non era l'unico o il principale fattore correlato al trattamento. Coca-Cola HBC adotta un approccio di tolleranza zero verso qualsiasi forma di discriminazione.

La molestia comprende qualsiasi azione o dichiarazione irrispettosa relativa alle caratteristiche di cui sopra o qualsiasi altra forma di comportamento che non implichi un trattamento con rispetto e dignità. Comprende qualsiasi condotta verbale o fisica volta a minacciare, intimidire o costringere, o provocazione verbale che, secondo l'opinione del dipendente, compromette la sua capacità di svolgere il proprio lavoro. Ciò si applica sul posto di lavoro, fuori dal posto di lavoro (quando si tratta con clienti, fornitori o altri contatti legati al lavoro e durante viaggi o eventi legati al lavoro, inclusi eventi sociali).

La presente politica vieta le molestie sessuali in qualsiasi forma. Per molestie sessuali si intendono avance sessuali indesiderate, richieste di favori sessuali e altri comportamenti verbali o fisici di natura sessuale quando la sottomissione o il rifiuto di tali comportamenti costituiscono la base per decisioni relative all'assunzione o quando tali comportamenti hanno lo scopo o l'effetto di creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o offensivo.

Applicazione

Questa politica si applica a tutte le persone che lavorano per noi (inclusi i nostri dipendenti, appaltatori, consulenti, lavoratori temporanei e lavoratori interinali) e si applica durante tutto il corso dei loro rapporti con noi, anche quando fanno domanda e dopo la loro cessazione. Copre tutti



gli aspetti del rapporto di lavoro con noi, compreso il reclutamento, la retribuzione e le condizioni, la formazione, la valutazione, la promozione, la condotta sul lavoro, le procedure disciplinari e di reclamo e la cessazione del rapporto di lavoro. La politica crea sia diritti di cui possono godere le persone che lavorano per noi, sia la responsabilità per quelle stesse persone di comportarsi in modo simile per garantire che altri godano degli stessi diritti.

I leader e i manager all'interno della nostra azienda dovrebbero assumersi una responsabilità particolare per dare efficacia all'inclusione, alla diversità e alla lotta alle molestie, e affrontare in modo deciso e tempestivo qualsiasi condotta che violi questa politica di cui vengono a conoscenza.

Assistenza

Forniamo assistenza a tutte le persone che lavorano per noi affinché rispettino questa politica, compresi, ove appropriato, formazione, guida e supporto da parte delle Risorse umane.

Denunce, contestazioni

Gli episodi di non conformità con questa politica o di qualsiasi altra condotta che influisca sull'inclusività e sulla diversità dovrebbero essere normalmente segnalati in prima istanza ai manager di riferimento. Tali incidenti possono in alternativa essere segnalati al manager di linea del manager di riferimento o a un membro delle Risorse umane. Ci impegniamo a trattare tempestivamente e in modo approfondito (e con la massima riservatezza e sensibilità possibile) qualsiasi reclamo di questo tipo.

Non tolleriamo alcuna forma di vittimizzazione relativa a qualsiasi denuncia presentata in buona fede. La vittimizzazione include non solo la condotta diretta contro il denunciante, ma anche la condotta diretta contro qualsiasi altra persona coinvolta in qualsiasi indagine correlata.

Sanzioni

Possiamo avviare procedimenti disciplinari o altri procedimenti applicabili ai sensi del nostro Codice di condotta aziendale contro qualsiasi persona che riteniamo possa aver violato questa politica. Tali procedimenti possono portare all'irrogazione di adeguate sanzioni disciplinari fino al licenziamento.

Stato della politica

Ci riserviamo il diritto di rivedere e modificare la presente politica di tanto in tanto per garantire di promuovere adeguatamente l'inclusione, la diversità e la lotta alle molestie.