

Κώδικας
Επιχειρηματικής
Δεοντολογίας



Κώδικας Επιχειρηματικής Δεοντολογίας

Μια κουλτούρα ακεραιότητας

- | | |
|--|----------|
| 1. Η δέσμευσή μας | σελίδα 1 |
| 2. Πώς να Χρησιμοποιείτε αυτό τον Κώδικα | σελίδα 1 |

Ακεραιότητα στην Εταιρεία

- | | |
|--|----------|
| 3. Ανθρώπινα δικαιώματα, διαφορετικότητα και ενσωμάτωση | σελίδα 3 |
| 4. Επιχειρηματικά αρχεία | σελίδα 3 |
| 5. Εύλογη χρήση των περιουσιακών στοιχείων της Coca-Cola HBC | σελίδα 4 |
| 6. Προστασία πληροφοριών και λειτουργικών περιουσιακών στοιχείων | σελίδα 4 |
| 7. Συναλλαγές με πελάτες και προμηθευτές | σελίδα 5 |
| 8. Συγκρούσεις συμφερόντων | σελίδα 5 |
| α. Συναλλαγές με έναν πιθανό πελάτη, υφιστάμενο πελάτη, προμηθευτή ή δημόσιο αξιωματούχο | |
| β. Εξωτερικές επενδύσεις | |
| γ. Εξωτερική απασχόληση | |
| δ. Πολιτική Δραστηριότητα | |
| ε. Οικογενειακές ή στενές προσωπικές σχέσεις | |

Ακεραιότητα στην κοινωνία

- | | |
|---|----------|
| 9. Καταπολέμηση της δωροδοκίας | σελίδα 8 |
| 10. Περιβάλλον, Υγεία και Ασφάλεια | σελίδα 8 |
| 11. Θεμιτός ανταγωνισμός στην αγορά και συμμόρφωση με τους νόμους περί ανταγωνισμού | σελίδα 9 |
| 12. Ιδιωτικότητα και προστασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα | σελίδα 9 |
| 13. Συναλλαγές με κινητές αξίες της εταιρείας | σελίδα 9 |
| 14. Κυρώσεις | σελίδα 9 |

Διαχείριση του Κώδικα

- | | |
|----------------|-----------|
| 15. Γενικά | σελίδα 10 |
| 16. Εκπαίδευση | σελίδα 10 |
| 17. Έρευνες | σελίδα 10 |



Επιστολή του Διευθύνοντα Συμβούλου

Αγαπητέ Συνάδελφε:

Η Coca-Cola HBC εξαρτάται από την **εμπιστοσύνη** που δείχνουν σε αυτή οι πελάτες και οι καταναλωτές της, καθώς και οι κοινωνίες στις οποίες δραστηριοποιούμαστε. Έχουμε όλοι την υποχρέωση να κερδίζουμε την εμπιστοσύνη αυτή καθημερινά.

Η κουλτούρα μας στον χώρο εργασίας και η επιτυχία μας στην αγορά βασίζονται πάντα στις **αξίες** μας: Επιτυχία με τους πελάτες μας, Ενδιαφέρον για τους ανθρώπους μας, Αριστεία, Ακεραιότητα, Μάθηση και Ομαδική εργασία.

Στο χώρο εργασίας, αντιμετωπίζουμε ο ένας τον άλλο με σεβασμό και εκτιμούμε τη συνεισφορά κάθε μέλους της ομάδας μας. Γνωρίζουμε ότι μπορούμε να είμαστε επιτυχείς μόνο εάν δημιουργούμε ένα **δίκαιο και θετικό περιβάλλον εργασίας χωρίς διακριτική μεταχείριση**.

Στην αγορά, ανταγωνιζόμαστε δυναμικά, αλλά πάντα **σύννομα και δεοντολογικά**. Τιμούμε τις **υποσχέσεις** μας και **κάνουμε αυτό που είναι σωστό, όχι απλά αυτό που είναι εύκολο**. Πάνω απ' όλα, ενεργούμε πάντα με ακεραιότητα προς τις κοινότητες στις οποίες ζούμε και δραστηριοποιούμαστε.

Το Διοικητικό Συμβούλιό μας έχει εγκρίνει αυτό τον Κώδικα, ο οποίος έχει υιοθετηθεί με την πλήρη υποστήριξη της Εκτελεστικής Επιτροπής μας. Αναμένεται από κάθε εργαζόμενο(η) να συμμορφώνεται με τον Κώδικα ως μέρος των εργασιακών καθηκόντων του/της.

Ο λόγος για τον οποίο κυκλοφορούμε τώρα αυτή τη νέα έκδοση του Κώδικα είναι για: να ανταποκριθούμε στις πρόσφατες εξελίξεις σε ορισμένους τομείς, όπως η προστασία της ιδιωτικότητας και των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, να παρέχουμε διευκρινίσεις σε συχνές ερωτήσεις, όπως συγκρούσεις συμφερόντων, και να επικοινωνήσουμε μαζί σας μέσω ενός εγγράφου που είναι απλό και άμεσο, παρέχοντάς σας πρακτική καθοδήγηση σχετικά με ατομικές ευθύνες.

Η προσωπική, πρακτική συμβουλή που θα ήθελα να σας προσφέρω είναι: μιλάτε πάντα ανοιχτά. Προωθήστε τις αξίες μας. Εάν έχετε αμφιβολίες σχετικά με τους κανόνες σε αυτόν τον Κώδικα, κάνετε ερωτήσεις. Εάν έχετε παρατηρήσει πιθανές παραβιάσεις του Κώδικα, να τις αναφέρετε. Αυτό μπορεί να γίνει ανώνυμα, εάν το επιλέξετε.

Η επιδίωξή μας είναι να είμαστε μία από τις πιο αξιόπιστες και υπεύθυνες εταιρείες στον κόσμο. Ζητώ από τον κάθε ένα από εσάς να δεσμευθεί προσωπικά μαζί μου ώστε να λειτουργούμε με γνώμονα τις αξίες μας και να τηρούμε αυτόν τον Κώδικα σε όλες τις δραστηριότητές μας. Αυτό δεν θα προωθήσει μόνο την επιτυχία της Coca-Cola HBC, αλλά θα μας επιτρέψει επίσης να μοιραζόμαστε μια αληθινή αίσθηση υπερηφάνειας, κάθε μέρα, όταν ερχόμαστε για να εργαστούμε για την Coca-Cola HBC.

Με εκτίμηση,

Zoran Bogdanovic
Διευθύνων Σύμβουλος



Μια κουλτούρα ακεραιότητας

1. Η δέσμευσή μας

Τι αναμένεται από τον καθένα

Ο Κώδικας Επιχειρηματικής Δεοντολογίας («Κώδικας») ισχύει για όλους εμάς που εργαζόμαστε για την Coca-Cola HBC ανά τον κόσμο, ανεξαρτήτως τόπου, ρόλου ή θέσης στην ιεραρχία. Αυτό περιλαμβάνει όλους τους εργαζομένους, τους προϊσταμένους, τα μέλη της Εκτελεστικής Επιτροπής και τα διευθυντικά στελέχη της Coca-Cola HBC (που αναφέρεται επίσης ως η «Εταιρεία»). Οι προμηθευτές, διανομείς, αντιπρόσωποι, σύμβουλοι και εξωτερικοί συνεργάτες μας υπόκεινται επίσης σε πολλές από τις αρχές του Κώδικά μας μέσω των **Κατευθυντήριων Αρχών μας για Προμηθευτές**.

Είμαστε πάντα υπόλογοι των πράξεών μας. Αποτελεί **ευθύνη μας** να είμαστε ενημερωμένοι σχετικά με τις απαιτήσεις του Κώδικα, να συμμετέχουμε στην υποχρεωτική εκπαίδευση και να κάνουμε ερωτήσεις εάν χρειαζόμαστε διευκρίνιση. Δεν υπάρχουν εξαιρέσεις λόγω πιέσεων από ανταγωνιστές, εμπορικών απαιτήσεων ή καθιερωμένων συνηθειών του κλάδου. Κανείς, **ανεξαρτήτως της θέσης του στον οργανισμό**, δεν έχει το δικαίωμα να παραβιάσει τον Κώδικα ή να σας δώσει εντολή να το πράξετε. Η μη συμμόρφωση με τον Κώδικα από έναν εργαζόμενο **αντιμετωπίζεται πολύ σοβαρά** και μπορεί να επιφέρει πειθαρχικά μέτρα, φτάνοντας μέχρι και στην απόλυση. Θα μπορούσε επίσης να εκθέσει την Εταιρεία και το προσωπικό της σε διάφορες κυρώσεις και υποχρεώσεις.

Τι αναμένεται από τους διευθυντές μας

Εάν είστε **διευθυντής**, είναι ιδιαίτερα σημαντικό να ενεργείτε ως **πρότυπο** για τους άλλους τηρώντας πάντα τον Κώδικα, τις πολιτικές μας και τον νόμο. Βεβαιωθείτε ότι τα μέλη της ομάδας σας **κατανοούν τις ευθύνες τους** και δημιουργήστε ένα **εργασιακό περιβάλλον** όπου τα μέλη της ομάδας σας σέβονται τον Κώδικα και αισθάνονται **άνετα να εκφράζουν προβληματισμούς**.

2. Πώς να Χρησιμοποιείτε αυτό τον Κώδικα



Αναζήτηση καθοδήγησης από τους Υπευθύνους Δεοντολογίας και Συμμόρφωσης

Εάν έχετε κάποια ερώτηση σχετικά με τους κανόνες αυτού του Κώδικα και πώς εφαρμόζονται σε πραγματικές καταστάσεις, υπάρχουν συνάδελφοι, οι **Υπεύθυνοι Δεοντολογίας και Συμμόρφωσης**, διαθέσιμοι για να σας προσφέρουν καθοδήγηση. Ο Υπεύθυνος Δεοντολογίας και Συμμόρφωσης στον οποίο θα πρέπει να απευθυνθείτε εξαρτάται από τον ρόλο σας:

Εργαζόμενοι χώρας: Διευθυντής Νομικού Τμήματος της χώρας (Country Legal Manager)

Εργαζόμενοι σε τμήματα του Ομίλου (Group Function Employees):

Επικεφαλής Νομικής Συμμόρφωσης (Head of Legal Compliance)

Γενικοί Διευθυντές, Μέλη Εκτελεστικής Επιτροπής, Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου του Ομίλου:

Επικεφαλής Νομικός Σύμβουλος του Ομίλου (General Counsel)

Διευθύνων Σύμβουλος Ομίλου (CEO): Πρόεδρος της Επιτροπής Ελέγχου και Κινδύνων Ομίλου



Λήψη έγκρισης χρησιμοποιώντας την ηλεκτρονική πλατφόρμα (Portal) Εγκρίσεων Κώδικα Επιχειρηματικής Δεοντολογίας (COBC)

Όλες οι εγκρίσεις που απαιτούνται σύμφωνα με τον Κώδικα πρέπει να λαμβάνονται χρησιμοποιώντας την **ηλεκτρονική πλατφόρμα (Portal) Εγκρίσεων COBC**. Μπορείτε επίσης να βρείτε τον σύνδεσμο της ηλεκτρονικής πλατφόρμας (Portal) στην ενότητα 'Συμμόρφωση' του εσωτερικού δικτύου (intranet) της Εταιρείας. Επισημαίνεται ότι, εάν ένας ορισμένος τύπος δραστηριότητας χρειάζεται έγκριση (για παράδειγμα, εξωτερική απασχόληση) και συνεχίζεται για μια περίοδο μεγαλύτερη των 12 μηνών, αυτή πρέπει να ανανεωθεί εάν υπάρχουν οποιεσδήποτε μεταβολές στις περιστάσεις. Εάν δεν έχετε άμεση πρόσβαση στο εσωτερικό δίκτυο (intranet) της Εταιρείας, ο προϊστάμενός σας ή το Τμήμα Ανθρώπινων Πόρων μπορεί να υποβάλει για λογαριασμό σας το αίτημα για έγκριση.



Έκφραση προβληματισμών

Εάν αντιληφθείτε **παραβιάσεις** αυτού του Κώδικα, αποτελεί **ευθύνη σας** να αναφέρετε τους προβληματισμούς σας. Για τον σκοπό αυτό, μπορείτε να απευθυνθείτε στον προϊστάμενό σας, στον επικεφαλής του τμήματός σας ή στον Υπεύθυνο Δεοντολογίας και Συμμόρφωσης, ή να επικοινωνήσετε με το Τμήμα Εσωτερικού Ελέγχου και, συγκεκριμένα, με τον Διευθυντή COBC στον οποίο υπάγεστε.

Πρέπει να αναφέρετε ορισμένα θέματα απευθείας στα ανώτερα επίπεδα διοίκησης: (1) Οικονομικά, λογιστικά ή ελεγκτικά θέματα πρέπει να αναφέρονται απευθείας στον Επικεφαλής Εταιρικού Ελέγχου ή στον Πρόεδρο της Επιτροπής Ελέγχου και Κινδύνων· (2) υπόνοιες σοβαρής φύσης παραβιάσεων του Κώδικα, όπως εκείνες που αφορούν υψηλόβαθμα στελέχη της διοίκησης, σημαντικά χρηματικά ποσά, ψευδείς δηλώσεις όσον αφορά χρηματοοικονομικά στοιχεία ή καταγγελλόμενες ως αξιόπρινες δραστηριότητες, πρέπει να αναφέρονται άμεσα και χωρίς καθυστέρηση στον Γενικό Νομικό Σύμβουλο, στον Οικονομικό Διευθυντή του Ομίλου ή στον Διευθυντή Εταιρικού Ελέγχου.

Οποιαδήποτε στιγμή και για οποιονδήποτε τύπο θέματος, συμπεριλαμβανομένων των παραπάνω, μπορείτε να χρησιμοποιήσετε τη **γραμμή Speak-Up!**, η οποία είναι διαθέσιμη ηλεκτρονικά στο www.coca-colahellenic.ethicspoint.com. Διαθέσιμη σε όλους τους συναδέλφους, αποτελεί ένα τόπο όπου μπορείτε **εμπιστευτικά** και, εάν το επιλέξετε, **ανώνυμα** να αναφέρετε οποιονδήποτε προβληματισμό σε σχέση με πιθανές παραβιάσεις του Κώδικά μας. Είναι διαθέσιμη οπουδήποτε στον κόσμο και μπορείτε να υποβάλλετε την αναφορά σας στη γλώσσα σας.



Μη επιβολή αντιποίνων

Η Coca-Cola HBC θα προστατεύει από αντίποινα οποιονδήποτε εργαζόμενο εκφράζει προβληματισμούς **με ειλικρίνεια και καλή πίστη**. Ειλικρινής αναφορά δεν σημαίνει ότι πρέπει να έχετε δίκιο όταν αναφέρετε έναν προβληματισμό - πρέπει απλά να πιστεύετε καλόπιστα ότι οι πληροφορίες που παρέχετε είναι ακριβείς.

Κάθε συνάδελφος, συμπεριλαμβανομένων των ανώτερων στελεχών, ο οποίος προβαίνει σε αντίποινα ενάντια σε έναν εργαζόμενο που έχει αναφέρει προβληματισμούς σύμφωνα με τον Κώδικα, ή ο οποίος αποθαρρύνει ή εμποδίζει έναν άλλο εργαζόμενο να υποβάλει μια αναφορά ή να αναζητήσει βοήθεια, θα υπόκειται σε πειθαρχικά μέτρα. Ανατρέξτε επίσης στην **Πολιτική Καταγγελιών μέσω της διαδικασίας Εσωτερικού Συναγερμού**.

Συνιστά **παραβίαση** του Κώδικα η **εν γνώσει διατύπωση ψευδών κατηγοριών**, οι ψευδείς δηλώσεις σε ερευνητές ή η παρεμπόδιση έρευνας.



Σχετικές πολιτικές και νομικές απαιτήσεις

Ο παρών Κώδικας δεν καλύπτει όλους τους εταιρικούς κανόνες, αλλά αντίθετα διατυπώνει τις γενικές αρχές με γνώμονα τις οποίες πρέπει όλοι να κρίνουμε τη συμπεριφορά μας. Υπάρχουν πολλές **εταιρικές πολιτικές και νομικές απαιτήσεις που ισχύουν για συγκεκριμένα θέματα**. Οι βασικές πολιτικές αναφέρονται σε ολόκληρο τον Κώδικα και είναι επίσης διαθέσιμες στο εσωτερικό δίκτυο (intranet) της Εταιρείας.



Ακεραιότητα στην εταιρεία

3. Ανθρώπινα δικαιώματα, διαφορετικότητα και ενσωμάτωση

Το Ενδιαφέρον για τους ανθρώπους μας και η Ομαδική εργασία αποτελούν μέρος των βασικών αξιών μας. **Πιστεύουμε σε κάθε μέλος** της ομάδας μας, και αντιμετωπίζουμε πάντα ο ένας τον άλλο με **αξιοπρέπεια και σεβασμό**. Εκτιμούμε τη **διαφορετικότητα** του εργατικού δυναμικού μας και επιδιώκουμε να διασφαλίσουμε ένα περιβάλλον χωρίς διακριτική μεταχείριση. Η βάση για την πρόσληψη και την επαγγελματική εξέλιξη είναι τα προσόντα, οι ικανότητες, οι επιδόσεις και η εμπειρία.

Δεν ανεχόμαστε κανενός είδους διακρίσεις ή παρενόχληση με βάση τη φυλή, το φύλο, το χρώμα, την εθνοτική ή κοινωνική προέλευση, το θρήσκευμα, την ηλικία, την αναπηρία, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, τις πολιτικές απόψεις ή οποιαδήποτε κατάσταση προστατεύεται από την ισχύουσα νομοθεσία. Ανατρέξτε στην **Πολιτική για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα** και στην **Πολιτική για την Ενσωμάτωση και τη Διαφορετικότητα** για περισσότερες πληροφορίες. Εάν έχετε οποιεσδήποτε ερωτήσεις, απευθυνθείτε στον Υπεύθυνο Δεοντολογίας και Συμμόρφωσης ή στο Τμήμα Ανθρώπινων Πόρων στο οποίο υπάγεστε.

4. Επιχειρηματικά αρχεία

Η ακριβής τήρηση αρχείων και η κατάρτιση εκθέσεων οικονομικών και μη οικονομικών πληροφοριών αντανακλούν την εταιρική μας φήμη και αποτελούν σημαντικό μέρος των **νομικών και κανονιστικών υποχρεώσεών μας ως εισηγμένης στο χρηματιστήριο εταιρείας**. Αποτελούν τον ακρογωνιαίο λίθο της εταιρικής μας Ακεραιότητας, η οποία είναι μία από τις βασικές αξίες μας. Η ακριβής τήρηση αρχείων και κατάρτιση εκθέσεων είναι επίσης απαραίτητες για την αξιολόγηση των ατομικών επιδόσεων και τη **δίκαιη εκτίμηση της αμοιβής για όλους τους εργαζομένους**, με βάση την αξία και τα πραγματικά αποτελέσματα.

Ο όρος «**επιχειρηματικό αρχείο**» ερμηνεύεται με ευρεία έννοια. Κάθε εταιρικό έγγραφο, **ακόμα και ένα φαινομενικά ασήμαντο**, πρέπει να είναι πλήρες και ακριβές.

Παραδείγματα επιχειρηματικών αρχείων:

- Αναφορές εξόδων και μετακινήσεων,
- Τιμολόγια,
- Εντολές αγοράς,
- Έγγραφα ελέγχου ποιότητας,
- Αναφορές ατυχημάτων,
- Αρχεία αποθέματος,
- Αξιολογήσεις απόδοσης,
- Απόδοση γραμμής συστήματος (SLE),
- Έρευνες RED,
- Αναφορές σάρωσης (scanning) ψυγείων.

Παραδείγματα παραβιάσεων του Κώδικα:

- Αναφορά καλύτερων βασικών επιχειρηματικών δεικτών από εκείνους που επιτεύχθηκαν,
- Υποβολή ανακριβών αναφορών εξόδων,
- Διάσπαση εντολών αγοράς αγαθών ή υπηρεσιών προκειμένου να απλουστευθεί η διαδικασία έγκρισης,
- Ανακριβής εγγραφή καταμετρήσεων αποθέματος λόγω μεγάλης πίεσης χρόνου.
- Εκτέλεση ψευδούς σάρωσης (scanning) ψυγείων.



Πάντα να διασφαλίζετε ότι **καταγράφετε και τεκμηριώνετε τις επιχειρηματικές συναλλαγές κατάλληλα και σωστά**, ειδικότερα: στη σωστή χρονική περίοδο, με το σωστό ποσό, με έγκριση εσωτερικά από τα κατάλληλα πρόσωπα και περιγράφοντας την πραγματική φύση της συναλλαγής.

5. Εύλογη χρήση των περιουσιακών στοιχείων της Coca-Cola HBC

Τα περιουσιακά στοιχεία της Coca-Cola HBC (για παράδειγμα, **χρήματα, προϊόντα, οχήματα, κινητές συσκευές, φορητοί υπολογιστές, tablet**) υπάρχουν για τη διεξαγωγή επιχειρηματικών δραστηριοτήτων και σας παρέχονται για να εκτελείτε την εργασία σας με τον αποτελεσματικότερο δυνατό τρόπο. **Ο χρόνος των εργαζομένων** και η **πνευματική ιδιοκτησία** (οτιδήποτε δημιουργούμε κατά το χρόνο εργασίας μας στην Coca-Cola HBC, με έξοδα της Coca-Cola HBC ή στο πλαίσιο των καθηκόντων μας) πρέπει επίσης να χρησιμοποιείται με τον βέλτιστο δυνατό τρόπο για τον οργανισμό. Γενικά **δεν επιτρέπεται** να χρησιμοποιούμε περιουσιακά στοιχεία της Coca-Cola HBC για προσωπικούς σκοπούς και προσωπικό όφελος. Η περιορισμένη, εύλογη προσωπική χρήση κινητών συσκευών, φορητών υπολογιστών και tablet επιτρέπεται, αλλά η χρήση από μέρους μας θα πρέπει να είναι σύννομη, κατάλληλη και να μην παρεμβάλλεται στον χρόνο μας στην εργασία. Η κλοπή εταιρικών περιουσιακών στοιχείων, ανεξαρτήτως αξίας, αποτελεί σοβαρή παραβίαση αυτού του Κώδικα.

Τυχόν εξαιρέσεις πρέπει να εγκρίνονται στην ηλεκτρονική πλατφόρμα (Portal) Εγκρίσεων COBC. Δεν μπορούν ποτέ να εγκριθούν εξαιρέσεις για τη χρήση των περιουσιακών στοιχείων της Coca-Cola HBC για μια εξωτερική επιχειρηματική δραστηριότητα ή άλλο προσωπικό κέρδος, ή για οτιδήποτε παράνομο ή αντιδεοντολογικό.



Παράδειγμα παραβιάσεων του COBC:

Χρήση του εταιρικού φορητού υπολογιστή σας για τη λειτουργία της οικογενειακής επιχείρησής σας, χρήση εταιρικών καρτών καυσίμων για το προσωπικό σας όχημα, χρήση προϊόντων μας για προσωπική εκδήλωση, χρήση εισιτηρίου που προοριζόταν να δοθεί σε έναν πελάτη για προσωπική χρήση.

6. Προστασία πληροφοριών και λειτουργικών περιουσιακών στοιχείων

Η Coca-Cola HBC βασίζεται σε μεγάλο βαθμό στα επιχειρηματικά δεδομένα και πληροφοριακά συστήματά της για την επίτευξη των επιχειρηματικών στόχων της.

Είμαστε όλοι υπεύθυνοι να διασφαλίζουμε ότι **εκτελούμε τις επιχειρηματικές δραστηριότητες με ασφαλή τρόπο, περιορίζοντας τους κινδύνους τυχόν διαρροής ή απώλειας επιχειρηματικών δεδομένων και ζημιάς ή κατάχρησης των πληροφοριακών μας συστημάτων**. Πρέπει να είμαστε ιδιαίτερα προσεκτικοί με την προστασία των εμπιστευτικών επιχειρηματικών δεδομένων της Εταιρείας, τα οποία αναφέρονται σε οποιεσδήποτε πληροφορίες που η εταιρεία δεν έχει αποκαλύψει ή καταστήσει γενικά διαθέσιμες στο κοινό και οι οποίες, εάν αποκαλυφθούν, θα μπορούσαν να ζημιώσουν τα συμφέροντα της Coca-Cola HBC.

Πολιτική Προστασίας των Πληροφοριών (IPP)

Η IPP της εταιρείας μας διασφαλίζει ότι τα επιχειρηματικά δεδομένα και τα πληροφοριακά μας συστήματα προστατεύονται από ένα ευρύ φάσμα απειλών και συμβάντων που θα μπορούσαν να έχουν αρνητικό αντίκτυπο στην **εμπιστευτικότητα, διαθεσιμότητα και ακεραιότητα των επιχειρηματικών δεδομένων και πληροφοριακών συστημάτων μας**. Παρακαλούμε ανατρέξτε στην IPP για όλα τα κανονιστικά έγγραφα στον τομέα της ασφάλειας των πληροφοριών – για παράδειγμα, πρότυπα, διαδικασίες, κανόνες και κατευθυντήριες γραμμές – τα οποία βασίζονται σε, ή είναι εναρμονισμένα με, την IPP.

Παράδειγμα παραβιάσεων του COBC:

Να αφήσετε έναν κωδικό πρόσβασης υπολογιστή σε έναν συνάδελφο για να διεκπεραιώσει τυχόν αιτήματα ή να παρέχει εγκρίσεις για τα διάφορα συστήματα της Εταιρείας ενόσω βρίσκεστε σε άδεια.

Πολιτική Αποδεκτής Χρήσης (AUP)

Η AUP της εταιρείας μας αποτελεί μέρος της IPP και παρέχει ειδική καθοδήγηση σχετικά με την ορθή χρήση και προστασία των πόρων των εταιρικών πληροφοριών μας (π.χ. email, διαδίκτυο, σταθμοί εργασίας, εφαρμογές, κινητές συσκευές κ.λπ.).

Κώδικας Ψηφιακής Δεοντολογίας

Έχουμε ολοένα αυξανόμενη έκθεση στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης. Όταν συμμετέχετε στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, μην αναφέρετε προσωπικές απόψεις για λογαριασμό της Εταιρείας εκτός εάν είστε εξουσιοδοτημένοι να το πράξετε. Μην επιτίθεστε σε, ή κακολογείτε προσωπικά ή ως ομάδα, οποιοδήποτε πρόσωπο, προϊόν, πελάτη, προμηθευτή, συνάδελφο ή οποιονδήποτε άλλο ενδιαφερόμενο. Συμβουλευτείτε επίσης τον **Κώδικα Ψηφιακής Δεοντολογίας** μας για περαιτέρω καθοδήγηση.



7. Συναλλαγές με πελάτες και προμηθευτές

Συναλλασσόμαστε πάντοτε δίκαια με τους πελάτες και τους προμηθευτές. Κανείς δεν πρέπει να εκμεταλλεύεται έναν πελάτη ή προμηθευτή μέσω εξαπάτησης, κατάχρησης εμπιστευτικών πληροφοριών ή άλλων αθέμιτων συναλλαγών. Κατά τις συναλλαγές σας με έναν πελάτη ή προμηθευτή, πρέπει πάντα να βάζετε τα συμφέροντα της Εταιρείας σε πρώτη προτεραιότητα, πάνω από οποιοδήποτε προσωπικές προτιμήσεις, και να τον αντιμετωπίζετε εξ ολοκλήρου με βάση την αξία του προσώπου ή της επιχείρησής του. Αποτελεί παραβίαση του Κώδικα η προσπάθεια ευνοϊκής μεταχείρισης ενός συγκεκριμένου πελάτη ή προμηθευτή στις συναλλαγές του με την Εταιρεία.

8. Συγκρούσεις συμφερόντων

Πιστεύουμε στην αξιοκρατία. Η αριστεία αποτελεί μία από τις βασικές αξίες μας. Οι συγκρούσεις συμφερόντων μειώνουν την ικανότητά μας να ενεργούμε με αριστεία. Σύγκρουση συμφερόντων υπάρχει όταν οι **προσωπικές σας δραστηριότητες, τα συμφέροντα ή οι σχέσεις** παρεμβαίνουν, ή δίνουν την εντύπωση ότι παρεμβαίνουν, στα επαγγελματικά σας καθήκοντα ως διευθυντή ή εργαζομένου της Coca-Cola HBC ή στην **ικανότητά σας να ενεργείτε προς το βέλτιστο συμφέρον** της Coca-Cola HBC. Ακόμα και σε περιστάσεις όπου δεν λαμβάνετε προσωπικό όφελος, η εντύπωση σύγκρουσης συμφερόντων μπορεί να έχει αρνητικό αντίκτυπο στην αξιοπιστία σας.

Πρέπει να γνωστοποιείτε προληπτικά, μέσω της ηλεκτρονικής πλατφόρμας (Portal) Εγκρίσεων COBC, οποιοσδήποτε σχέσεις ή συμφέροντα τα οποία θα μπορούσαν να συγκρούονται ή να δίνουν την εντύπωση ότι συγκρούονται με την εκτέλεση των καθηκόντων σας για την Εταιρεία. Όλες οι γνωστοποιήσεις αντιμετωπίζονται εμπιστευτικά.

Δεν είναι δυνατό να καθοριστούν όλες οι καταστάσεις ή σχέσεις οι οποίες θα μπορούσαν να δημιουργήσουν σύγκρουση συμφερόντων, οπότε κάθε κατάσταση πρέπει να αξιολογείται μεμονωμένα. Παρακάτω παρουσιάζονται ορισμένες συγκεκριμένες καταστάσεις και παραδείγματα συγκρούσεων συμφερόντων. Να θυμάστε πάντα ότι, στις περισσότερες περιπτώσεις, οι συγκρούσεις μπορούν να επιλυθούν μέσω **ανοιχτής συζήτησης και διαφάνειας**. Μια σύγκρουση συμφερόντων δεν είναι απαραίτητα παραβίαση του Κώδικα, **αλλά η μη γνωστοποίησή της είναι**.



8α. Συναλλαγές με έναν Πιθανό Πελάτη, Υφιστάμενο Πελάτη, Προμηθευτή ή Δημόσιο Αξιωματούχο

Μια σύγκρουση συμφερόντων προκύπτει εάν προβείτε σε μια επιχειρηματική απόφαση με βάση το προσωπικό συμφέρον σε έναν πιθανό πελάτη, υφιστάμενο πελάτη, προμηθευτή ή δημόσιο αξιωματούχο, ή όταν λαμβάνετε προσωπικό όφελος από έναν από τους πιθανούς πελάτες, υφιστάμενους πελάτες ή προμηθευτές μας ή έναν δημόσιο αξιωματούχο. Εάν ένας συγγενής ή κάποιος με τον οποίο έχετε στενή προσωπική σχέση συμμετέχει σε μια **επιχειρηματική σας απόφαση** που σχετίζεται με την Coca-Cola HBC, αυτό μπορεί να οδηγήσει σε **σύγκρουση συμφερόντων**. Σε τέτοιες περιπτώσεις, αποτελεί ευθύνη σας να διασφαλίσετε την επίλυση της σύγκρουσης συμφερόντων. Αυτό θα συμπεριλαμβάνει **τη γνωστοποίηση της κατάστασης** άμεσα στον ιεραρχικό προϊστάμενό σας και στον Υπεύθυνο Δεοντολογίας και Συμμόρφωσης.



Παράδειγμα: Συμμετέχετε στη διοργάνωση μιας διαδικασίας υποβολής προσφορών για την εύρεση ενός νέου προμηθευτή. Ο αδελφός σας εργάζεται σε έναν από τους προμηθευτές. Γνωστοποιήστε το θέμα εσωτερικά και σταματήστε να συμμετέχετε στη διαδικασία του διαγωνισμού. Διασφαλίστε ότι δεν λαμβάνετε οποιοδήποτε ευαίσθητες πληροφορίες και ότι αποκλείεστε από τη διαδικασία λήψης αποφάσεων. Τεκμηριώστε αυτά τα μέτρα στην ηλεκτρονική πλατφόρμα (Portal) Εγκρίσεων COBC.



8β. Εξωτερικές Επενδύσεις

Απέχετε από **επενδύσεις** οι οποίες θα μπορούσαν να επηρεάσουν τη λήψη αποφάσεών σας για λογαριασμό της Coca-Cola HBC, συμπεριλαμβανομένων επενδύσεων σε **πελάτες, ανταγωνιστές και προμηθευτές** της Coca-Cola HBC (εκτός από την περίπτωση μετοχών εισηγμένων στο χρηματιστήριο εταιρειών, οι οποίες θα κρατηθούν για σκοπούς προσωπικής επένδυσης). Εάν σχεδιάζετε να πραγματοποιήσετε μια επένδυση η οποία θα μπορούσε να εκληφθεί ότι επηρεάζει τη λήψη των αποφάσεών σας για λογαριασμό της Coca-Cola HBC, ζητήστε έγκριση στην ηλεκτρονική πλατφόρμα (Portal) Εγκρίσεων COBC.

8γ. Εξωτερική Απασχόληση

Η **εξωτερική απασχόληση στον ελεύθερο χρόνο σας** θα μπορούσε δυνητικά να οδηγήσει σε σύγκρουση συμφερόντων και, ως εκ τούτου, πρέπει να αναφερθεί και να εγκριθεί εάν η εργασία συνδέεται με την επιχείρησή μας με οποιονδήποτε τρόπο (π.χ. συναλλαγές με πελάτες, προμηθευτές κ.λπ. της Coca-Cola HBC) ή εάν καταναλώνει σε τέτοιο βαθμό τον χρόνο και την ενέργειά σας ώστε θα μπορούσε να επηρεάσει την εργασία σας για την Coca-Cola HBC. Εάν επιθυμείτε να έχετε **εξωτερική απασχόληση στον ελεύθερο χρόνο σας** η οποία θα μπορούσε δυνητικά να οδηγήσει σε σύγκρουση συμφερόντων, πρέπει να λάβετε προηγούμενη έγκριση στην ηλεκτρονική πλατφόρμα (Portal) Εγκρίσεων COBC. **Εξωτερική απασχόληση** η οποία θα μπορούσε να επηρεάσει την κρίση σας με τέτοιον τρόπο ώστε να ζημιώσει τα συμφέροντα της Coca-Cola HBC δεν θα εγκρίνεται. Ακόμα και εάν εγκριθεί η εξωτερική απασχόληση, να διασφαλίζετε πάντα ότι δεν μοιράζεστε οποιεσδήποτε μη δημόσιες πληροφορίες σχετικά με την Coca-Cola HBC.

Αυτοί οι κανόνες ισχύουν για **όλες τις μορφές απασχόλησης**, συμπεριλαμβανομένων θέσεων πλήρους και μερικής απασχόλησης, αυτοαπασχόλησης, συμβουλευτικών υπηρεσιών ή μεμονωμένων αναθέσεων, όπως ομιλίες ή παρουσιάσεις. Δεν απαιτείται έγκριση για τη συμμετοχή σε διοικητικά συμβούλια φιλανθρωπικών οργανώσεων.



Παράδειγμα: Δεν μπορείτε να ενεργείτε ως διευθυντής, στέλεχος, αντιπρόσωπος ή σύμβουλος για έναν από τους προμηθευτές μας. Εάν είστε στέλεχος ανάπτυξης επιχειρήσεων, δεν μπορείτε να εργάζεστε σε έναν πελάτη το σαββατοκύριακο.





8δ. Πολιτική Δραστηριότητα

Ενθαρρύνουμε την προσωπική συμμετοχή στην κοινωνία των πολιτών και στην **πολιτική διαδικασία**. Ωστόσο, η εργασία σας δεν πρέπει να επηρεάζεται από τις προσωπικές σας πολιτικές απόψεις ή τη δραστηριότητα. Εάν σχεδιάζετε να επιδιώξετε ή να αποδεχθείτε ένα δημόσιο αξίωμα, πρέπει να λάβετε προηγούμενη έγκριση στην ηλεκτρονική πλατφόρμα (Portal) Εγκρίσεων COBC.

8ε. Οικογενειακές ή Στενές Προσωπικές Σχέσεις

Ενώ αναγνωρίζουμε ότι οι συνάδελφοι μπορεί να έχουν ή να δημιουργούν οικογενειακές ή στενές προσωπικές σχέσεις με άλλους συναδέλφους, έχουμε επίσης μια ισχυρή δέσμευση για **αξιοκρατία και ίσες ευκαιρίες**. Επομένως, για να **διασφαλίσουμε την αντικειμενική, δίκαιη και ίση μεταχείριση μεταξύ εργαζομένων, δεν επιτρέπουμε** συγγενείς ή άτομα με στενή προσωπική σχέση να **έχουν σχέση άμεσου ή τελικού υφισταμένου-προϊσταμένου μεταξύ τους**.



Παράδειγμα: Εάν και τα δύο μέλη ενός ζευγαριού εργάζονται στο ίδιο τμήμα μιας επιχειρηματικής μονάδας, αυτό θα μπορούσε να οδηγήσει σε σύγκρουση συμφερόντων. Ωστόσο, το θέμα μπορεί να επιλυθεί εάν ο ιεραρχικός προϊστάμενος, ο επιχειρηματικός συνεργάτης Ανθρώπινων Πόρων και ο Υπεύθυνος Δεοντολογίας και Συμμόρφωσης καθορίσουν ένα σύνολο κανόνων (π.χ. όχι εγκρίσεις της εργασίας του ενός από τον άλλο), εάν συζητήσουν ανοιχτά σχετικά με τους περιορισμούς στην εξέλιξη της σταδιοδρομίας (τα μέλη ενός ζευγαριού δεν μπορούν να κατέχουν θέσεις με σχέση προϊσταμένου-υφισταμένου μεταξύ τους) και εάν υποβληθεί ένα αίτημα για έγκριση στην ηλεκτρονική πλατφόρμα (Portal) Εγκρίσεων COBC.

Μπορεί να υπάρχουν συγκρούσεις συμφερόντων ακόμα και εάν οι συνδεόμενοι εργαζόμενοι εργάζονται σε διαφορετικά τμήματα, λόγω της φύσης των καθηκόντων τους, ιδιαίτερα σε περιπτώσεις όπου ο ένας από τους εργαζομένους **θα ελέγχει, εγκρίνει ή αξιολογεί την εργασία του άλλου**.



Παράδειγμα: Ο/η σύντροφος του/της Διευθυντή(τριας) Ανθρώπινων Πόρων Χώρας υποβάλλει αίτηση για μια θέση εργασίας στην ίδια επιχειρηματική μονάδα. Υπάρχει πιθανή σύγκρουση συμφερόντων η οποία δεν μπορεί να επιλυθεί μέσω εναλλακτικών μέτρων (καθώς ο/η Διευθυντής(ντρια) Ανθρώπινων Πόρων Χώρας ή η ομάδα του/της θα είναι υπεύθυνος(η) για την αξιολόγηση των επιδόσεων του/της συντρόφου του/της κ.λπ.) Συνεπώς, δεν μπορούμε να προχωρήσουμε στην πρόσληψη.

Συγγενείς μελών της Εκτελεστικής Επιτροπής και διευθυντών του Διοικητικού Συμβουλίου μας μπορούν να προσληφθούν στον οργανισμό μόνο ως ασκούμενοι για χρονική περίοδο έως έξι μηνών. Οποιαδήποτε εξαίρεση σε αυτήν την απαίτηση προϋποθέτει την έγκριση της Επιτροπής Ελέγχου και Κινδύνων.

Ακεραιότητα στην Κοινωνία

9. Καταπολέμηση της Δωροδοκίας

Έχουμε πολιτική **μηδενικής ανοχής** όταν πρόκειται για δωροδοκία. Οι εργαζόμενοι και οι διευθυντές δεν επιτρέπεται ποτέ να δώσουν, προσφέρουν, υποσχεθούν ή εγκρίνουν, άμεσα ή έμμεσα, οποιοδήποτε αντικείμενο αξίας ή οποιοδήποτε πλεονέκτημα σε έναν δημόσιο αξιωματούχο ή οποιοδήποτε άλλο πρόσωπο με σκοπό τον επηρεασμό του εν λόγω προσώπου για να εκτελέσει ένα καθήκον ή μια δραστηριότητα με ανάρμοστο τρόπο. Παρακαλούμε ανατρέξτε την **Πολιτική Καταπολέμησης της Δωροδοκίας** της εταιρείας μας για περισσότερες πληροφορίες

Ο ίδιος κανόνας ισχύει για τους προμηθευτές, διανομείς, αντιπροσώπους, συμβούλους και εξωτερικούς συνεργάτες μας όταν ενεργούν για λογαριασμό μας. Δεν μπορείτε να δώσετε εντολή, να εξουσιοδοτήσετε ή να επιτρέψετε σε ένα τρίτο μέρος να πραγματοποιήσει μια απαγορευμένη πληρωμή για λογαριασμό σας ή για λογαριασμό της Εταιρείας. Παρακολουθούμε πολύ προσεκτικά οποιοδήποτε τρίτο μέρος στο οποίο έχουμε αναθέσει την αλληλεπίδραση με έναν δημόσιο αξιωματούχο για λογαριασμό της Coca-Cola HBC. Να ακολουθείτε πάντα τις **Κατευθυντήριες Γραμμές Δέουσας Επιμέλειας Κατά της Δωροδοκίας Τρίτων** που είναι διαθέσιμες στην **Πολιτική Καταπολέμησης της Δωροδοκίας**.

Πρέπει επίσης να λάβετε έγγραφη έγκριση από το Διοικητικό Συμβούλιο της Coca-Cola HBC πριν εξουσιοδοτήσετε ή πραγματοποιήσετε μια πολιτική συνεισφορά εξ ονόματος της Coca-Cola HBC. Μπορείτε να δωρίσετε χρήματα εξ ονόματός σας σε ένα πολιτικό κόμμα χωρίς προηγούμενη έγκριση.

Ποτέ δεν παρέχουμε ούτε δεχόμαστε δώρα ή ψυχαγωγία σε ή από οποιοδήποτε τρίτο μέρος, τα οποία θα μπορούσαν να θεωρηθούν ως δωροδοκίες ή τα οποία θεωρούνται αλλιώς υπερβολικά σύμφωνα με τις πολιτικές μας. Ανατρέξτε επίσης στην **τοπική σας Πολιτική για τα Δώρα και την Ψυχαγωγία**, η οποία δείχνει με ποιον τρόπο μπορούν να προσφερθούν ή να γίνουν δεκτά δώρα και ψυχαγωγία σε ή από πελάτες, προμηθευτές, άλλους επιχειρηματικούς συνεργάτες και δημόσιους αξιωματούχους σε συμμόρφωση με την **Πολιτική Καταπολέμησης της Δωροδοκίας**.



Παράδειγμα: Εάν επιθυμείτε να προσκαλέσετε έναν πελάτη σε μια πολυτελή εκδήλωση όπου η Coca-Cola HBC είναι χορηγός, πρέπει πρώτα να ελέγξετε την τοπική σας Πολιτική για τα Δώρα και την Ψυχαγωγία προκειμένου να επιβεβαιώσετε εάν επιτρέπεται να απευθύνετε την πρόσκληση και σε άλλους και, εάν ναι, εάν πρέπει πρώτα να ζητήσετε έγκριση στην ηλεκτρονική πλατφόρμα (Portal) Εγκρίσεων COBC.

10. Περιβάλλον, Υγεία και Ασφάλεια



- ❗ όχι υγρά
- ❗ με το πώμα της φιάλης
- ❗ έως 2,5 λίτρα
- ❗ με γραμμωτό κώδικα (barcode)
(μην αφαιρέσετε την ετικέτα)

Λειτουργούμε πάντα τις εγκαταστάσεις μας και διεξάγουμε τις επιχειρηματικές μας δραστηριότητες σε συμμόρφωση με τους ισχύοντες νόμους για το περιβάλλον, την υγεία και την ασφάλεια, καθώς και τα πρότυπα της Εταιρείας. Η ύψιστη προτεραιότητά μας είναι η προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων, των αναδόχων, των πελατών και των καταναλωτών μας καθώς και των μελών των κοινοτήτων στις οποίες δραστηριοποιούμαστε. Όταν λαμβάνουμε επιχειρηματικές αποφάσεις, υπολογίζουμε πάντα τις επιπτώσεις στο περιβάλλον, την υγεία και την ασφάλεια. Η εν γνώσει μας παράβλεψη των προτύπων μας για το περιβάλλον, την υγεία και την ασφάλεια αποτελεί παραβίαση αυτού του Κώδικα. Ανατρέξτε στις **Πολιτικές για το Περιβάλλον, την Υγεία και την Ασφάλεια (συμπεριλαμβανομένης της Πολιτικής για την Ποιότητα και την Ασφάλεια των Τροφίμων, της Πολιτικής Απορριμμάτων Συσκευασίας και Ανακύκλωσης και της Πολιτικής Υπεύθυνου Μάρκετινγκ για τα Αλκοολούχα Ποτά)** της εταιρείας μας για περισσότερες λεπτομέρειες.

11. Θεμιτός Ανταγωνισμός στην Αγορά και Συμμόρφωση με τους Νόμους Περί Ανταγωνισμού

Η Επιτυχία με τους πελάτες μας αποτελεί μία από τις βασικές αξίες μας. Έχουμε καταγράψει μια επιτυχημένη πορεία μέσω έντιμου επιχειρηματικού ανταγωνισμού. Δεν επιδιώκουμε πλεονέκτημα μέσω παράνομων ή αντιδεοντολογικών επιχειρηματικών πρακτικών. Συμμορφωνόμαστε με όλους τους ισχύοντες νόμους περί ανταγωνισμού οπουδήποτε δραστηριοποιούμαστε. Αυτοί οι νόμοι ρυθμίζουν τις εμπορικές πρακτικές μας με τους πελάτες, τους διανομείς και άλλους τρίτους. Οι κυρώσεις για παραβίαση μπορεί να είναι βαριές και μπορούν να εκθέσουν την Εταιρεία και το προσωπικό της σε διάφορες κυρώσεις και υποχρεώσεις. Λεπτομερείς συμβουλές και εκπαίδευση για τη συμμόρφωση με τη νομοθεσία περί ανταγωνισμού είναι διαθέσιμες από το Νομικό σας Τμήμα. Βλ. επίσης το **Εγχειρίδιο Νομοθεσίας περί Ανταγωνισμού** της εταιρείας μας.

12. Ιδιωτικότητα και Προστασία Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα

Εκτιμούμε και προστατεύουμε την **ιδιωτικότητα όλων των εργαζομένων μας, των αιτούντων εργασία, των επιχειρηματικών συνεργατών και των καταναλωτών** μας. Αποτελεί ευθύνη όλων να τηρούμε τις ακόλουθες βασικές αρχές όταν διαχειριζόμαστε δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα:

1. Επεξεργάζεστε τα δεδομένα με σύννομο, δίκαιο και διαφανή τρόπο.
2. Συλλέγετε δεδομένα μόνο για καθορισμένους, ρητούς και νόμιμους σκοπούς.
3. Μη συλλέγετε ή επεξεργάζεστε δεδομένα που δεν χρειάζεστε.
4. Διατηρείτε τα δεδομένα ακριβή και ενημερωμένα.
5. Περιορίστε το χρονικό διάστημα διατήρησης των συλλεγμένων δεδομένων.
6. Διασφαλίστε την κατάλληλη ασφάλεια των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα.

Ενεργείτε πάντοτε σύμφωνα με την **Πολιτική Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα** και την **Πολιτική Απορρήτου Δεδομένων**

13. Συναλλαγές με κινητές αξίες της Εταιρείας

Δεν μπορείτε να **αγοράσετε ή να πουλήσετε μετοχές και άλλες κινητές αξίες** της Coca-Cola HBC ή οποιασδήποτε άλλης εταιρείας με βάση εσωτερική πληροφόρηση ή ουσιώδεις μη δημόσιες πληροφορίες – δηλ. πληροφορίες οι οποίες δεν είναι δημόσια διαθέσιμες και τις οποίες ένας επενδυτής θα θεωρούσε σημαντικές κατά τη λήψη της απόφασης εάν θα αγοράσει, πουλήσει ή διατηρήσει μετοχές ή άλλες κινητές αξίες (μια δραστηριότητα γνωστή ως **«Καταχρηστική εκμετάλλευση εμπιστευτικών πληροφοριών»**). Η διαπραγμάτευση μετοχών ή κινητών αξιών βάσει εσωτερικής πληροφόρησης ή ουσιωδών μη δημόσιων πληροφοριών, ή η παροχή ουσιωδών μη δημόσιων πληροφοριών σε άλλους οι οποίοι μπορούν να διαπραγματευτούν, αποτελεί σοβαρό αδίκημα και μπορεί να συνεπάγεται την άσκηση ποινικής δίωξης. Αποτελεί ευθύνη κάθε ατόμου να συμμορφώνεται με τους κανόνες σχετικά με την καταχρηστική εκμετάλλευση εμπιστευτικών πληροφοριών.

Δεν πρέπει να αποκαλύπτετε εσωτερικές ή ουσιώδεις μη δημόσιες πληροφορίες σε οποιονδήποτε άλλο εκτός εάν είστε εξουσιοδοτημένοι να το πράξετε. Οι διευθυντές μας, τα ανώτερα στελέχη και κάποια βασικά μέλη του προσωπικού τα οποία έχουν ορισθεί ως άτομα που εκτελούν διευθυντικές αρμοδιότητες έχουν επιπρόσθετες υποχρεώσεις και περιορισμούς όταν προβαίνουν σε συναλλαγές με μετοχές. Ανατρέξτε στον **Κώδικα Συναλλαγών με Τίτλους** και αναζητήστε καθοδήγηση από το Νομικό Τμήμα του Ομίλου εάν έχετε οποιεσδήποτε ερωτήσεις.

14. Κυρώσεις

Οι κυρώσεις είναι μέτρα που επιβάλλονται από κράτη και διεθνείς οργανισμούς (όπως τα Ηνωμένα Έθνη) για τον περιορισμό των συναλλαγών με ορισμένες χώρες, οντότητες και άτομα. Γενικά παίρνουν τη μορφή εμπορικών περιορισμών, οικονομικών κυρώσεων και απαγόρευσης συναλλαγών με ορισμένες χώρες, άτομα ή εταιρικές οντότητες. Η συμμόρφωση με την **Πολιτική για τις Κυρώσεις** αποτελεί απαίτηση στο πλαίσιο του Κώδικα. Επιπλέον, οποιαδήποτε παραβίαση της **Πολιτικής για τις Κυρώσεις** μπορεί να επιφέρει βαριές αστικές και ποινικές κυρώσεις, τόσο για την επιχείρησή μας όσο και για μεμονωμένους εργαζομένους, στελέχη και διευθυντές, καθώς και σημαντικό πλήγμα στη φήμη για την Εταιρεία. Ανατρέξτε στην **Πολιτική για τις Κυρώσεις** για περισσότερες πληροφορίες και συμβουλευτείτε το Νομικό Τμήμα στο οποίο υπάγεστε εάν έχετε οποιεσδήποτε ερωτήσεις.

Διαχείριση του Κώδικα

15. Γενικά

Ο Κώδικας είναι σχεδιασμένος για να διασφαλίζει τη συνέπεια στον τρόπο με τον οποίο συμπεριφέρονται οι εργαζόμενοι. Κανένα σύνολο κανόνων δεν μπορεί να καλύψει όλες τις περιστάσεις. Κανένα στοιχείο αυτού του Κώδικα δεν πρέπει να οδηγεί σε παράβαση της τοπικής νομοθεσίας, η οποία, όπου διαφοροποιείται, θα υπερισχύει. Η Coca-Cola HBC διατηρεί το δικαίωμα να τροποποιήσει ή να αλλάξει τον Κώδικα ανά πάσα στιγμή και για οποιονδήποτε λόγο.

16. Εκπαίδευση

Εκπαιδεύσεις σχετικά με τον Κώδικα θα διεξάγονται σε τακτική βάση. Εάν έχετε οποιεσδήποτε ερωτήσεις σχετικά με το πρόγραμμα εκπαιδεύσεών σας, παρακαλούμε επικοινωνήστε με τον Υπεύθυνο Δεοντολογίας και Συμμόρφωσης. Αποτελεί ευθύνη κάθε εργαζομένου να ολοκληρώσει την υποχρεωτική εκπαίδευση και να το πράξει υπεύθυνα και με ενδιαφέρον.

17. Έρευνες

Το Τμήμα Εταιρικού Ελέγχου της Coca-Cola HBC ερευνά, κατά περίπτωση, όλους τους ισχυρισμούς πιθανών παραβιάσεων του Κώδικα σύμφωνα με τα πρωτόκολλα και τις κατευθυντήριες γραμμές έρευνας της Coca-Cola HBC. Αναφορές τέτοιων ισχυρισμών και ερευνών, συμπεριλαμβανομένης της τελικής έκβασης των ερευνών, παρέχονται περιοδικά στην ανώτερη διοίκηση της Coca Cola HBC και στην Επιτροπή Ελέγχου και Κινδύνων του Διοικητικού Συμβουλίου.



