

# UNSERE ARBEITSWEISEN BEI CCEP

## UNSER VERHALTENSKODEX

*Coca-Cola*  
EUROPACIFIC  
PARTNERS

In Deutschland gilt der Verhaltenskodex für tarifliche und außertarifliche Mitarbeitende nur zusammen mit den zugehörigen Gesamtbetriebsvereinbarungen.

# GRUSSWORT

## des VORSTANDSVORSITZENDEN

Liebe Kolleginnen und Kollegen,  
als Vorstandsvorsitzender der Coca-Cola Europacific Partners bin ich sehr stolz darauf, dieses Unternehmen zu führen.

Wir haben das, was wir tun, zu einem einfachen, aber wichtigen Zweck zusammengefasst: Europa, den Pazifischen Raum und Indonesien zu erfrischen und etwas zu bewirken. Unser Erfolg beruht auf großartigen Menschen, großartigem Service und großartigen Getränken. Wir wollen nachhaltiges Wachstum erzielen und gleichzeitig eine bessere Zukunft für unser Unternehmen, unsere Gemeinden und den Planeten schaffen.

Jeder bei CCEP spielt eine Rolle dabei, diesen Zweck zu erfüllen, und eine großartige Mitarbeitererfahrung - zu der wir alle beitragen können - ist ein wesentlicher Bestandteil davon. Durch unsere Personalstrategie bauen wir die richtige Kultur für Wachstum auf und geben Dir das, was Du brauchst, um Deine Mitarbeitererfahrung

so gut wie möglich zu erleben, egal, wo Du arbeitest. Wir nennen das Me@CCEP und es bedeutet verbunden und anerkannt sein, sich wohlfühlen & inspiriert und entwickelt & wertgeschätzt werden.

Wir sollten ehrgeizig in Bezug auf unsere Zukunft sein und uns auf nachhaltiges Wachstum konzentrieren. Wir engagieren uns für Wertschöpfung und ein erfolgreiches Auftreten im Markt, zusammen mit unseren Kunden. Um dieses Ziel zu erreichen, müssen wir unser Geschäft auf die richtige Art und Weise führen, mit Integrität im Zentrum all unseren Handelns.

Der Verhaltenskodex, der Gegenstand dieses Dokuments ist, ist erstellt worden, um uns als Leitfaden für unseren Erfolg zu dienen. Dieser Verhaltenskodex, der auf die Aufgaben und die Verhaltensweisen unseres Unternehmens abgestimmt ist, sollte für alle von uns getroffenen geschäftlichen Entscheidungen, für alle von uns unternommenen Transaktionen sowie für alle Gespräche, sowohl intern als auch

extern, die Grundlage sein.

Lies unseren Verhaltenskodex sorgfältig durch und ziehe ihn immer wieder zu Rate, wenn Du Orientierungshilfen brauchst. Wenn Du etwas beobachtest, was den Anforderungen des Verhaltenskodexes nicht gerecht wird, solltest Du Deine Bedenken äußern. Deine Informationen werden dabei vertraulich und respektvoll behandelt.

Mach Dir unseren Verhaltenskodex zu eigen und nutze ihn als Grundlage für die Art und Weise, wie wir als Unternehmen handeln - nur so können wir die Ziele und Ambitionen unseres Unternehmens erreichen.

Ich danke Dir dafür, dass Du diesen Weg gemeinsam mit mir gehst.

**Damian Gammell**





## GEMEINSAM VORANKOMMEN

### UNSER ZIEL

**EUROPA, DEN PAZIFISCHEN RAUM UND INDONESIEN ERFRISCHEN. EINEN UNTERSCHIED MACHEN.**

### WAS WIR TUN

**GROSSARTIGE MENSCHEN, GROSSARTIGER SERVICE, GROSSARTIGE GETRÄNKE.**

Unser Erfolg beruht auf großartigen Menschen, großartigem Service und großartigen Getränken.

**NACHHALTIG UMGESETZT, FÜR EINE BESSERE GEMEINSAME ZUKUNFT**

Wir möchten nachhaltiges Wachstum erwirtschaften, Wertschöpfung für alle Stakeholder sichern und eine bessere Zukunft für unser Unternehmen, die Gemeinden, in denen wir tätig sind und den Planeten schaffen.

### WIE WIR DAS TUN

#### GROSSARTIGE MENSCHEN

- Ein großartiger Ort zum Arbeiten, an dem Menschen wachsen können, glücklich sind und sich wohl fühlen
- Sichere, offene, vielfältige und inklusive Arbeitsplätze
- Gewinnerfähigkeiten, Agilität und eine leistungsorientierte Einstellung

#### GROSSARTIGER SERVICE

- Kundennahe Entscheidungsfindung mit den Vorteilen der Skalierung
- Es ist einfach, mit uns Geschäfte zu machen
- Bekannt für Weltklasse-Umsetzung
- Agil und flexibel

#### GROSSARTIGE GETRÄNKE

- Kategorie-Führerschaft mit großartig schmeckenden Getränken für jeden Anlass und Marken, die die Menschen lieben
- Höchste Qualität - immer einwandfrei
- Aktiviert durch starke Partnerschaften mit Markeninhabern

#### NACHHALTIG UMGESETZT

- Unermüdetes Engagement für unseren Nachhaltigkeitsaktionsplan „Handeln. Verändern.“
- Ehrgeiz, bis 2040 das Netto-Null-Emissionsziel zu erreichen, eine führende Rolle auf dem Weg zu einer Kreislaufwirtschaft zu spielen und eine große Auswahl an kalorienarmen und kalorienfreien Getränken anzubieten

#### FÜR EINE BESSERE GEMEINSAME ZUKUNFT

- Nachhaltige Wertschöpfung für alle Stakeholder: große und kleine Kunden, unsere Gemeinden, Lieferanten, Aktionäre, Partner und Kollegen

### UNSERE WACHSTUMSPLATTFORM

**MIT EINER GEMEINSAMEN VISION FÜR WACHSTUM WEITER UND SCHNELLER VORANKOMMEN**

**Wir werden zu einem stärkeren Unternehmen für die Zukunft und bieten nachhaltiges Wachstum durch:**

- unsere verbraucherorientierte Sortiment-Erweiterung zusammen mit unseren Markenpartnern
- unseren kooperativen Ansatz für Kundenwachstum im Hinblick auf gemeinsame Wertschöpfung
- unsere innovationsbasierten Routes-to-Market, um den wachsenden Verbraucherbedürfnissen gerecht zu werden

**Angetrieben durch transformative Geschäftsmodelle zusammen mit unseren Mitarbeitenden, Kunden und Lieferanten:**

- Digitale kommerzielle Kompetenzen
- Analytik und Künstliche Intelligenz
- zukunftsfähige Arbeitsplätze
- Mehr erreichen durch Skalierung

### WIE WIR ARBEITEN

#### FOKUS AUF KUNDEN UND AUSSENDIENST

Wir unterstützen unseren Außendienst in jeder Hinsicht, um unsere Kunden zu bedienen und unser Geschäft auszubauen.

#### SCHNELLE & AGILE UMSETZUNG

Wir handeln schnell, finden Möglichkeiten, um Hindernisse aus dem Weg zu räumen und Dinge zu verwirklichen.

#### BEFÄHIGT FÜR GEMEINSAMEN ERFOLG

Wir arbeiten zusammen, um erfolgreich zu sein, indem wir die Mitarbeitenden auf allen Ebenen unterstützen, Entscheidungen zu treffen und vielfältige Teams und Ideen zu fördern.

#### ZUHÖREN & SICH KÜMMERN

Wir hören, was unsere Kollegen, Kunden, Verbraucher und Gemeinden uns sagen, um sie zu verstehen und die richtigen Maßnahmen zu ergreifen.

#### LEIDENSCHAFT FÜR WACHSTUM

Wir zeigen unsere Entschlossenheit, unser Geschäft auszubauen, Verantwortung zu übernehmen und uns weiterzuentwickeln.



# INHALTSVERZEICHNIS

**Klicken!**

## **2 GRUSSWORT DES VORSTANDSVORSITZENDEN**

## **6 EINFÜHRUNG in UNSEREN VERHALTENSKODEX**

- 7 Unsere Arbeitsweisen bei CCEP
- 9 Die richtigen Entscheidungen treffen
- 9 Schutz vor Repressalien

## **10 GEMEINSAME und NACHHALTIGE WERTSCHÖPFUNG mit UNSEREN MITARBEITENDEN und dem UNTERNEHMEN**

- 11 Schaffung von inklusiven und respektvollen Arbeitsplätzen
- 12 In einem sicheren und gesunden Umfeld arbeiten
- 13 Datenschutz
- 14 Verantwortungsvolle Nutzung der Vermögenswerte des Unternehmens
- 15 Verantwortungsvolle Kommunikation
- 16 Integrität unserer Geschäftsunterlagen und Finanzberichte
- 17 Angemessener Aktienhandel
- 18 Vermeidung von Interessenkonflikten

## **19 GEMEINSAME und NACHHALTIGE WERTSCHÖPFUNG mit UNSEREN KUNDEN, LIEFERANTEN und FRANCHISEGEBERN**

- 20 Lieferung qualitativ hochwertiger Produkte
- 21 Fairer Umgang mit Kunden, Geschäftspartnern und Lieferanten
- 22 Austausch von Geschenken und Unterhaltungsangeboten
- 23 Bestechung und Bestechlichkeit verhindern

*Soweit im Hinblick auf Personen nur die grammatikalisch männliche Form verwendet wird, dient dies allein der besseren Lesbarkeit und schließt alle Geschlechter ein.*

## **24 GEMEINSAME und NACHHALTIGE WERTSCHÖPFUNG in UNSEREN GEMEINDEN**

- 25 Verhalten als guter Unternehmensbürger und Verfechter ökologischer Nachhaltigkeit
- 26 Politisches Engagement
- 27 Schutz der Menschenrechte
- 28 Beachtung globaler und lokaler Gesetze und Gepflogenheiten

## **29 ABSCHLIESSENDE WORTE zum VERHALTENSKODEX**

- 30 Grußwort des Chief Compliance Officers
- 31 Rat einholen und Bedenken melden
- 33 Unsere internen Speak Up Ansprechpartner (Speak Up Ressourcen) und externen Hinweisgeberkanäle (Speak Up Kanäle)
- 34 Unsere externen Hinweisgeberkanäle (Speak Up Kanäle)
- 35 Folgen eines Verstoßes gegen unseren Verhaltenskodex
- 36 Verzeichnis der Schlüsselbegriffe

*Alle im Verhaltenskodex erwähnten Beispiele sind konstruiert und basieren nicht auf konkreten Situationen bei CCEP oder von Mitarbeitenden von CCEP.*



## EINFÜHRUNG in UNSEREN VERHALTENSKODEX

Einen Beitrag zum Wachstum unseres Unternehmens leisten, bedeutet Verantwortung zu übernehmen und Tag für Tag die richtigen Entscheidungen zu treffen. Unser Verhaltenskodex beschreibt die Grundsätze, die wir bei unserer Arbeit für CCEP verstehen müssen. Außerdem werden Informationen zu möglichen Hilfestellungen gegeben. Wenn wir die richtigen Maßnahmen ergreifen, können wir einen inklusiven und sicheren Arbeitsplatz für alle schaffen und damit CCEP zu einem großartigen Unternehmen machen, für das und mit dem man gerne arbeitet.



[Animation abspielen](#)



Jeder von uns bei CCEP ist verantwortlich für die Einhaltung unseres Verhaltenskodexes und der geltenden Gesetze, Verordnungen und Richtlinien. Wir erwarten auch, dass alle Dritten, wie etwa Lieferanten, Anbieter, Auftragnehmer, Berater, Vertriebsunternehmen und in unserem Auftrag tätige Vertreter, sich ethisch korrekt verhalten in Übereinstimmung mit unserem Verhaltenskodex und unter Befolgung unserer **Leitprinzipien für Zulieferer**.

## UNSERE ARBEITSWEISEN bei CCEP

**Unser Verhaltenskodex hilft uns, unsere Ziele angemessen zu erreichen und unseren guten Ruf zu wahren. Dies bedeutet für uns alle:**

- Wir handeln bei allem, was wir tun, mit Integrität
- Wir treffen die richtigen Entscheidungen für die langfristige Nachhaltigkeit unseres Geschäfts
- Wir berücksichtigen, wie unsere Handlungen auf Außenstehende wirken
- Wir hören zu, wir bemühen uns, zu verstehen und übernehmen die Verantwortung für unsere Entscheidungen
- Wir nehmen Hilfestellung in Anspruch, wenn wir uns unsicher sind oder Rat brauchen



## ZUSÄTZLICHE VERANTWORTLICHKEITEN von CCEP-FÜHRUNGSKRÄFTEN

Unseren **Führungskräften** werden zusätzliche Verantwortlichkeiten übertragen:

- Sie sind Fürsprecher unserer Vision, unserer Unternehmensziele und der Art und Weise, wie wir arbeiten
- Sie gehen als Führungskräfte mit gutem Beispiel voran und haben eine Vorbildfunktion
- Sie schaffen ein offenes Umfeld, in dem andere ohne Angst vor Repressalien Bedenken äußern können
- Sie helfen bei zeitnahen Lösungen im Falle von Fragen und Bedenken, indem sie unsere **Speak Up Ansprechpartner und/oder Hinweisgeberkanäle** einbinden
- Sie sorgen dafür, dass keine Repressalien gegen diejenigen, die Fragen stellen oder Bedenken äußern, ergriffen werden



# DIE RICHTIGEN ENTSCHEIDUNGEN TREFFEN

Auch wenn der Verhaltenskodex nicht alle möglichen Situationen abdecken kann, hilft er uns dennoch, wenn wir zwischen schwierigen Möglichkeiten wählen und die richtigen Entscheidungen treffen müssen.

## SCHUTZ VOR REPRESSALIEN

Wenn wir ernste Bedenken vorbringen, sollten wir keine Angst vor negativen Folgen haben. CCEP duldet keine Form von Repressalien, einschließlich der Androhung oder des Versuchs von Vergeltungsmaßnahmen, gegen eine meldende Person oder andere verbundene Personen, die gemäß unserem Leitfaden zur Hinweisgeber-Richtlinie eine Meldung erstattet oder sich bei Ermittlungen kooperativ verhält. Das bedeutet, dass niemand Disziplinarmaßnahmen gegen irgendjemanden ergreifen darf, der um Hilfe bittet oder ernsthafte Bedenken äußert.

Weitere Informationen zum Schutz Deiner Rechte findest Du in unserer Hinweisgeber-Richtlinie.

# WIR SOLLTEN UNS FOLGENDES FRAGEN



**IST DAS VERHALTEN RICHTIG UND ETHISCH EINWANDFREI?**



**IST DIES LEGAL UND ENTSPRICHT ES UNSEREM VERHALTENS-KODEX, UNSEREN GESCHÄFTS-PRINZIPIEN UND DEN VON UNS ALS UNTERNEHMEN ERWARTETEN VERHALTENS-WEISEN?**



**HÄTTEST DU KEIN PROBLEM, ES DEINER FAMILIE ZU ERKLÄREN?**



**WÜRDEST DU DIE VOLLE VERANTWORTUNG FÜR DIESE ENTSCHEIDUNG ÜBERNEHMEN?**



**WÄRE ES FÜR UNS IN ORDNUNG, WENN DIES IM INTERNET ODER IM FERNSEHEN WÄRE?**

Wenn Du eine dieser Fragen mit „Nein“ beantwortest oder wenn Du Dir unsicher bist, fahre nicht fort, rede darüber und suche Rat bei unseren **Speak Up Ansprechpartnern und/oder Hinweisgeberkanälen**. Berücksichtige stets, wie sich unser Handeln auf CCEP, uns als Kollegen, die Verbraucher, die Kunden, die Gemeinden und andere Interessengruppen auswirken könnte.



## GEMEINSAME und NACHHALTIGE WERTSCHÖPFUNG mit UNSEREN MITARBEITENDEN und dem UNTERNEHMEN

Unser Erfolg hängt von unseren Mitarbeitenden ab. Das Wachstum unseres Unternehmens geht Hand in Hand mit dem Wachstum unserer Mitarbeitenden. Wir respektieren einander und sorgen für ein Arbeitsumfeld, in dem die Mitarbeitenden eine **Leidenschaft für Wachstum** eint. Wir glauben an das Konzept des gegenseitigen Förderns und Forderns und sorgen für Unternehmenswachstum, indem wir anderen **kümmern**, um danach die richtigen Entscheidungen für CCEP zu treffen.



## SCHAFFUNG von INKLUSIVEN und RESPEKTVOLLEN ARBEITSPLÄTZEN

**Jeder von uns hat eine individuelle Sichtweise und unsere Unterschiede helfen uns dabei, besser zu verstehen, wie wir unsere Kunden begeistern können.**

## UNSERE ARBEITSWEISE bei CCEP

- Wir behandeln einander fair, ehrlich und respektvoll
- Wir fördern Inklusion, Vielfalt und Gleichberechtigung, indem wir unsere Unterschiede berücksichtigen, respektieren und schätzen
- Wir sind uns darüber bewusst, dass wir alle für die Förderung einer inklusiven Kultur zuständig sind
- Wir fördern ein Umfeld, das Menschen mit unterschiedlichen Fähigkeiten und Erfahrungen befähigt, sich weiterzuentwickeln
- Wir treffen Einstellungsentscheidungen auf der Grundlage der Qualifikationen und Kompetenz einer Person
- Wir setzen alle, mit denen wir arbeiten, bestmöglich ein und helfen ihnen, ihr volles Potenzial zu entfalten

Indem wir eine inklusive und leidenschaftliche Unternehmenskultur fördern, unterstützen wir Vielfalt. Beim Thema Vielfalt geht es um sämtliche sichtbaren und unsichtbaren Merkmale, die uns zu dem machen, was wir sind. Hierunter fallen etwa Alter, kulturelles Erbe, Rasse, nationale oder ethnische Herkunft, Geschlecht, Geschlechtsidentität, Familien- oder Pflegepflichten, Familienstand, Schwangerschaft oder Stillstatus, geistige oder körperliche Fähigkeiten oder Behinderungen, Religion oder sexuelle Orientierung. Wir schaffen ein Umfeld, das dem individuellen und gemeinsamen Potenzial unserer Mitarbeitenden durch Förderung von Inklusion, Zusammenarbeit und Vernetzung gerecht wird. Alle Formen von Belästigung, unmittelbarer oder mittelbarer Diskriminierung und Mobbing sind untersagt. Belästigungen können in Form von physischen Handlungen, bildlichen Darstellungen und mündlichen Anmerkungen auftreten

„Während des Mittagessens erzählte mir mein Kollege, wie sein Vorgesetzter über seinen „lustigen Akzent“ lachte und versuchte, ihn nachzuahmen. Obwohl er das Gefühl hatte, dass der Vorgesetzte wahrscheinlich nur Spaß machte, fühlte er sich sehr unwohl. Ich sagte ihm, dass jeder eine großartige Erfahrung bei CCEP haben sollte und dass solche Vorfälle nicht passieren dürfen. Hoffentlich wird das nächste Mal jemand etwas sagen oder für ihn eintreten. Menschen, die für andere eintreten, können einen großen Unterschied machen, weil sie Solidarität zeigen und verhindern, dass solche Vorfälle erneut geschehen. Ich schlug auch vor, dass er es mit einem Manager oder dem zuständigen People & Culture Kontakt besprechen sollte.“

Michelle, Sachbearbeiterin



**Für weitere Richtlinien, klicke [hier](#) für die EU-Geschäftseinheiten und klicke [hier](#) für die API-Geschäftseinheit**



**[Animation abspielen](#)**

# In einem SICHEREN und GESUNDEN UMFELD ARBEITEN

Wir möchten ein Arbeitsumfeld schaffen, in dem die höchsten Standards in Bezug auf Sicherheit und Gesundheit für uns und die Gemeinden, in denen wir tätig sind, umgesetzt werden. Bei allem, was wir tun, stehen Sicherheit und Gesundheit an erster Stelle. Wir alle tragen gemeinsam die Verantwortung für unsere eigene Sicherheit und die unserer Kolleginnen und Kollegen. Wir müssen unsere betrieblichen Abläufe sowie die geltenden Vorschriften und Regelungen stets einhalten. Wir dürfen uns nie auf Kompromisse einlassen, die auf Kosten der Sicherheit gehen, um Zeit oder Geld zu sparen.

## UNSERE ARBEITSWEISE bei CCEP

- Wir nehmen unsere Arbeit erst auf, wenn es keine offensichtlichen Gefahren gibt, wobei wir sicherstellen, dass alle Anlagen und Ausrüstungen ordnungsgemäß funktionieren und Sicherheitskontrollen vorhanden sind und eingehalten werden
- Wir sorgen dafür, dass unsere Fahrzeuge verkehrssicher sind und regelmäßig gewartet werden; außerdem halten wir uns an die Straßenverkehrsvorschriften
- Wir unterbrechen unsere Arbeit sofort, wenn eine Gefahr auftritt
- Wir tragen persönliche Schutzausrüstung, soweit dies erforderlich und vorgeschrieben ist
- Wir melden alle Gefahren und Beinaheunfälle
- Wir arbeiten nur, wenn wir unter medizinischen Aspekten fit und in der Lage sind, unsere Arbeit sicher zu verrichten
- Wir verrichten unsere Arbeit ohne Missbrauch von Alkohol und Drogen; dies umfasst auch vom Arzt verschriebene Arzneimittel, wenn sie die sichere Arbeitsfähigkeit einschränken
- Wir sollten niemals wissentlich an einer unsicheren Handlung oder einer unsicheren Situation vorbeigehen, ohne etwas zu tun

„Während der Inspektion des Gabelstaplers vor dem Einsatz informierte mich Reggie, dass die Bremsen nicht richtig funktionieren, so dass er den Stapler sofort außer Betrieb nahm. Der Abschluss einer gründlichen Inspektion vor dem Einsatz hat einen schweren Unfall verhindert.“

Antonio, direkter Vorgesetzter



Für weitere Richtlinien, klicke [hier](#) für die EU-Geschäftseinheiten und klicke [hier](#) für die API-Geschäftseinheit

## Einige Beispiele für solche vertraulichen Geschäftsinformationen sind:

- Finanzdaten oder technische Informationen
- Marketingstrategien
- Betriebsgeheimnisse
- Geschäftspläne
- Wesentliche Änderungen in der Geschäftsführung
- Bedeutende Unternehmensentwicklungen
- Preislisten

## Einige Beispiele für personenbezogene Daten sind:

- Identifizierungsmerkmale (z.B. Name, Nutzerkennung, Ausweisnummer)
- E-Mail-Adresse, Telefonnummer
- weniger offensichtliche Informationen, die auf Personen bezogen werden können (z.B. Einkaufshistorie, Kundennummer)
- besondere Kategorien personenbezogener Daten wie Rasse, ethnische Zugehörigkeit, religiöser oder philosophischer Glaube, politische Meinungen, Gewerkschaftsmitgliedschaft, Gesundheitsdaten, sexuelle Orientierung, biometrische oder genetische Daten

Ein Datenverstoß ist eine Situation, die zu einer versehentlichen oder gesetzeswidrigen Vernichtung, einem Verlust, einer Änderung, einer nicht genehmigten Offenlegung oder einem Zugriff auf vertrauliche Informationen führt, die übermittelt, gespeichert oder auf sonstige Art verarbeitet worden sind.



# DATENSCHUTZ

**Uns werden Geschäftsinformationen und manchmal personenbezogene Daten von Mitarbeitenden, Kunden, Verbrauchern, Lieferanten und Geschäftspartnern anvertraut. Personenbezogene Daten sind alle Informationen, die dazu genutzt werden können, eine Person direkt oder indirekt zu identifizieren, sei es allein oder in Kombination mit anderen Informationen. Alle Geschäftsinformationen werden als Öffentlich, Intern, Vertraulich oder Geheim klassifiziert und jede Klassifizierung erfordert ein anderes Schutzniveau. Wir erfassen, nutzen und verarbeiten alle personenbezogenen Daten und alle klassifizierten Geschäftsinformationen verantwortungsbewusst, transparent und unter Einhaltung aller geltenden Gesetze, unserer Unternehmensrichtlinien und Verfahren und schützen sie vor unbefugter Offenlegung.**

# UNSERE ARBEITSWEISE bei CCEP

- Wir greifen nur auf vertrauliche Informationen zurück, wenn wir die Informationen brauchen und eine entsprechende Einwilligung vorliegt
- Wir sind uns der Gesetze in Bezug auf Datenschutz und Geheimhaltung bewusst und stellen sicher, dass unser Zugriff und unsere Nutzung den gesetzlichen Vorgaben entsprechen
- Wir stellen sicher, dass alle Informationen organisiert, identifizierbar und zugänglich aufbewahrt werden
- Wir sind uns bewusst, dass CCEP die Rechte in Bezug auf alles, was wir durch unsere Arbeit schaffen, hält, soweit dies rechtlich zulässig ist, unabhängig davon, ob dieses Eigentum patentierbar ist oder durch Urheberrechte, Betriebsgeheimnisse oder Warenzeichen geschützt ist
- Wir nutzen für die Erörterung, den Austausch oder Zugriff auf Informationen keine unsicheren Orte (wie etwa in der Öffentlichkeit), ohne dass wir die entsprechenden Vorsichtsmaßnahmen ergreifen
- Wir melden „Datenverstöße“ oder den Verlust oder den Diebstahl von personenbezogenen Daten oder vertraulichen Informationen sofort an unseren BPT Service Desk
- Wir stellen sicher, dass die Internet-Sicherheitsprotokolle eingehalten werden
- Wir setzen Datenanalysen und künstliche Intelligenz (KI) nur auf nutzbringende, nachhaltige, respektvolle, faire und transparente Weise ein



**Für weitere Richtlinien, klicke [hier](#) für die EU-Geschäftseinheiten und klicke [hier](#) für die API-Geschäftseinheit**



**[Animation abspielen](#)**



“Mischa arbeitet in der Steuerabteilung und hat eine dringende E-Mail vom Vorgesetzten ihres Vorgesetzten, John, erhalten, der sie auffordert, ihm sofort alle Namen und Steuerdetails von CCEP-Mitarbeitenden zu geben. Sie wollte das rasch erledigen, aber das Ganze kam ihr verdächtig vor, so dass sie ihren Vorgesetzten kontaktierte, der dann John ansprach, wobei dieser bestätigte, dass er keine E-Mail versandt hatte. Sie meldeten den Vorfall sofort beim BPT Service Desk. ”

Die E-Mail-Adresse von John war gehackt worden.



**Für weitere Richtlinien, klicke [hier](#) für die EU-Geschäftseinheiten und klicke [hier](#) für die API-Geschäftseinheit**

## VERANTWORTUNGSVOLLE NUTZUNG DER VERMÖGENSWERTE DES UNTERNEHMENS

**Wir sind alle verantwortlich und spielen eine aktive Rolle beim Schutz der Vermögenswerte und Ressourcen von CCEP vor Verlust, Diebstahl, Beschädigung, unbefugtem Zugriff oder Missbrauch, um sicherzustellen, dass wir diese Vermögenswerte ethisch korrekt, in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorschriften und in angemessener Form nutzen. Hierunter fallen sämtliche Waren und Dienstleistungen, unabhängig davon, ob wir von Sachanlagen, wie etwa Rechnern und Telefonen, vertraulichen Unternehmensinformationen oder elektronischen Vermögenswerten, wie etwa Daten und Berichten, sprechen. Wir müssen uns stets bewusst sein, dass wir alle einer konstanten Bedrohung durch kriminelle Angriffe ausgesetzt sind, sei es durch Social Engineering (Manipulation von Benutzern zur Erlangung von vertraulichen Informationen), Datendiebstahl oder Cyberkriminalität.**

**Wir melden an unseren BPT Service Desk umgehend alle Versuche von Cyberkriminalität, wenn wir feststellen, dass IT-Geräte, wie etwa ein Laptop oder ein Telefon, verlorengegangen oder verlegt worden sind oder wenn wir den Verdacht haben, dass es zu einem unbefugten Zugriff oder einer unbefugten Aktivität auf einem Computer oder in einem System gekommen ist.**

## UNSERE ARBEITSWEISE bei CCEP

- Wir stellen sicher, dass die persönliche Nutzung von CCEP-Vermögenswerten auf eine angemessene Art und Weise erfolgt und unseren beruflichen Verpflichtungen nicht entgegensteht
- Wir sorgen dafür, dass alle Passwörter und Benutzeridentifizierungen geheim und sicher bleiben und geben sie nicht an Andere weiter
- Wir sollten die jeweiligen Schulungen absolvieren, um gegen Cyberkriminalität gewappnet zu sein
- Wir nutzen keine Systeme des Unternehmens zum Herunterladen, Betrachten oder Speichern von unangemessenen, diskriminierenden, freizügigen oder beleidigenden Inhalten
- Wir verwenden niemals Unternehmensvermögen, um illegale oder unethische Handlungen auszuführen oder Geschäfte für andere Unternehmen zu tätigen
- Wir nutzen keine Systeme des Unternehmens, um Zugang zu geschützten Informationen zu erlangen oder um nicht genehmigte Software zu nutzen
- Wir informieren Rezeption/Wachdienst/Pförtner vorab über Besucher, begleiten sie entsprechend der Nowendigkeit auf unserem Gelände und fragen unbekannte Personen höflich nach ihrem Begehr oder melden den Sachverhalt unverzüglich unserem direkten Vorgesetzten oder dem Sicherheitsverantwortlichen vor Ort

Soziale Medien können ein wertvolles Instrument für unsere Kommunikation darstellen. Wenn wir soziale Medien einsetzen, sollten wir diese jedoch verantwortungsbewusst und intelligent verwenden. Sei Dir stets bewusst, dass das Internet nichts vergisst und dass nichts anonym ist. Alles, was wir posten, kann weitergeleitet und damit sofort über die ganze Welt verbreitet werden. Deshalb müssen wir unseren gesunden Menschenverstand und unser Urteilsvermögen entsprechend einsetzen, wenn wir soziale Medien verwenden.



Für weitere Richtlinien, klicke [hier](#) für die EU-Geschäftseinheiten und klicke [hier](#) für die API-Geschäftseinheit



## VERANTWORTUNGSVOLLE KOMMUNIKATION

Unsere Marken genießen weltweit Vertrauen; wir müssen stets aufrichtig und verantwortungsbewusst kommunizieren.

## UNSERE ARBEITSWEISE bei CCEP

- Wir sprechen und posten offiziell nur für CCEP, wenn wir vorher eine Genehmigung von Public Affairs and Communications (PACS) erhalten haben, um als Unternehmenssprecher aufzutreten
- Wenn wir Nachrichten oder Informationen über unser Unternehmen weitergeben, tun wir dies in einer Form, die CCEP, uns untereinander, den Verbrauchern, den Kunden und anderen Interessengruppen nicht schadet
- Wir machen deutlich, dass unsere Ansichten und unsere privaten Konten in sozialen Medien unsere eigenen sind
- Wir stellen sicher, dass unsere privaten Posts nicht unangemessen oder schädigend für CCEP, unsere Kolleginnen und Kollegen, Kunden oder Verbraucher sind
- Wir posten und teilen keine Betriebsgeheimnisse oder vertraulichen Informationen des Unternehmens
- Wir leiten alle Anfragen aus (sozialen) Medien an PACS und alle Investorenanfragen an den Bereich Investor Relations weiter

# INTEGRITÄT UNSERER GESCHÄFTSUNTERLAGEN und FINANZBERICHTE

Unabhängig von unserer Aufgabenstellung bei CCEP leisten wir alle einen Beitrag dazu, dass unsere Finanzberichte und Geschäftsunterlagen die tatsächliche Lage darstellen. Wenn wir Geschäfts- und Finanzunterlagen erstellen, vergewissern wir uns, dass sie verständlich, zutreffend, vollständig, zeitnah und in Übereinstimmung mit den geltenden gesetzlichen Bestimmungen sind. Wir müssen ehrlich und integer handeln und dabei alle Informationen prüfen, infrage stellen und hinterfragen, um die Richtigkeit der Unterlagen zu gewährleisten.

**Unsere Geschäftsunterlagen sind nicht auf unsere Finanzberichte beschränkt. Sie umfassen alle Arten von geschäftlichen Informationen, wie etwa:**

- Lohn- und Gehaltsabrechnungen
- Zeiterfassungsunterlagen
- Reisekosten- und Spesenabrechnungen
- Bewerbungsunterlagen
- Qualitätsberichte
- Maßnahmen der Verkaufsberater
- Kundenvereinbarungen
- Bestands- und Verkaufsberichte

## UNSERE ARBEITSWEISE bei CCEP

- Wir beachten bei der Aufbewahrung und Vernichtung von Unterlagen die Übereinstimmung mit unseren Aufbewahrungsrichtlinien
- Wir stellen sicher, dass unsere Geschäftsvorfälle genehmigt, aufgezeichnet und richtig berichtet werden
- Wir holen die erforderlichen Genehmigungen ein, bevor wir auf eine Informationsanfrage von einer Behörde oder einer staatlichen Stelle eingehen
- Wir stellen alle Informationen bereit, die bei Ermittlungen oder Prüfungen durch unser Unternehmen oder eine Behörde gefordert werden
- Wir vernichten, verbergen oder ändern keine Unterlagen im Rahmen eines Legal Hold oder von Ermittlungen



**Für weitere Richtlinien, klicke [hier](#) für die EU-Geschäftseinheiten und klicke [hier](#) für die API-Geschäftseinheit**



**[Animation abspielen](#)**

Ein „Legal Hold“ (rechtliche Sperrfrist) ist eine Mitteilung der Rechtsabteilung an Mitarbeitende mit der Anweisung, keine Aufzeichnungen, in Papierform oder auf elektronischen Trägern, die für eine bestimmte Rechtsangelegenheit relevant sein können, zu vernichten.



Gavin hat in diesem Monat eine große Herausforderung in Bezug auf die abzudeckenden Verkaufsstellen und hat Angst, dass er diese Vorgabe nicht rechtzeitig schaffen kann. Er beschließt, zusätzliche Kundenbesuche anzugeben, die er noch nicht vorgenommen hat und plant, diese gleich zu Beginn des neuen Zeitraums nachzuholen. Gavin ist dabei, geschäftliche Aufzeichnungen zu fälschen, indem er Kundenbesuche eingibt, die an einem anderen Tag stattgefunden haben.



**PDMR (Personen mit Führungsaufgaben) umfassen laut Definition „Vorstandsmitglieder und leitende Angestellte, die regelmäßig Zugriff auf Insiderinformationen haben, die sich unmittelbar oder mittelbar auf CCEP beziehen und die befugt sind, Managemententscheidungen zu treffen, die sich auf die künftige Entwicklung und die Geschäftsaussichten des Unternehmens auswirken.“**



**Für weitere Richtlinien, klicke [hier](#) für die EU-Geschäftseinheiten und klicke [hier](#) für die API-Geschäftseinheit**

## ANGEMESSENER AKTIENHANDEL

**Insiderinformationen sind alle Informationen über CCEP oder andere Unternehmen, die nicht öffentlich zugänglich sind und die, wenn sie zugänglich wären, wahrscheinlich erhebliche Auswirkungen auf unseren Aktienkurs haben würden. Wir ergreifen Maßnahmen zum Schutz dieser Informationen, da sie bei Nutzung vor Ablauf ihrer Sperrfrist eine Auswirkung auf den Kurs des Wertpapiers haben können und ein Anleger diese Informationen als Grundlage für seine Investitionsentscheidung nehmen könnte.**

## UNSERE ARBEITSWEISE bei CCEP

- Wir verstehen und befolgen unsere Richtlinien sowie die Gesetze und Verordnungen im Zusammenhang mit Aktienhandel
- Wir beteiligen uns nur an angemessenem Aktienhandel und niemals unter Nutzung von Insiderinformationen
- Wir geben niemandem Empfehlungen, unsere Aktien zu kaufen oder zu verkaufen
- Wir legen niemals Informationen offen, die als nicht öffentlich oder vertraulich für Dritte betrachtet werden, auch nicht gegenüber anderen CCEP-Mitarbeitenden, und fördern eine entsprechende Offenlegung auch nicht, außer wenn dies Teil unseres Aufgabenbereichs ist
- Wir wenden uns an unseren Company Secretary oder unsere Rechtsabteilung, wenn wir nicht sicher sind in Bezug auf unsere Pflichten und Einschränkungen

Vorstandsmitglieder, Führungskräfte, leitende Angestellte und sonstige Mitarbeitende von CCEP, die als Person Discharging Managerial Responsibilities (PDMR – Personen mit Führungsaufgaben) benannt worden sind, unterliegen zusätzlichen Verpflichtungen und Einschränkungen im Hinblick auf ihre Teilnahme am Aktienhandel. Zu diesen Verpflichtungen gehören eine Genehmigung für die Teilnahme am Aktienhandel und der Verzicht auf Aktienhandel während sogenannter „geschlossener Zeiträume“. Diese Vorstandsmitglieder und Mitarbeitenden werden gemeldet und unterliegen zusätzlichen Richtlinien und Abläufen.



# VERMEIDUNG von INTERESSENKONFLIKTEN

Im Rahmen des Schutzes des Rufes unseres Unternehmens sind wir auch verantwortlich für die Vermeidung von Interessenkonflikten. Dies trifft zu, wenn unsere privaten Aktivitäten, Interessen oder Beziehungen (scheinbar) mit unserer Fähigkeit in Konflikt geraten, im besten Interesse von CCEP zu handeln. Wir nutzen unsere Stellung bei CCEP niemals zu unserem persönlichen Vorteil und lassen uns nicht von Interessenkonflikten leiten, die uns bei der objektiven Erledigung unserer Arbeit beeinträchtigen oder uns voreingenommen erscheinen lassen.



## UNSERE ARBEITSWEISE bei CCEP

- Wir können potenzielle Interessenkonflikte erkennen und müssen unsere Führungskraft darüber informieren, indem wir sie über die Online-Anwendung (wo verfügbar) oder das Formular zur Offenlegung offenlegen
- Wir vermeiden persönliche Transaktionen, Situationen oder Aktivitäten (einschließlich Investitionen und externe Beschäftigung oder Aufsichtsratsposten), bei denen unsere persönlichen Interessen tatsächlich, potenziell oder scheinbar im Widerspruch zu denen von CCEP stehen
- Wir ziehen uns aus dem Beschaffungs- und Vertragsabschlussverfahren zurück, wenn wir eine persönliche Beziehung zu jemandem pflegen, der für das Unternehmen arbeitet, mit dem wir verhandeln
- Wir gründen unsere Geschäftsentscheidungen auf geschäftliche Notwendigkeiten und nicht auf persönliche Beziehungen
- Wir vermeiden den Anschein von Bevorzugung, einschließlich der unmittelbaren oder mittelbaren Führungstätigkeit von engen Freunden, Familienmitgliedern, Verwandten oder Partnern

„Mein Lebensgefährte hat einen tollen neuen Job in der Logistikabteilung eines Unternehmens, das auch Erfrischungsgetränke verkauft. Ein Kollege hat darauf hingewiesen, dass ich unser Unternehmen darüber unterrichten sollte, da er damit für einen Konkurrenten arbeitet. Dieser Gedanke ist mir überhaupt nicht gekommen, da es sich um eine völlig andere Abteilung handelt. Lorna aus der Rechtsabteilung hat dies dokumentiert und wir haben gemeinsam meinen Aufgabenbereich überprüft, um einen Interessenkonflikt (oder den Anschein eines Interessenkonflikts) zu vermeiden.“

Astrid, Key Account Manager



**Für weitere Richtlinien, klicke [hier](#) für die EU-Geschäftseinheiten und klicke [hier](#) für die API-Geschäftseinheit**



## GEMEINSAME und NACHHALTIGE WERTSCHÖPFUNG mit UNSEREN KUNDEN, LIEFERANTEN und FRANCHISEGEBERN

Wir fokussieren uns auf unsere Kunden und Mitarbeitenden im unmittelbaren Kontakt mit unseren Kunden und sind bestrebt, bevorzugter Partner unserer Kunden zu sein, gemeinsame Wertschöpfung zu betreiben und eine leistungsstarke Umsetzung vorzunehmen, während wir gleichzeitig darauf achten, dass die Geschäftsbeziehungen so unkompliziert wie möglich gestaltet werden. Wir suchen nach Lieferanten und Franchisegebern, die unser Engagement im Hinblick auf **schnelle und agile Umsetzung** teilen und unser nachhaltiges Wachstum unterstützen. Zusammen führen wir unsere Geschäfte nach den höchsten Standards von Integrität und unter Einhaltung der Gesetze und Verordnungen, denen unsere Geschäftstätigkeit unterliegt.

„Ich hatte bemerkt, dass sich die Leistung der Abfüllanlage verändert und die Anzahl der Ausschleusungen sich erhöht hatte. Bei einer Untersuchung zusammen mit meinem Teamleiter habe ich festgestellt, dass die Ausschleusungen durch ein Ventil der Abfüllanlage verursacht wurden. Wir haben dann die Produktionslinie gestoppt und fanden heraus, dass eine Komponente des Ventils beschädigt war und fehlte. Vorsichtshalber haben wir die Produkte isoliert, bis wir die fehlende Komponente im Ausfluss fanden.“

Jack, Anlagenfahrer

## BEREITSTELLUNG QUALITATIV HOCHWERTIGER PRODUKTE

**Wir setzen uns alle dafür ein, die Qualität und Produktsicherheit unserer Produkte zu wahren und wir werden auch weiterhin höchste Qualität von unseren Lieferanten und Geschäftspartnern fordern.**

## UNSERE ARBEITSWEISE bei CCEP

- Wir verstehen unsere Vorgaben und Abläufe in Bezug auf Qualitätssicherung und Lebensmittelsicherheit und halten diese ein, um die einwandfreie Beschaffenheit unserer Produkte zu gewährleisten
- Wir wirken darauf hin, dass alle unsere Geschäftspartner unsere Qualitäts- und Produktsicherheitsstandards einhalten
- Wir beobachten unser Geschäftsumfeld, um zukünftige Risiken vorherzusehen, sie zu mindern und Chancen zu ergreifen, um unsere Standards weiter zu verbessern
- Wir lassen nicht zu, dass ein Produkt unser Unternehmen verlässt, ohne die gesetzlichen und unternehmensspezifischen Qualitäts- und Produktsicherheitsstandards zu erfüllen
- Wir beobachten unser Geschäftsumfeld, um zukünftige Risiken vorherzusehen, sie zu mindern und Chancen zu ergreifen, um unsere Standards weiter zu verbessern



Für weitere Richtlinien, klicke [hier](#) für die EU-Geschäftseinheiten und klicke [hier](#) für die API-Geschäftseinheit



Es ist in Ordnung, Informationen über unsere Mitbewerber, die TCCC, andere Abfüllunternehmen und Franchisegeber zusammenzutragen. Das bietet uns die Möglichkeit, unsere Wettbewerbsfähigkeit zu steigern und unser Wettbewerbsumfeld besser zu verstehen. Beim Zusammentragen dieser Informationen müssen wir jedoch

#### Folgendes beachten:

- Öffentlich zugängliche Informationen aus unabhängigen Quellen - wie etwa Artikel in der Wirtschaftspresse oder Marktforschungsergebnisse - stellen eine der einfachsten und sichersten Informationsquellen dar
- Hole vertrauliche Informationen nie unmittelbar von Mitbewerbern oder deren Vertretern ein
- Nutze nie Kunden oder Lieferanten, um mit unseren Mitbewerbern zu kommunizieren und fordere unsere Kunden niemals auf, vertrauliche Informationen offenzulegen
- Nutze einzig und allein öffentlich zugängliche Quellen, um herauszufinden, was unsere Mitbewerber für die Zukunft planen



Für weitere Richtlinien, klicke [hier](#) für die EU-Geschäftseinheiten und klicke [hier](#) für die API-Geschäftseinheit



## FAIRER UMGANG MIT KUNDEN, GESCHÄFTSPARTNERN UND LIEFERANTEN

Im Umgang mit unseren Kunden, Geschäftspartnern und Lieferanten handeln wir stets ehrlich und verantwortungsbewusst. Wir verpflichten uns zu lauterem Wettbewerb, der einzig auf den Vorzügen unserer Produkte und Dienstleistungen basiert und nie in irgendeiner Weise unethisch ist.

## UNSERE ARBEITSWEISE bei CCEP

- Wir erfüllen unsere Verpflichtungen, greifen niemals auf unlautere, betrügerische oder irreführende Mittel zurück
- Wir kennen die **Richtlinie zu verantwortungsvollem Marketing der TCCC** und befolgen sie. Wir betreiben keine Werbung oder Vermarktung unserer Produkte an Kinder unter 12 Jahren
- Wir vermarkten unsere alkoholischen Markengetränke verantwortungsbewusst
- Wir diskutieren nie Preise, Kosten, Lieferbedingungen, Verkaufsbedingungen, Marketing oder sonstige kommerziell sensible Informationen, die sich auf Verträge beziehen, mit Dritten
- Wenn wir einen Vertrag mit Kunden, Geschäftspartnern und Lieferanten abschließen, beachten wir unser Chart of Authority und beziehen bei Bedarf die Rechtsabteilung ein
- Wir stellen sicher, dass alle Mitarbeitenden, die mit Kunden und anderen Dritten umgehen, die Regelungen im Handbuch Europäisches Wettbewerbsrecht lesen und anwenden und die Schulung zum Wettbewerbsrecht abschließen, da die anwendbaren Gesetze komplex sind und Verletzungen schwerwiegende Folgen nach sich ziehen können, wie etwa Bußgelder für CCEP und mögliche Strafverfolgung bis hin zu Freiheitsstrafen für die beteiligten Personen
- Wir erwarten, dass unsere Geschäftspartner und Lieferanten mit Integrität handeln, unsere hohen Standards erfüllen, die Gesetze einhalten und sich an unsere **Leitprinzipien für Zulieferer** halten



„Ein langjähriger Lieferant hatte mir Karten für ein Fußballspiel angeboten. Da sich der Vertrag mit dem Unternehmen jedoch in einer Ausschreibung befand, musste ich die Karten höflich ablehnen.“

Nicholas, PACS



Für weitere Richtlinien, klicke [hier](#) für die EU-Geschäftseinheiten und klicke [hier](#) für die API-Geschäftseinheit

## AUSTAUSCH VON GESCHENKEN und UNTERHALTUNGSANGEBOTEN

**Das Anbieten und Annehmen angemessener Geschenke und von Unterhaltungsangeboten können zur Stärkung unserer Beziehungen zu Dritten beitragen; es kann aber auch zu einem Interessenkonflikt kommen. Wir müssen uns stets auf unser Urteilsvermögen verlassen und keine Geschenke und Unterhaltungsangebote annehmen oder anbieten, die auch nur den Anschein der Einflussnahme auf geschäftliche oder andere konkrete Entscheidungen erwecken könnten.**

**Unsere Geschenk-, Bewirtungs- und Antibe-stechungsrichtlinie definiert Geschenke als alles, was einen bestimmten Wert hat, einschließlich Dienstleistungen und Bewirtung, wenn die anbietende Person selbst nicht anwesend ist. Wir nehmen keine Zahlungsmittel oder Zahlungsmitteläquivalente (z. B. Darlehen, Skonti, Geschenkkarten oder Geschenkgutscheine) an. Unterhaltungsangebote werden definiert als alle Mahlzeiten, Freizeitunternehmungen und Reisen, bei denen Kunden, Lieferanten oder sonstige anbietende Personen anwesend sind. Dazu gehören z. B. Eintrittskarten für Veranstaltungen, Golfpartien, Reisespesen und sonstige Formen von Unterhaltungsangeboten.**

## UNSERE ARBEITSWEISE bei CCEP

- Wir halten uns an unsere Richtlinie wenn wir Geschenke oder Bewirtung anbieten oder erhalten, halten den Genehmigungsprozess über die Online-Anwendung (wo verfügbar) ein oder nutzen das Genehmigungsformular
- Wir stellen sicher, dass angebotene oder angenommene Geschenke oder Einladungen/ Bewirtungsangebote nicht zu aufwändig sind und nicht gegen das Gesetz, die übliche Geschäftspraxis oder die Richtlinien von CCEP oder der entgegennehmenden Partei verstoßen
- Wir beachten stets, dass wir Amtsträgern keine Geschenke oder Einladungen/Bewirtung ohne die vorherige schriftliche Genehmigung des Chief Compliance Officers anbieten dürfen
- Wir stellen uns immer vor, wie ein Geschenk oder eine Einladung/Bewirtung von Außenstehenden betrachtet werden könnte
- Wenn wir unsicher sind, holen wir uns bei Bedarf Rat bei unserem direkten Vorgesetzten oder dem **Ethik- und Compliance Team** ein
- Wir absolvieren die entsprechende Schulung und wissen daher, was in Bezug auf Geschenke und Bewirtung/Unterhaltungsangebote regelgerecht ist und was nicht

Wir verbieten alle Formen von Bestechung. Unter Bestechung verstehen wir das Anbieten, Versprechen, Gewähren, Anfordern, Zustimmung zum Erhalt oder Annehmen von irgendwelchen Wertgegenständen mit der Absicht, das Verhalten oder die Entscheidungen einer Person zu beeinflussen. Dazu gehören auch Schmiergelder, d. h. kleinere Zahlungen, um einen Routinevorgang, wie etwa die Erteilung einer Genehmigung, Zulassung oder die Erbringung einer Dienstleistung, sicherzustellen oder zu beschleunigen.



Für weitere Richtlinien, klicke [hier](#) für die EU-Geschäftseinheiten und klicke [hier](#) für die API-Geschäftseinheit



[Animation abspielen](#)



## BESTECHUNG und BESTECHLICHKEIT VERHINDERN

Wir stellen sicher, dass alle unsere Handlungen frei von Bestechlichkeit (Korruption) und Bestechung sind, da selbst der Anschein eines solchen Verhaltens illegal sein und unserem Ruf und künftigen Geschäftstätigkeiten dauerhaft schaden kann.

## UNSERE ARBEITSWEISE bei CCEP

- Wir lehnen es ab, Bestechung oder irgendetwas, was als Bestechung aufgefasst werden könnte, anzubieten, zu versprechen, zu gewähren, zu fordern oder sie entgegenzunehmen oder ihrer Annahme zuzustimmen
- Wir leisten Zahlungen an Dritte nur für ordnungsgemäß erbrachte Dienstleistungen oder Produkte, unabhängig und ohne unlautere Einflussnahme
- Wir beachten, dass wir für das Handeln Dritter, die für uns tätig sind, zur Verantwortung gezogen werden können
- Wir erfassen alle Zahlungen, Geschäftsvorfälle und Aufwendungen klar und eindeutig
- Wir überprüfen alle Dritten sorgfältig und überwachen ihr Handeln, um so sicherstellen zu können, dass ihre Tätigkeiten den geltenden Gesetzen und Unternehmensrichtlinien entsprechen
- Wir melden jede Form von Bestechung oder Bestechlichkeit über unsere internen Speak Up Ansprechpartner oder unsere externen Hinweisgeberkanäle, an das **Ethik- und Compliance Team**, oder die Rechtsabteilung



## GEMEINSAME und NACHHALTIGE WERTSCHÖPFUNG in UNSEREN GEMEINDEN

Wir sind uns des Einflusses, den unser Unternehmen auf Wirtschaft, Gesellschaft und Umwelt in unseren Gemeinden ausübt, bewusst und wir sind bestrebt, vor dem Hintergrund unserer starken lokalen Verwurzelung und Präsenz einen positiven Beitrag zu diesen Gemeinden zu leisten. Wir sind immer auf der Suche nach Möglichkeiten, um uns in den Gemeinden, in denen wir leben und arbeiten, einzubringen und **für gemeinsamen Erfolg befähigt** zu sein. Wir verpflichten uns dazu, gute Unternehmensbürger zu sein, die Menschenrechte zu schützen und lokale Gesetze und Gepflogenheiten zu beachten.



# VERHALTEN als GUTE UNTERNEHMENSBÜRGER und VERFECHTER ÖKOLOGISCHER NACHHALTIGKEIT

Wir wollen unser Geschäft so ausbauen, dass wir verantwortungsbewusst mit seinen sozialen und ökologischen Auswirkungen umgehen und unsere Mitarbeitenden und Interessenvertreter stolz machen. Wir tun dies durch unseren Nachhaltigkeitsaktionsplan „Handeln.Verändern.“, der mit The Coca-Cola Company in Westeuropa erstellt wurde.

## UNSERE ARBEITSWEISE bei CCEP

- Wir suchen nach Möglichkeiten, um unsere Umweltbelastung durch Reduzierung unserer CO<sub>2</sub>-Emissionen, unseres Energie- und Wasserverbrauchs zu verringern, und konzentrieren uns darauf, 100% unserer in den Markt gebrachten Verpackungen zu sammeln
- Wir reduzieren den Zuckergehalt in unseren Getränken weiter, indem wir unsere Rezepte ändern, eine größere Auswahl an kalorienfreien und kalorienarmen Getränken anbieten und diese mehr bewerben
- Zusammen mit unseren Interessengruppen, Lieferanten und Kunden arbeiten wir an der Verringerung unserer Umweltbelastung entlang unserer Wertschöpfungskette
- Wir berücksichtigen die potenziellen Umweltbelastungen unserer Entscheidungen
- Wir melden alle Bedenken im Zusammenhang mit Umweltschutz an unsere **Speak Up Ansprechpartner und/oder Hinweisgeberkanäle**
- Wir unterstützen unsere lokalen Gemeinden, indem wir uns als Freiwillige an Aktivitäten beteiligen, die mit unserem breiten Spektrum an Nachhaltigkeitsverpflichtungen verbunden sind.



Klicke [hier](#), um weitere Informationen zu erhalten.

Für weitere Richtlinien, klicke [hier](#) für die EU-Geschäftseinheiten und klicke [hier](#) für die API-Geschäftseinheit



## POLITISCHES ENGAGEMENT

Ein wichtiger Bestandteil des Engagements in den Gemeinden, in denen wir leben und arbeiten, ist die Teilnahme am politischen Leben.

## UNSERE ARBEITSWEISE bei CCEP

- Wir trennen unsere private politische Tätigkeit von unserer Arbeit bei CCEP, indem wir keine Vermögenswerte, Ressourcen, Arbeitszeit, E-Mails, den Ruf oder den Namen von CCEP für diese Zwecke verwenden
- Wir leisten keine direkten oder indirekten Zahlungen oder Spenden im Namen von CCEP - weder in Form von Geld noch in Form von Sachspenden – an politische Parteien, politische Organisationen, Gewerkschaften oder einzelne Politiker oder Kandidaten für ein öffentliches Amt
- Wir holen eine Genehmigung ein, bevor wir ein öffentliches Amt anstreben oder einnehmen
- Wir holen Rat von PACS ein, wenn wir im Auftrag von CCEP an Arbeitsgruppen, öffentlichen Konsultationen und Handels- oder Branchenorganisationstreffen teilnehmen



Für weitere Richtlinien, klicke [hier](#) für die EU-Geschäftseinheiten und klicke [hier](#) für die API-Geschäftseinheit



# SCHUTZ DER MENSCHENRECHTE

**Die Achtung der Menschenrechte ist für die Nachhaltigkeit von CCEP und der Gemeinden, in denen wir tätig sind, von grundlegender Bedeutung. Wir verpflichten uns zum Schutz der Menschenrechte und Rechte am Arbeitsplatz wie in den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, der Erklärung der ILO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und dem United Nations Global Compact formuliert.**



## UNSERE ARBEITSWEISE bei CCEP

- Wir respektieren die Menschenrechte und setzen uns dafür ein, dass Menschen mit Würde und Respekt behandelt werden
- Wir verfolgen einen „Null-Toleranz“-Ansatz gegenüber moderner Sklaverei in all ihren Erscheinungsformen in unserem Unternehmen, einschließlich Menschenhandel und Ausnutzung von Kinder- oder Zwangsarbeit, Vertragsknechtschaft oder unfreiwilliger Arbeit
- Wir sind bestrebt, nachteilige Auswirkungen auf die Menschenrechte, die aus unserer Geschäftstätigkeit resultieren oder durch diese verursacht werden, zu erkennen, zu verhindern und zu mindern, bevor sie eintreten, und zwar durch Due Diligence- und Risikominderungsprozesse in Bezug auf Menschenrechte
- Wir verpflichten unsere Lieferkette zur Einhaltung der gleichen Standards und untersagen jegliche Form der Zwangsarbeit und des Menschenhandels innerhalb unseres Systems und durch irgendein Unternehmen, das uns direkt beliefert oder Dienstleistungen für uns erbringt



**Für weitere Richtlinien, klicke [hier](#) für die EU-Geschäftseinheiten und klicke [hier](#) für die API-Geschäftseinheit**



**[Animation abspielen](#)**



## BEACHTUNG GLOBALER und LOKALER GESETZE und GEPFLOGENHEITEN

Wir halten uns an die Gesetze und Verordnungen an den Standorten, an denen wir tätig sind. Wir suchen nach Geschäftspartnern, die diese Grundsätze mit uns teilen und ergreifen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass unsere Partner ebenfalls die Gesetze und Verordnungen einhalten.

## UNSERE ARBEITSWEISE bei CCEP

- Wir führen unsere Geschäfte überall mit Respekt für die Menschen und unter Einhaltung der lokalen Gesetze und Verordnungen
- Wir wissen, dass sich Gesetze und Verordnungen von Land zu Land unterscheiden können und wenn wir Zweifel haben oder in Konfliktsituationen geraten, wenden wir uns an die Rechtsabteilung oder unsere **Speak Up Ansprechpartner und/oder Hinweisgeberkanäle**



Für weitere Richtlinien, klicke [hier](#) für die EU-Geschäftseinheiten und klicke [hier](#) für die API-Geschäftseinheit





## ABSCHLIESSENDE WORTE zum VERHALTENSKODEX

# GRUSSWORT

## des CHIEF COMPLIANCE OFFICERS



Liebe Kolleginnen und Kollegen,  
wir alle leisten einen wichtigen Beitrag zum Erfolg der Coca-Cola Europacific Partners. Das beginnt damit, unser Unternehmensleitbild und unsere Unternehmenskultur sowie unsere Arbeitsweisen zu respektieren und aufrecht zu erhalten.

Wir führen unsere Geschäfte mit Integrität und Verantwortlichkeit – das ist unser Versprechen, das wir einander, unserem Unternehmen und unseren zahlreichen Interessensvertretern geben. Damit können wir darauf vertrauen, dass wir die richtigen Entscheidungen treffen.

Jeder von uns ist dafür verantwortlich, sicherzustellen, dass sich die Grundsätze und Richtlinien unseres Verhaltenskodexes in unseren

täglichen Entscheidungen und Handlungen widerspiegeln. Die Aufrechterhaltung unserer ethischen Kultur hängt davon ab, dass wir alle uns mit dem Herzen und dem Kopf engagieren und Verantwortung übernehmen, um das Wort zu ergreifen (Speak Up) und ggf. Fragen zu stellen.

Ich möchte mich persönlich für Deinen Einsatz bedanken, mit dem Du das Wachstum von CCEP förderst und unser Unternehmen zu einem großartigen Unternehmen mit großartigen Menschen machst, die das Richtige tun.

**Frank Govaerts**

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Frank Govaerts', written over a light blue horizontal line.





## RAT EINHOLEN und BEDENKEN MELDEN

Du kannst einen Beitrag leisten, indem Du unsere **Speak Up Ansprechpartner und/oder Hinweisgeberkanäle** kontaktierst, wenn Du Bedenken bezüglich eines Fehlverhaltens hast. Auch wenn es Dir einfacher erscheint, zu schweigen, kannst Du dadurch unserem Unternehmen und unserer Marke schaden, was zu einem Vertrauensverlust führen kann und damit die Situation noch verschlimmert. Indem Du Bedenken auf angemessene Weise meldest, hilfst Du uns allen.



# RAT EINHOLEN UND BEDENKEN MIT UNSEREN INTERNEN SPEAK UP ANSPRECHPARTNERN ODER UNSEREN EXTERNEN HINWEISGEBERKANÄLEN TEILEN

Wenn Du der Meinung bist, dass gegen unseren Verhaltensodex verstoßen wurde oder Bedenken bezüglich mutmaßlicher, tatsächlicher oder möglicher Verstöße gegen Gesetze, unseren Verhaltenskodex, CCEP-Richtlinien und anderes inakzeptables Verhalten (als „potenzielle Verstöße“ bezeichnet) hast, bestärken wir Dich, den Sachverhalt zu melden. Hol Dir Rat bei Deiner direkten Führungskraft **und/oder melde Dich über unsere internen Speak Up Ansprechpartner und/oder unsere zugehörigen und vertraulichen externen Hinweisgeberkanäle.**

Über die Hinweisgeberkanäle kannst Du Deine Bedenken anonym melden, soweit dies nach den lokalen Gesetzen zulässig ist. Allerdings kann es schwieriger werden, sich angemessen und effizient mit Deinem Anliegen zu befassen, wenn Du anonym bleibst.

Wenn Du eine geschützte Angelegenheit gemäß den lokalen Gesetzen oder Vorschriften zum Schutz von Hinweisgebern melden möchtest, mache Dich mit den geltenden Meldemethoden und den Angelegenheiten, die unter diesen Schutz fallen, vertraut. Genauere Informationen zu Deinem Land findest Du in Deiner lokalen Hinweisgeber-Richtlinie.

CCEP trifft alle angemessenen Vorsichtsmaßnahmen, um die Vertraulichkeit Deiner Meldung zu wahren und Deine Identität zu schützen. Sie verpflichtet sich außerdem, alle angemessenen Maßnahmen zu ergreifen, um Vergeltungsmaßnahmen gegen

Personen, die Bedenken melden, zu verhindern. Um die Vertraulichkeit der Ermittlungen aufrechtzuerhalten, sollten wir es vermeiden, mit anderen Personen darüber zu reden.

Wir erwarten von Dir, dass Du Meldungen in gutem Glauben erstattest. Das bedeutet, dass Du zum Zeitpunkt der Meldung vernünftige Gründe hast, zu glauben oder zu vermuten, dass die Informationen, die auf den potenziellen Verstoß hinweisen, wahr sind. CCEP ihrerseits verpflichtet sich, Deine Meldung ernst zu nehmen und alle angemessenen Maßnahmen zu ergreifen, um sie entsprechend zu bearbeiten.

Jede Geschäftseinheit verfügt über einen lokalen Verhaltenskodex-Ausschuss mit Vertretern der Rechtsabteilung, von People & Culture, Sicherheit und Interne Kontrolle, die Bedenken, die gemeldet worden sind oder potenzielle Verstöße gegen unseren Verhaltenskodex bearbeiten und prüfen. Der unternehmensweite Verhaltenskodex-Ausschuss beaufsichtigt alle Vorfälle, um ein wirkungsvolles und konsequentes Bearbeiten der einzelnen Fälle sicherzustellen, Trends zu erkennen und künftigem Fehlverhalten entgegenzuwirken.

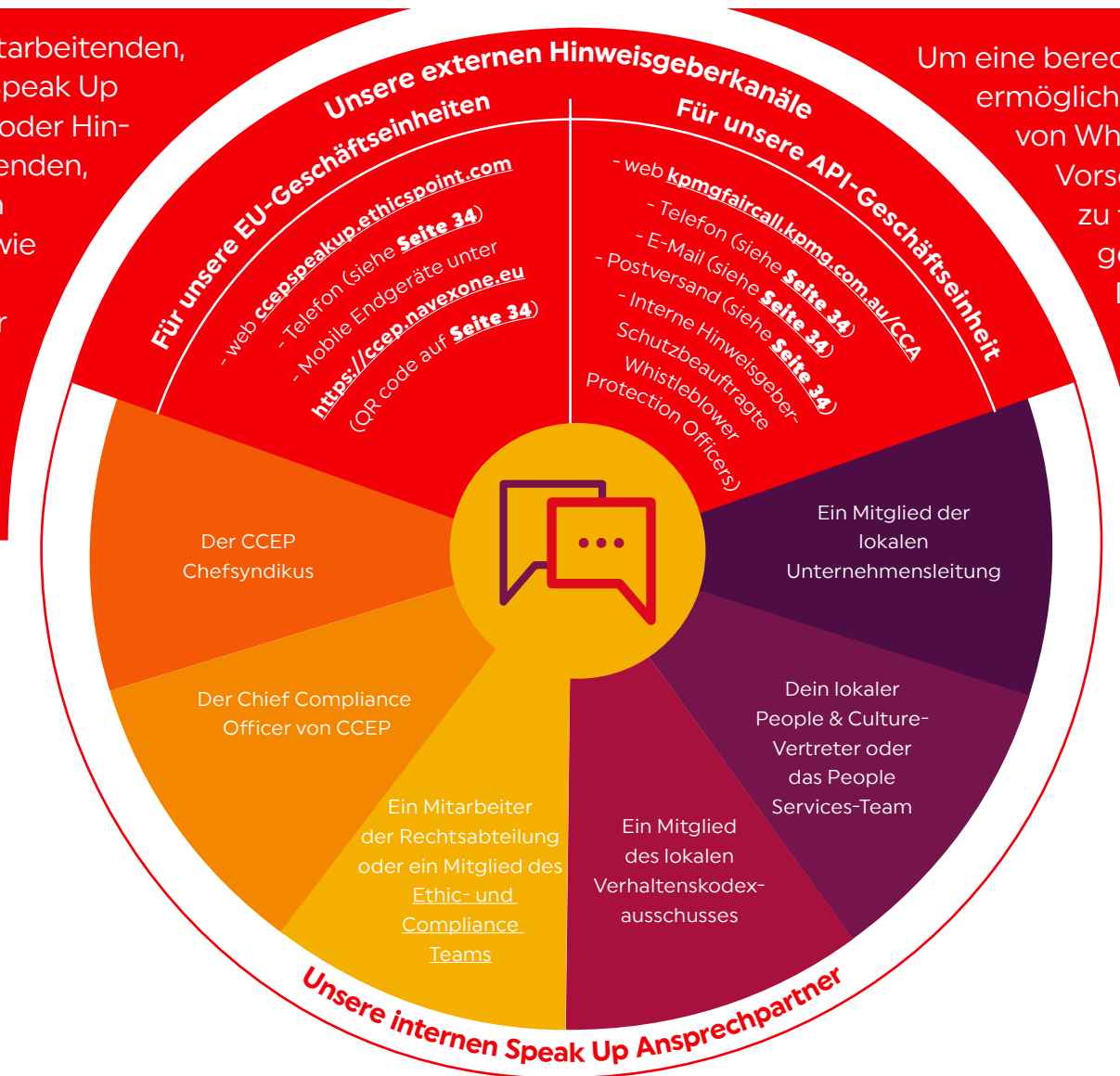
Wenn sich die Angelegenheit auf einen Streit oder eine Beschwerde am Arbeitsplatz bezieht, solltest Du das mit Deiner Führungskraft und/oder einem Vertreter von People & Culture besprechen.



# UNSERE INTERNEN SPEAK UP ANSPRECHPARTNER UND EXTERNEN HINWEISGEBERKANÄLE

CCEP ermutigt alle Mitarbeitenden, sich zuerst an unsere Speak Up Ansprechpartner und/oder Hinweisgeberkanäle zu wenden, bevor sie andere Arten der Meldung nutzen (wie etwa die zuständigen lokalen Behörden oder die Presse).

Um eine berechtigte Offenlegung zu ermöglichen und unter den Schutz von Whistleblower-Gesetzen, Vorschriften oder Richtlinien zu fallen, die für Dein Land gelten, konsultiere bitte Deine lokale Hinweisgeber-Richtlinie, um mehr über die Dir zur Verfügung stehenden Prozesse und Möglichkeiten zu erfahren.



Für weitere Richtlinien, klicke [hier](#) für die EU-Geschäftseinheiten und klicke [hier](#) für die API-Geschäftseinheit

\*In Deutschland steht der Meldeweg über mobile Endgeräte nur für leitende Angestellte zur Verfügung.

# UNSERE EXTERNEN HINWEISGEBERKANÄLE (SPEAK UP KANÄLE)

In allen unseren Geschäftseinheiten haben wir unsere externen Hinweisgeberkanäle eingerichtet. Sie werden von einem Dienstleister betrieben und bieten einen zusätzlichen Weg, über den CCEP-Mitarbeitende und alle anderen, die über einen arbeitsbezogenen Kontext mit CCEP verbunden sind, Fragen stellen und Bedenken vertraulich und anonym äußern können, soweit Anonymität nach den lokalen Gesetzen zulässig ist. Die Hinweisgeberkanäle sind rund um

die Uhr an 7 Tagen in der Woche und in mehreren Sprachen verfügbar. Die Nutzung der externen Hinweisgeber-Kanäle von CCEP ist keine Pflicht. Es gibt alternative Möglichkeiten, Fragen zu stellen oder Bedenken zu äußern – unsere internen Speak Up Ansprechpartner. Arbeitsbezogene Beschwerden können bei der direkten Führungskraft und/oder einem Vertreter von People & Culture angesprochen werden.

## EU-GESCHÄFTSEINHEITEN



Im Internet findest Du die Hinweisgeberkanäle (Speak Up Channels) unter

[ccepsspeakup.ethicspoint.com](https://ccep.navexone.eu)



Mit Deinem mobilen Endgerät\* scanne entweder den QR Code oder gehe auf

<https://ccep.navexone.eu>

Um das Telefonreporting zu nutzen, wähle aus der Liste unten die Rufnummer Deines Landes aus (stelle sicher, dass Du über eine Nummer für externe Gespräche verfügst)

LAND	RUFNUMMER
Belgien	0800 76 055
Bulgarien	0800 46 237
Deutschland	0800 1817963
Frankreich	0 800 99 07 57
Großbritannien	0800 949 6483
Island	800 4304

LAND	RUFNUMMER
Luxemburg	800 27 304
Niederlande	0800 0224702
Norwegen	800 62 499
Portugal	800 180 780
Schweden	020-12 70 19
Spanien	900 999 448

## API GESCHÄFTSEINHEIT



Webform



Mit Deinem mobilen Endgerät\* scanne entweder den QR Code oder gehe auf

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

E-mail

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

Telefon

LAND	RUFNUMMER
Australien	1800 500 965
Fidschi	00-800-2614
Indonesien	0018 036 1547
Neuseeland	0800 100 526
Papua-Neuguinea	000 885 219
Samoa	nicht zutreffend

Postversand

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

Für unsere internen Hinweisgeber-Schutzbeauftragten (Whistleblower Protection Officers) [klicke hier](#)

\*In Deutschland steht der Meldeweg über mobile Endgeräte nur für leitende Angestellte zur Verfügung.

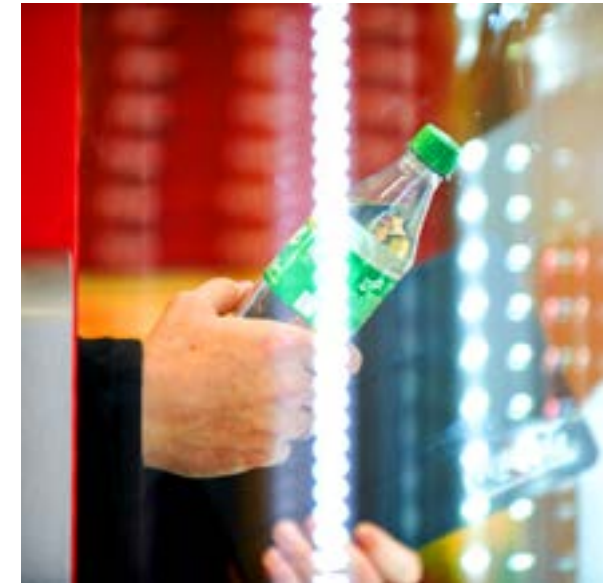
# FOLGEN EINES VERSTOSSES GEGEN UNSEREN VERHALTENSKODEX

CCEP ergreift angemessene Korrektur- oder Disziplinarmaßnahmen bei Verstößen gegen unseren Verhaltenskodex, geltendes Recht, Vorschriften und Richtlinien.

Alle potenziellen Verstöße gegen unseren Verhaltenskodex werden ernst genommen. Dies kann interne oder externe Untersuchungen, Herabstufung, Freistellung, Disziplinarmaßnahmen oder sogar die Kündigung Deines Arbeitsverhältnisses, eines Vertrages oder einer Geschäftsbeziehung mit CCEP umfassen.

Alle Vorwürfe zu Vergeltungsmaßnahmen oder Schikane werden vollständig untersucht und können Anlass für Disziplinarmaßnahmen sein.

Wir können auch verpflichtet sein, den Verstoß den lokalen Behörden oder Aufsichtsbehörden zu melden, was Dich auch zivilrechtlichen oder strafrechtlichen Ermittlungen oder Verfahren, Geldstrafen und Strafen aussetzen kann.



# VERZEICHNIS der SCHLÜSSELBEGRIFFE



**FOKUS AUF KUNDEN UND  
AUSSDIENST**

**SCHNELLE UND AGILE  
UMSETZUNG**

**BEFÄHIGT FÜR GEMEINSAMEN  
ERFOLG**

**ZUHÖREN UND SICH  
KÜMMERN**

**LEIDENSCHAFT FÜR  
WACHSTUM**

**Klicken!**

BESTECHUNG	23
BEWIRTUNG	22
FAMILIENMITGLIED	9, 18
GEISTIGES EIGENTUM	13
GESCHÄFTSUNTERLAGEN	16
GESCHENKE	22
IN GUTEM GLAUBEN	32
INSIDERINFORMATIONEN	17
INTERESSENKONFLIKT	18, 22, 28
PERSONENBEZOGENE DATEN	13
REPRESSALIEN	8, 9, 32, 35
SACHANLAGEN	14, 26
SCHMIERGELDER	23
UNTERHALTUNGSANGEBOTE	22
VERMÖGENSWERTE	22, 23
VERTRAULICHE INFORMATIONEN	13, 15, 21
VIELFALT	11



## GROSSARTIGE MENSCHEN, GROSSARTIGER SERVICE, GROSSARTIGE GETRÄNKE

### WEITERE NÜTZLICHE RESSOURCEN

Weitere Informationen zu den in unserem Verhaltenskodex dargelegten Geschäftsgrundsätzen findest Du [hier](#) für EU-Geschäftseinheiten und [hier](#) für die API Geschäftseinheit.

## COCA-COLA EUROPACIFIC PARTNERS PLC

### Sitz:

Pemberton House  
Bakers Road  
Uxbridge, UB8 1EZ  
Registriert in England und Wales

### Unternehmensnummer:

09717350

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



Unsere Arbeitsweisen bei CCEP

**Unser Verhaltenskodex**

Veröffentlicht Mai 2018

Letzte Überprüfung Juni 2022