

# Richtlinie zu Menschenrechten bei Umstrukturierungen

## Zweck:

Die CCEP-Leitlinie Menschenrechte in Restrukturierungsprozessen soll Empfehlungen für das Unternehmen bieten für eine Reihe von Menschen- und Arbeitsrechtsfragen und deren Auswirkungen, die häufig während der Restrukturierung, des Veräußerung, der Fusion oder des Erwerbs eines Unternehmens oder von Elementen eines Unternehmens auftreten (im Folgenden allgemein als „Restrukturierung“ bezeichnet). Die potenziellen Herausforderungen sind breit gefächert und können für Unternehmen, Mitarbeitende, Gewerkschaften, Arbeitnehmervertreter und für die lokale Gemeinschaft von Belang sein.

## 01 RESPEKT DER MENSCHENRECHTE:

Die Einhaltung der Menschenrechte ist grundsätzlicher Bestandteil der CCEP Richtlinie zu Menschenrechten. Respekt für Menschenrechte ist von grundlegender Bedeutung für die Nachhaltigkeit unseres Unternehmens und der Gemeinden, in denen wir tätig sind. Wir setzen uns dafür ein, dass Menschen mit Würde und Respekt behandelt werden.

Die Verpflichtung zur Achtung der Menschenrechte basiert auf den internationalen Menschenrechtsgrundsätzen, der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation über die grundlegenden Prinzipien und Rechte am Arbeitsplatz, dem Global Compact der Vereinten Nationen und den Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte.

Seit über 40 Jahren orientieren sich die Maßnahmen multinationaler Unternehmen an den OECD-Leitlinien für multinationale Unternehmen. Die Richtlinien gelten für die gesamte CCEP, die Unternehmen, die sie besitzt, an denen sie eine Mehrheitsbeteiligung hält, und die Unternehmen, die sie verwaltet. Diese Richtlinien entsprechen der Philosophie und dem Ansatz der Coca-Cola Company.



In unseren Geschäftsaktivitäten, insbesondere in Aktivitäten der Restrukturierung, verpflichten wir uns, nachteilige Auswirkungen auf die Menschenrechte, die durch unsere Geschäftsaktivitäten entstehen oder durch diese verursacht werden, zu identifizieren, zu verhindern und zu mindern.

### Für weitere Informationen

- (Siehe OECD-Leitlinien für multinationale Unternehmen Abschnitt IV Menschenrechte, Absätze 1 – 6

Dazu gehören:

- Der Schutz der Menschenrechte sollte in den Prozess bereits zum frühestmöglichen Zeitpunkt der Planung von Restrukturierungen einbezogen werden.
- Im Falle einer Restrukturierung wird die Verpflichtung zur Achtung der Menschenrechte, einschließlich der zugehörigen Menschenrechtspolitik, so bald wie möglich in die entsprechende Mitarbeiterkommunikation und die Schulung der Vorgesetzten einbezogen.
- Die Achtung der Menschenrechte wird in die Übergangsplanung einbezogen, insbesondere die Verpflichtung, einen Dialog mit den gewählten Arbeitnehmervertretern gemäß geltendem Recht zu führen.
- Wenn ein Unternehmen oder Elemente eines Unternehmens verkauft werden, wird die Verpflichtung zur Einhaltung der Menschenrechte, einschließlich der zugehörigen Menschenrechtsrichtlinien, der entsprechenden Mitarbeiterkommunikation und der Schulung von Führungskräften mit dem Management der übernehmenden Partei, wie z. B. einem Abfüller, geteilt. Die CCEP wird die übernehmende Partei ermutigen, ähnliche eigene Menschenrechtsverpflichtungen zu übernehmen, wie sie nach den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte erwartet werden.

## 02 GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT UND EINBINDUNG VON INTERESSENVERTRETEREN

Unsere Geschäftsaktivitäten können Auswirkungen auf die Gemeinden haben, in denen wir tätig sind. Wir verpflichten uns, mit den Stakeholdern in diesen Gemeinden in Kontakt zu treten, um sicherzustellen, dass wir bei der Durchführung unseres Geschäfts auf ihre Ansichten hören, von ihnen lernen und sie berücksichtigen. Sofern es angebracht ist, verpflichten wir uns, mit den Interessengruppen über Menschenrechtsfragen im Zusammenhang mit unserem Geschäft, einschließlich Fragen im Zusammenhang mit Restrukturierungen, in Dialog zu treten. Wir erkennen die Arbeitnehmervertretungsorgane auf europäischer und nationaler Ebene an und arbeiten mit diesen zusammen.

Wir setzen uns auch dafür ein, wirtschaftliche Chancen zu schaffen und den guten Willen in den Gemeinden, in denen wir tätig sind, durch lokal relevante Initiativen zu fördern.

Wir erkennen an, dass die Maßnahmen der CCEP von einer Reihe externer Akteure, einschließlich lokaler und nationaler Gewerkschaften, internationaler Gewerkschaftsverbände, sozialer Investoren, Menschenrechts- und Studentengruppen und anderer Nichtregierungsorganisationen, kontinuierlich überwacht werden.

Die CCEP ist verpflichtet, einen angemessenen Dialog mit diesen Stakeholdern zu führen, um die Auswirkungen der Unternehmensrestrukturierung auf die Arbeitnehmer und die Gemeinschaft zu thematisieren.

Zu den Hauptthemen, die von externen Interessenvertretern im Zusammenhang mit Umstrukturierung aufgeworfen werden, gehören u. a. folgende Themen:

- Zeitnahe Offenlegung von Informationen über potenzielle Auswirkungen auf Mitarbeiter, vor endgültigen Entscheidungen.
- Information und Beratung mit Arbeitnehmervertretungsorganen, soweit zutreffend, über die wirtschaftlichen Folgen für benachteiligte Beschäftigte. **Im Europäischen Betriebsrat (EBR) wurde eine Arbeitsgruppe zur Beschäftigungsfähigkeit eingerichtet, um die Konsequenzen für Mitarbeitende zu diskutieren.**
- Die vorgeschlagenen Pläne zur Minderung der Auswirkungen auf die Mitarbeiter, einschließlich Umschichtung, Umschulung und Abfindungszahlungen.
- Verpflichtungen (sowohl von den veräußerten als auch von den übernehmenden Unternehmen), wenn eine Fusion oder Übernahme erfolgt, um die bestehenden Rechte der Gewerkschaftsvertretung und Tarifverträge zu respektieren, sofern dies gesetzlich vorgeschrieben ist.
- Die Beurteilung, ob die Restrukturierung zu Auslagerung oder Beseitigung gewerkschaftlicher Arbeitsplätze führen wird, die die Zahl der Gewerkschaftsmitglieder verringern.

## 03 VERSAMMLUNGS-FREIHEIT UND TARIFVERHANDLUNGEN

Wir respektieren das Recht der Mitarbeiter, gemäß den lokalen Rechtsvorschriften des Landes, einer Gewerkschaft oder Arbeitnehmervertretung beizutreten, eine zu bilden oder dies zu unterlassen, ohne Repressalien, Einschüchterung oder Belästigung befürchten zu müssen. Werden Arbeitnehmer durch eine rechtlich anerkannte Gewerkschaft oder Arbeitnehmervertretung vertreten, so ist die CCEP verpflichtet, einen konstruktiven Dialog mit ihren frei gewählten oder ernannten Vertretern aufzunehmen. Wo es Kollektivverhandlungen gibt, sind wir verpflichtet, dies in gutem Glauben mit den Vertretern zu tun.

### Für weitere Informationen

- Siehe OECD-Leitlinien für multinationale Unternehmen, Abschnitt V. Beschäftigung und Arbeitsbeziehungen, Absätze 1 a. und 1 B.
- Siehe OECD-Leitlinien für multinationale Unternehmen, Abschnitt III Offenbarung, Absätze 4 und Abschnitt IV Menschenrechte, Absätze 1 – 6

## 04 OFFENLEGUNG VON INFORMATIONEN

Im Einklang mit den OECD-Leitlinien für multinationale Unternehmen verpflichtet sich CCEP zu:

- Den offenen Dialog mit den Mitarbeitern und ihren Vertretern pflegen und erkennen, dass Kommunikation für die Förderung engagierter und integrativer Arbeitsplätze von entscheidender Bedeutung ist.
- Den Arbeitnehmern und ihren Gewerkschaftsvertretern Informationen über eine Übernahme, einen Verkauf oder eine Strukturänderung vor einer endgültigen Entscheidung zu geben, wie sie in den europäischen und lokalen Rechtsvorschriften festgelegt sind.

### Für weitere Informationen

- Siehe OECD-Leitlinien für multinationale Unternehmen, Abschnitt V. Beschäftigung und Arbeitsbeziehungen, Absätze 2 a., 2 B., 2 c., 3 und 6

## 05 STRUKTURELLE VERÄNDERUNGEN UND MINDERUNG VON NEGATIVEN AUSWIRKUNGEN FÜR MITARBEITENDE:

Vor Betriebsveränderungen, die nachteilige Auswirkungen auf die Mitarbeitende haben könnten, u. a. Anlagenschließungen, Entlassungen, Auslagerungen und Outsourcing, wird das Unternehmen:

- So früh wie möglich einen Prozess zur Ermittlung der potenziellen Auswirkungen der Geschäftsumstrukturierung auf Mitarbeitende, einschließlich der Auswirkungen auf die Menschenrechte, initiieren.
- Mitarbeitende und gegebenenfalls deren Gewerkschafts-/Arbeitnehmervertreter angemessen und vor der endgültigen Entscheidung (vorbehaltlich einschlägiger rechtlicher,

### Für weitere Informationen

- Siehe OECD-Leitlinien für multinationale Unternehmen Abschnitt IV Menschenrechte, Absatz 40 und Abschnitt V. Beschäftigung und Arbeitsbeziehungen, Absätze 1 (e.) und 54

geschäftlicher oder vertraulicher Erwägungen) informieren.

- Die Vorschläge mit Mitarbeitenden bzw. gegebenenfalls mit deren Gewerkschafts- und Arbeitnehmervertreter diskutieren - sowohl auf europäischer als auch auf Landesebene. Dazu gehören Maßnahmen, die ergriffen werden, um die nachteiligen Auswirkungen von Eigentumsänderungen und strukturellen Veränderungen, für Mitarbeitende zu mildern. Zusammenarbeit mit den zuständigen Regierungsbehörden und Gemeindevertretern zur Bekämpfung der Auswirkungen durch lokale Initiativen, soweit dies möglich ist.
- Im Allgemeinen verpflichten wir uns, die verfügbaren Mittel gegebenenfalls einzusetzen, um eine sinnvolle Zusammenarbeit mit Mitarbeitende und gegebenenfalls deren Gewerkschaftsvertretern zu gewährleisten, um negative Auswirkungen von Umstrukturierungsentscheidungen auf Mitarbeitende abzumildern.

## WERTSCHÄTZUNG VON VIELFALT

Wir engagieren uns für die Aufrechterhaltung eines Arbeitsklimas ohne Diskriminierung oder Belästigung aufgrund von ethnischer Zugehörigkeit, Geschlecht, Hautfarbe, nationaler oder sozialer Herkunft, Religion, Alter, Behinderung, sexueller Orientierung, politischer Meinung oder eines sonstigen Status, der durch die geltende Gesetzgebung geschützt ist.

Bei der Umsetzung von Umstrukturierungsentscheidungen, die sich auf Menschen auswirken, darf CCEP keine Diskriminierung oder Voreingenommenheit aufgrund der genannten Gründe betreiben.

### Für weitere Informationen

- Siehe OECD-Leitlinien für multinationale Unternehmen, Abschnitt V. Beschäftigung und Arbeitsbeziehungen, Absätze 6, 7, 8

## ZUSÄTZLICHE RESSOURCEN

### Business and Industry Advisory Committee (BIAC) an die OECD

Verantwortungsvolles Geschäftsverhalten: Die OECD-Leitlinien für multinationale Unternehmen, <https://mneguidelines.oecd.org/> - Leitlinien/ - BIAC Website: <http://biac.org/>

UN Guiding Principles on Business and Human Rights UN Guiding Principles on Business and Human Rights Dokument: [http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\\_EN.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf)

Internationale Arbeitgeberorganisation (IOE) Ressourcen zu Wirtschaft und Menschenrechten: IOE-Website: <https://www.ioe-emp.org/en/>