

## PRAWA CZŁOWIEKA I NASZA FIRMA

Poszanowanie praw człowieka jest podstawową wartością dla The Coca-Cola Company. Kształtuje nasze relacje z pracownikami, oczekiwania wobec dostawców i rozlewni oraz nasze zaangażowanie w społeczność i relacje z klientami. Byliśmy jedną z pierwszych firm, które wprowadziły wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka, ponieważ są one zgodne z naszą etyką korporacyjną, misją i wizją. Jesteśmy firmą globalną i dążymy do poprawy jakości życia, jednostek które wywieramy wpływ.

Nasza Polityka praw człowieka odzwierciedla nasze wartości i nadal będzie naszym kompasem w zakresie ochrony praw człowieka. Niniejsza polityka ma zastosowanie do The Coca-Cola Company oraz naszych podmiotów zależnych. Oczekujemy również od naszych niezależnych rozlewni i dostawców poszanowania naszych standardów dotyczących praw człowieka zgodnie z naszymi Wytycznymi dla dostawców.

## NASZE ZOBOWIĄZANIE

Zobowiązujemy się do przestrzegania wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka oraz wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych w ramach naszej działalności biznesowej i łańcucha wartości. Szanujemy wszystkie międzynarodowo uznane prawa człowieka zawarte w Międzynarodowej Karcie Praw Człowieka, podstawowych konwencjach Międzynarodowej Organizacji Pracy oraz Deklaracji Podstawowych Zasad i Praw w Pracy MOP.

Zdajemy sobie sprawę z większej odpowiedzialności, jaką ponosimy wobec naszych najbardziej narażonych grup, w tym społeczności mniejszościowych, kobiet, pracowników migrujących i dzieci. Dążymy do identyfikowania i rozwiązywania najistotniejszych ryzyk związanych z prawami człowieka w naszej działalności i łańcuchu wartości. Przeprowadzamy analizę due diligence i współpracujemy z interesariuszami w celu zapobiegania i ograniczania ryzyka. W stosownych przypadkach zapewniamy i współpracujemy w zakresie dostępu do środków prawnych.

## NASTĘPUJĄCE ZASADY STANOWIĄ PODSTAWĘ NASZEGO GLOBALNEGO PROGRAMU:

### BEZPIECZNE I HIGIENICZNE MIEJSCE PRACY

Pracownicy mają prawo do bezpiecznego i higienicznego miejsca pracy. W ramach naszej działalności staramy się minimalizować ryzyko wypadków, urazów i zagrożeń dla zdrowia. Nie tolerujemy nękania, w tym niepożądanego zachowań werbalnych, fizycznych, seksualnych lub innych, które tworzą zastraszające lub wrogie środowisko pracy.

### RÓŻNORODNOŚĆ I INTEGRACJA

Wszyscy pracownicy mają prawo do bycia traktowanymi z godnością i szacunkiem. Staramy się aktywnie wspierać zróżnicowane równo i inkluzywne miejsca pracy wolne od dyskryminacji ze względu na rasę, płeć, kolor skóry, pochodzenie społeczne lub narodowe, pochodzenie etniczne, wyznanie, wiek, niepełnosprawność, stan zdrowia, orientację seksualną, stan cywilny, ciążę, tożsamość płciową lub sposób jej wyrażania, poglądy polityczne lub jakiegokolwiek inne kategorie chronione obowiązującymi przepisami prawa.

### WOLNOŚĆ ZRZESZANIA SIĘ

Pracownicy mają prawo do dołączenia lub utworzenia związku zawodowego bez obawy o działania odwetowe, zastraszanie, przemoc czy nękanie. W przypadkach, gdy prawo krajowe ogranicza swobodę zrzeszania się, wspieramy alternatywne platformy, aby umożliwić wspólny dialog pracowników i współpracę z kierownictwem.

### WOLNOŚĆ OD PRACY PRZYMUSOWEJ

Zakazujemy stosowania wszelkich form pracy przymusowej, w tym pracy więźniów, pracy przymusowej, pracy nakazanej, pracy o charakterze wojskowym, pracy niewolniczej oraz jakiegokolwiek formy handlu ludźmi. Warunki pracy powinny być przedstawiane w sposób zgodny z prawdą i jasny, w języku zrozumiałym dla każdego pracownika. Nikt nigdy nie może być zmuszany do oszukiwania ani oszukiwany, zobowiązany do uiszczenia opłaty ani zmuszany do oddania swoich dokumentów osobistych w celu zapewnienia zatrudnienia.

### WOLNOŚĆ OD PRACY DZIECI

Zabraniamy zatrudnienia dzieci poniżej 15. roku życia lub poniżej prawnie ustalonego wieku dotychczas poniżej 15. obowiązkowo szkolnego, w zależności od tego, która z tych wartości jest wyższa. Wszelkie wyjątki muszą być zgodne z prawem i z definicją dopuszczalnej „lekkiej pracy” w art. 7 MOP 138. Zabraniamy zatrudnienia osób poniżej 18. roku życia do prac, które MOP uznaje za niebezpieczne. Weryfikujemy wiek wszystkich pracowników w momencie ich zatrudnienia.

### WYNAGRODZENIA I GODZINY PRACY

Pracownicy muszą być sprawiedliwie wynagradzani zgodnie z prawem krajowym, standardami branżowymi i lokalnymi rynkami pracy oraz zgodnie z warunkami wszelkich obowiązujących układów zbiorowych pracy. Wszelkie nadgodziny są wynagradzane odpowiednim wynagrodzeniem dodatkowym, a wszyscy pracownicy mają prawo do uzasadnionych okresów odpoczynku i dni wolnych.

### PRAWA DO GRUNTÓW

Szanujemy prawa własności społeczności. Nie tolerujemy zagrabiania gruntów, a społeczności rdzenne muszą być odpowiednio poinformowane i odpowiednio konsultowane w procesie pozyskiwania gruntów, zgodnie z zasadą swobodnej, wcześniejszej i świadomej zgody.

### ZARZĄDZANIE WODĄ I ŚRODOWISKIEM

Przyjmujemy oparte na prawach człowieka podejście do wody, zmniejszające zagrożenia na drodze oceny lokalnych zagrożeń związanych z wodą, konsultacjach oraz nawiązaniu współpracy z władzami, społecznościami oraz innymi interesariuszami w celu opracowania i wdrożenia planów niedoborów tam, gdzie jest to potrzebne oraz wtedy, gdy jest to potrzebne, wdrażając ponadto plany dotyczące ochrony wód źródłanych w naszych zakładach. Aktywnie pracujemy nad minimalizowaniem naszego wpływu na środowisko oraz zmniejszaniem śladu węglowego poprzez cele naukowe. Pomagamy również promować i służyć naturalnej siedliska, obszarom chronionym i różnorodność biologiczną, w tym poprzez metody, które budują odporność na wstrząsy i długoterminowe czynniki stresogenne.

### OCHRONA PRYMATNOŚCI

Szanujemy prawa do prywatności osób fizycznych i wdrażamy uzasadnione zabezpieczenia w celu ochrony danych osobowych i informacji poufnych, które nam powierzono, zgodnie z naszymi politykami prywatności. Zapewniamy dedykowane środki do dzielenia się pytaniami lub obserwacjami, co pomaga nam stale ulepszać sposoby przemysłowego wykorzystywania danych osobowych.

### DOBRE SAMOPOCZUCIE KONSUMENTÓW

Nasze zaangażowanie na rzecz praw człowieka obejmuje naszych klientów i konsumentów. Zobowiązujemy się do prowadzenia odpowiedzialnego marketingu oraz przedstawiania przejrzystych informacji o wartościach odżywczych oraz oferowania różnorodnych opcji napojów, co pozwala konsumentom na świadomy wybór, zgodny ze zdrowym stylem życia.

## ZASADY WDRAŻANIA

### ZARZĄDZANIE I WDRAŻANIE

Niniejsza Polityka jest nadzorowana przez naszego Starszego wiceprezesa – Globalny Dział Praw Człowieka, Pracy i Relacji Pracowniczych, który regularnie raportuje do Dyrektora Generalnego i Zarządu Spółki. Globalny Dział Praw Człowieka (Global Human Rights Department, GHR) kieruje strategią i programami Spółki dotyczącymi praw człowieka, regularnie informując Zarząd o istotnym ryzyku, wynikach i zmieniających się oczekiwaniach w całym naszym globalnym łańcuchu wartości.

Dział GHR działa w całej Spółce jako organizacja zrzeszona w celu opracowywania polityk i programów, wdrażania analiz due diligence w zakresie praw człowieka, angażowania stron zainteresowanych i przeprowadzania szkoleń w zakresie praw człowieka. Dział GHR nadzoruje również wdrażanie naszych Wytycznych dla Dostawców, które wyrażają nasze oczekiwania dotyczące praw człowieka wobec naszych niezależnych rozlewni i dostawców, monitorując i raportując efektywność programu za pomocą rocznych wskaźników.

### OCZEKIWANIA WOBEC DOSTAWCÓW I ROZLEWNI

Nasze wymagania wobec dostawców są umownie unormowane i operacyjnie wdrożone zgodnie z naszymi **Wytycznymi dla Dostawców i Zasadami zrównoważonego rolnictwa**. Wytycznymi rygorystyczny program mający na celu zapewnianie, że dostawcy i rozlewnie spełniają wymagania dotyczące praw człowieka. Współpracujemy z rozlewniami i dostawcami w celu pomocy w rozwiązywaniu problemów związanych z prawami człowieka oraz naprawie szkód, lecz zakończymy współpracę z dostawcami w powodu kwestii związanych z naruszeniem praw człowieka w stosownych przypadkach.

### ZAANGAŻOWANIE PODMIOTÓW ZAINTERESOWANYCH INTERESARIUSZY

Regularnie współpracujemy z lokalnymi społecznościami, pracownikami, obrońcami praw człowieka i innymi podmiotami zainteresowanymi, aby mieć pewność, że ich punkty widzenia wpływają na nasze decyzje, i podejmujemy wszelkie uzasadnione środki w celu ochrony obrońców praw człowieka i innych podmiotów, z którymi współpracujemy, przed przemocą, zastraszaniem lub innymi działaniami odwetowymi. Uważamy te relacje za kluczowe dla osiągnięcia sukcesu i zaangażowania w świat według przyświecających nam zasad.

### SKARGI I ŚRODKI ZARADCZE

Zgodnie z Wytycznymi ONZ dotyczącymi biznesu i praw człowieka staramy się zapewniać dostęp do odpowiednich środków zaradczych dla każdego, kto poniósł negatywne skutki związane z prawami człowieka w związku z naszą działalnością. Nasza **Infolinia ds. etyki KO** umożliwia każdemu – niezależnie od tego, czy jest to pracownik naszego łańcucha dostaw, członek społeczności, której to dotyczy, czy też inna osoba – zgłaszanie problemów związanych z prawami człowieka lub etyką. Jest ona dostępna online i telefonicznie w 23 językach. Skargi i zażalenia można składać anonimowo. Przeprowadzamy dochodzenie i podejmujemy odpowiednie działania naprawcze w odpowiedzi na wszelkie naruszenia. Nigdy nie uzależniamy korzystania z naszych kanałów składania skarg od zrzeczenia się przez osoby składające skargi swoich praw.