

---

**INHALT**

<b>1. RICHTLINIEN GEGEN VERGELTUNG .....</b>	<b>2</b>
EINLEITUNG .....	2
NORMEN.....	2
BEISPIELE FÜR VERGELTUNG.....	2
PERSONALENTSCHEIDUNGEN UND KOOPERATION .....	3
GOVERNANCE.....	3
MELDUNG VON BEDENKEN .....	3
WEITERE INFORMATIONEN:.....	4

---

## 1. Richtlinien gegen Vergeltung

CCE verpflichtet sich zu einer Kultur, in der rechtliche und ethische Belange ohne Angst vor Vergeltung angesprochen werden können. CCE stellt die verschiedensten Kanäle für die Beschäftigten und andere Stakeholder zur Verfügung, auf denen über solche Belange berichtet werden kann, und verbietet Vergeltung gegen Beschäftigte und andere Stakeholder, die ehrlich und in gutem Glauben solche Belange ansprechen.

Diese Richtlinie gilt für CCE und alle ihre Tochtergesellschaften, operativen Gruppen, Abteilungen, Joint Ventures und andere Geschäftstätigkeiten weltweit (gemeinsam „CCE“). Diese Richtlinie gilt auch für alle Personen, die für CCE handeln, einschließlich der Beschäftigten, leitenden Angestellten, Direktoren, Berater und Agenten.

Die Prinzipien dieser Richtlinie gelten auch für die Lieferanten, Verkäufer, Berater, unabhängigen Auftragnehmer, Agenten oder jede andere Partei, die in irgendeiner Weise für uns handelt („Lieferanten“), wie es im Verhaltenskodex für Lieferanten von CCE heißt.

### Einleitung

Es ist wichtig, dass rechtliche und ethische Belange bei der frühestmöglichen Gelegenheit erkannt und gelöst werden. Deshalb unterstützt CCE ein Arbeitsumfeld, in dem unsere Beschäftigten und andere Stakeholder rechtliche und ethische Belange ohne Furcht vor Vergeltung (dazu gehört Strafe, Entlassung, Degradierung, Suspendierung, Drohung oder Schikanie) melden können. CCE toleriert keine Vergeltung gegen Personen, die rechtliche und ethische Belange ehrlich und in gutem Glauben melden.

### Normen

CCE ermuntert ihre Beschäftigten und andere Stakeholder, glaubhafte Bedenken zu rechtlichen und ethischen Problemen zu melden. Wenn solche Probleme sofort erkannt werden, hat CCE die beste Möglichkeit, proaktiv zu handeln, Fakten so schnell wie möglich zu bestätigen und mögliche Auswirkungen zu minimieren, indem Sorgen angesprochen und begrenzt werden.

CCE toleriert keine Vergeltung gegen jemanden, der ein rechtliches oder ethisches Problem ehrlich und in gutem Glauben anspricht. Versuche, jemanden davon abzuhalten, solche Sorgen anzusprechen oder Vergeltungsmaßnahmen gegen eine Person, die solche Belange anspricht, werden nicht geduldet und als ernste Angelegenheit behandelt und disziplinarisch bestraft, was bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen kann. Diese Richtlinie bezieht sich auf alle rechtlichen und ethischen Belange, die angesprochen werden oder über die berichtet wird (anonym oder nicht), einschließlich solcher, die einem Vorgesetzten oder Manager oder einem Mitglied der Personalabteilung, der Rechtsabteilung oder anderweitig anonym mitgeteilt werden (die „Melde-Kanäle“).

### Beispiele für Vergeltung

Vergeltung kann viele Formen annehmen und subtil sein. Vermutete Vergeltungsmaßnahmen sollten gemeldet werden (siehe die Sektion „Meldung von Bedenken“, unten), einschließlich der unten aufgeführten Beispiele.

### Mögliche Beispiele für Vergeltung:

- Reduzierung, Hinzufügen oder Änderung von Verpflichtungen oder Stunden ohne Einwilligung
- Beschimpfungen oder Verhaltensweisen, die einen Beschäftigten in Verlegenheit bringen oder demütigen
- Körperliche Angriffe oder Drohungen
- Entlassung, Degradierung oder Drohung mit Entlassung oder Degradierung
- Ungerechtfertigte Verweigerung von Beförderung, Gehaltserhöhung, Posten, Versetzung oder der Möglichkeit von Überstunden
- Andere Handlungen, die der Charta der Beschäftigten oder den Betriebsprinzipien von CCE widersprechen.

### Personalentscheidungen und Kooperation

Nichts in dieser Richtlinie ist so zu interpretieren, dass CCE von Personalentscheidungen auf der Grundlage von rechtmäßigen geschäftlichen Gründen, die keine Vergeltungsmaßnahmen darstellen, Abstand nimmt (z.B. eine Personalentscheidung aufgrund eines Vertragsbruchs).

Rechtliche und ethische Probleme und Untersuchungen sind oft komplex und haben verschiedene Facetten. Es ist wichtig, dass alle Beschäftigten und andere Stakeholder, die im Zusammenhang mit solchen Problemen und Untersuchungen kontaktiert werden, vollkommen kooperieren, damit CCE die Informationen erhalten kann, die nötig sind, um auf diese Angelegenheiten sofort und angemessen zu reagieren.

### Governance

Gemäß der EU-Richtlinie zum Schutz von Hinweisgebern hat CCE folgende Personen als „passendste“ Person ernannt, um Berichte zu empfangen und sie intern zu verfolgen: Den Compliance-Beauftragten, Personalleiter, Rechtsberater, Finanzvorstand (CFO), ein Mitglied der Geschäftsführung oder des Managements.

### Meldung von Bedenken

Bedenken im Zusammenhang mit Vergeltung oder andere rechtliche oder ethische Belange können über einen der Meldekanäle mitgeteilt werden und werden schnellstmöglich geprüft.

Bei CCE erwarten wir, dass Manager und Vorgesetzte ein Verfahren der offenen Tür verfolgen. Vorgesetzte und Manager bei CCE müssen sicherstellen, dass sie ansprechbar sind, rechtliche und ethische Belange ernst nehmen und mit dem Verfahren vertraut sind, solche Belange zur Behandlung an die Rechtsabteilung, Ethische & rechtliche Compliance, die Personalabteilung oder die Abteilung für interne Prüfungen, je nach Sachlage, weiterzuleiten. Es ist wichtig, dass die Beschäftigten von CCE und andere Stakeholder sicher sind, dass ihre Sorgen behandelt werden. Es ist auch wichtig, dass solche Sorgen angesprochen, geprüft und sofort zur Bearbeitung weitergeleitet werden. Wenn ein Bedenken geäußert wird, kann die Möglichkeit, die Angelegenheit proaktiv und sofort zu behandeln schnell vorbei sein.

Beschäftigte und andere Stakeholder sollten auch bedenken, dass die Meldesysteme von CCE eingehalten werden müssen und nicht missbraucht werden dürfen. Wenn festgestellt wird, dass jemand unehrlich Meldungen macht oder

## **Richtlinie gegen Vergeltung**

CCE Holding GmbH



unangemessene Absichten verfolgt (z.B. um einen Kollegen zu strafen oder zu belästigen), werden Disziplinarmaßnahmen eingeleitet, die bis zur Entlassung führen können.

Weitere Informationen:

Weitere Informationen oder Ratschläge erhalten Sie von der Rechtsberatung Ihrer Gruppe oder Region oder dem Compliance-Beauftragten.