

Whistleblowing-Richtlinie

1. Unsere Verantwortung

Die Coca-Cola HBC AG (mit all ihren Tochtergesellschaften das "Unternehmen") verpflichtet sich, unsere Geschäfte ehrlich und integer zu führen. Wir erwarten von allen Mitarbeiter/innen (einschließlich befristeten und freien Dienstnehmer/innen), leitenden Angestellten sowie Berater/innen, Praktikant/innen, Entsandten und Vertreter/innen, die im Namen des Unternehmens handeln, dass sie hohe Standards einhalten und die Werte und Verhaltensweisen in Übereinstimmung mit unserem Verhaltenskodex aufrechterhalten.

2. Zweck

Der Zweck dieser Richtlinie ist es:

- die Meldung jeglicher Form von unangemessenem Verhalten, das in Abschnitt 5 dieser Richtlinie beschrieben ist, zu fördern.
- Anleitungen zu geben, wie Bedenken geäußert werden können.
- zu bestätigen, dass die Vertraulichkeit gewahrt bleibt und dass echte Bedenken, die ehrlich gemeldet werden, ohne Angst vor Vergeltungsmaßnahmen geäußert werden können, selbst wenn sie sich als falsch erweisen.

3. Umfang

Die Richtlinie gilt für das Unternehmen und seine Tochtergesellschaften und gilt für alle Mitarbeiter/innen (einschließlich befristeten und freien Dienstnehmer/innen), leitende Angestellte, Berater/innen, Praktikant/innen, Entsandte und Vertreter/innen, die im Namen des Unternehmens handeln.

Die Richtlinie ist nicht Teil des Vertrages mit dem Unternehmen, der Ihnen separat zur Verfügung gestellt wurde.

4. Definition des Begriffs "Whistleblower"

Ein/e Whistleblower/in ist definiert als ein/e Mitarbeiter/in, leitende/r Angestellte/r, Berater/in, Praktikant/in, Entsandte oder Vertreter/in des Unternehmens, die/der Informationen über die in Abschnitt 5 unten genannten Verstöße, die im Rahmen seiner/ihrer arbeitsbezogenen Aktivitäten erworben wurden, meldet oder öffentlich bekannt gibt. Darüber hinaus sehen sie die Notwendigkeit, Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen für Meldungen in Anspruch zu nehmen. Ein/e Whistleblower/in kann sich dafür entscheiden, anonym zu bleiben, aber das Unternehmen ermutigt den/die Whistleblower/in, sich auf einer benannten, vertraulichen Basis zu melden.

5. Was zu melden ist

Whistleblowing ist, wenn eine Person Bedenken wegen Fehlverhaltens äußert.

Die folgenden Punkte gelten als Beispiele für Bedenken, die geäußert werden können (sie sind nicht erschöpfend): mutmaßliches betrügerisches Verhalten, korruptes Verhalten, Verstoß gegen geltende Kartell- und Wettbewerbsvorschriften, Verstoß gegen den Schutz personenbezogener Daten und die Sicherheit des Unternehmenssystems, Gefährdung der Gesundheit und Sicherheit einer Person oder von Einzelpersonen, Gefährdung der Umwelt, Begehung einer Straftat, Nichteinhaltung gesetzlicher oder behördlicher Verpflichtungen und Verheimlichen oder Verschleiern von Informationen, die sich auf die oben genannten Punkte beziehen.

Wenn Sie sich nicht sicher sind, ob etwas in den Geltungsbereich dieser Richtlinie fällt, sollten Sie sich von Ihrem/Ihrer Ethik- und Compliance-Beauftragten beraten lassen, der/die Sie auch darüber informieren kann, wo Sie umfassende und unabhängige Informationen und Ratschläge zu Verfahren, Rechtsbehelfen und Schutz gemäß Ihrer lokalen Whistleblowing-Gesetzgebung erhalten können.

6. So können Sie eine Meldung machen

Wo immer möglich, sollten Sie Bedenken zuerst intern melden. Meldungen über Bedenken im Rahmen dieser Richtlinie können über eine unabhängig betriebene Whistleblower-Hotline (online unter www.coca-colahellenic.ethicspoint.com und/oder telefonisch) gemacht werden. Dieser Service ist in allen Sprachen der Regionen verfügbar, in denen das Unternehmen tätig ist. Einzelpersonen haben auch die Möglichkeit, Bedenken direkt an ihren Ethik- und Compliance-Beauftragten, General Manager, Function Head, den Head of Corporate Audit, den Senior Audit Manager - COBC & Compliance oder den General Counsel zu melden. Bedenken können schriftlich oder mündlich (telefonisch oder per Sprachnachrichtensystem) und auf Antrag der meldenden Person durch ein physisches Treffen innerhalb eines angemessenen Zeitraums geäußert werden.

Der Senior Audit Manager - COBC & Compliance ist verantwortlich für die Führung von Aufzeichnungen über Berichte über potenzielle Verstöße und die über das Fallmanagementsystem ergriffenen Maßnahmen. Der Leiter der Konzernrevision ist dafür verantwortlich, dem Prüfungs- und Risikoausschuss vierteljährlich über die Anzahl, die Art und den Status der eingegangenen Beschwerden zu berichten.

Wir empfehlen Ihnen, interne Berichtslinien zu verwenden, um eine zeitnahe Untersuchung zu gewährleisten, aber Einzelpersonen können Bedenken auch den zuständigen externen Behörden melden, soweit dies in der örtlichen Gerichtsbarkeit zulässig ist. Das Unternehmen empfiehlt Ihnen, sich beraten zu lassen, bevor Sie ein Anliegen an externe Personen melden. Sie sollten Ihren Ethik- und Compliance-Beauftragten fragen, wo Sie unabhängigen Rat einholen können. Ihre lokale Gesetzgebung kann die Stellen festlegen, an die qualifizierte Offenlegungen erfolgen können.

7. Vertraulichkeit

Das Unternehmen wird alle angemessenen Vorkehrungen treffen, um die Identität von Personen, die Bedenken äußern, vertraulich zu behandeln, im Einklang mit der Durchführung einer gründlichen und

fairen Untersuchung und der Einhaltung der geltenden Gesetze. Der Zugriff auf einen Bericht ist nur Mitarbeiter/innen gestattet, die den Bericht unbedingt kennen müssen. Die Identität der Person, die die Meldung vornimmt, wird ohne ausdrückliche Zustimmung an Niemanden weitergegeben, der über die Mitarbeiter/innen hinausgeht, die den Bericht erhalten und weiterverfolgen. Das Unternehmen stellt sicher, dass alle personenbezogenen Daten in Übereinstimmung mit seiner Datenschutzrichtlinie behandelt werden und dass jeder, der an der Untersuchung beteiligt ist, die Datenschutzerfordernisse kennt.

8. Untersuchungsverfahren

Alle Meldungen über Bedenken, die unter diese Richtlinie fallen, werden spätestens 7 Tage nach Erhalt bestätigt. Beschwerden werden umgehend, unparteiisch und angemessen in Übereinstimmung mit den genehmigten Untersuchungsrichtlinien des Unternehmens untersucht.

Das Unternehmen wird die Person, die die Bedenken geäußert hat, über den Fortschritt einer Untersuchung und über jeden wahrscheinlichen Zeitrahmen auf dem Laufenden halten. Sie sollten alle Informationen über die Untersuchung vertraulich behandeln.

Die Feststellung der Ergebnisse wird vom zuständigen Disziplinarausschuss überprüft und bei Bedarf werden geeignete Maßnahmen ergriffen. Die detaillierte Beschreibung des Ermittlungsverfahrens sowie Informationen zu möglichen Disziplinarmaßnahmen wegen Verhaltensverletzung finden Sie in den Richtlinien für den Umgang mit potenziellen COBC-Angelegenheiten.

9. Schutz

Das Unternehmen verpflichtet sich, sicherzustellen, dass eine Person in keiner Weise benachteiligt wird, indem sie berechtigte Bedenken hinsichtlich eines vermuteten meldepflichtigen Verhaltens äußert, vorausgesetzt, sie hatte Grund zu der Annahme, dass die Informationen zum Zeitpunkt der Berichterstattung wahr und genau waren, und sie diese in Übereinstimmung mit dieser Richtlinie meldete. Whistleblowing-Rechtsvorschriften können auch diejenigen Personen vor Vergeltungsmaßnahmen schützen, die eine Person bei der Meldung in einem arbeitsbezogenen Kontext unterstützen und deren Unterstützung vertraulich sein sollte, sowie Dritte, die mit den Hinweisgebern verbunden sind und die in einem arbeitsbezogenen Kontext Vergeltungsmaßnahmen erleiden könnten. Insbesondere werden diese Personen, die geschützt sind, nicht durch Entlassung, Herabstufung, Verlust von Leistungen, Drohungen, Belästigung, Diskriminierung oder Voreingenommenheit benachteiligt. Wenn Bedenken hinsichtlich der Sicherheit des Hinweisgebers bestehen, kann er oder sie eine Beurlaubung oder einen vorübergehenden Arbeitsplatzwechsel beantragen, und solche Anfragen werden angemessen berücksichtigt. Ein Verstoß gegen diesen Abschnitt durch eine/n Mitarbeiter/in, leitende/n Angestellte/n, Berater/in oder Auftragnehmer/in wird als Verstoß gegen den Verhaltenskodex angesehen und als solcher behandelt. Wenn eine Person, die Bedenken äußert, der Meinung ist, dass aufgrund ihrer Handlung Vergeltungsmaßnahmen gegen sie ergriffen wurden, kann sie über einen der im Anhang genannten Personen Berufung einlegen.

Wenn zu irgendeinem Zeitpunkt festgestellt wird, dass Sie wissentlich eine falsche Anschuldigung erhoben haben, verlieren Sie den im Rahmen dieses Verfahrens gewährten Schutz und unterliegen Disziplinarmaßnahmen nach dem Verhaltenskodex.

Jede in einem Vertrag oder einer Vereinbarung enthaltene Klausel, die vorgibt, Sie daran zu hindern, Bedenken im Rahmen dieser Richtlinie zu äußern, ist nichtig.

10. Feedback

Sofern es angemessen ist und die Identität der Person, die Bedenken geäußert hat, bekannt ist, ist an diese eine Rückmeldung über den Fortgang der Untersuchung zu geben..

Eine Benachrichtigung über die Entscheidung wird Ihnen zur Verfügung gestellt. Wenn dies nach den lokalen Whistleblowing-Gesetzen erforderlich ist oder wenn möglich, werden wir innerhalb von drei Monaten nach Meldung (oder sechs Monate in hinreichend begründeten Fällen) Feedback geben. Da das Unternehmen jedoch bestrebt ist, bei allen Untersuchungen Vertraulichkeit zu wahren, ist es möglicherweise nicht in der Lage, die Person, die ein Anliegen vorbringt, über spezifische Details der Untersuchung und der daraus resultierenden Disziplinarmaßnahmen zu informieren.

Sie sollten alle Informationen, die Sie über die Untersuchung und/oder das Ergebnis erhalten, streng vertraulich behandeln.

11. Strafen für Verstöße gegen diese Richtlinie

Wenn ein/e Mitarbeite(in (einschließlich eines/einer befristeten oder freien Dienstnehmers/Dienstnehmerin), leitende/n Angestellten, Beraters /Beraterin oder Vertreters/Vertreterin des Unternehmens gegen diese Richtlinie verstößt, wird dies als Verstoß gegen den Verhaltenskodex angesehen und entsprechend behandelt.

12. Prozesstransparenz

Informationen über die Verfahren des Unternehmens zur Behandlung von Whistleblowing-Beschwerden sind im Intranet des Unternehmens verfügbar und im Verhaltenskodex des Unternehmens aufgeführt.

Das Unternehmen behält sich das Recht vor, den Inhalt dieser Richtlinie jederzeit zu ändern und zu überarbeiten. Änderungen können erforderlich sein, wenn sich die Art und Weise, wie das Unternehmen arbeitet, aufgrund von Marktbedingungen oder einer Änderung des Arbeitsrechts oder einer anderen Gesetzgebung, die eine Änderung der Richtlinie erfordert, ändert. In jedem Fall wird jährlich eine Überprüfung vorgenommen.

Jeder sollte sicherstellen, dass er im Einklang mit den in dieser Richtlinie enthaltenen Zielen handelt. Sie müssen sicherstellen, dass Sie mit den Bedingungen vertraut sind und diese einhalten.

ANHANG

Die autorisierten Beauftragten auf Gruppenebene, mit denen Einzelpersonen ihre Bedenken im Zusammenhang mit möglichen Verstößen gegen diese Richtlinie offenlegen können, sind:

- Audit & Risk Committee Chairman
- General Counsel
- Head of Corporate Audit