

	<b>Quality Management System CCHBC Austria</b>		Interne Dok.-Nr.:	RL 21.02.06
			Änderungsdatum:	08.05.2026
	Ersteller: AGE	Visum: MCE	Ersetzt Version:	18.09.2024

## Whistleblowing-Richtlinie

### 1. Unsere Verpflichtung

Die Coca-Cola HBC AG (zusammen mit all ihren Tochtergesellschaften das „Unternehmen“) verpflichtet sich, ihre Geschäfte mit Ehrlichkeit und Integrität zu führen. Wir erwarten von allen Mitarbeitenden (einschließlich Zeitarbeitskräften und Leiharbeiter:innen), Führungskräften sowie Berater:innen, Praktikant:innen, entsandten Mitarbeiter:innen und Auftragnehmer:innen, die im Namen des Unternehmens handeln, dass sie hohe Standards einhalten und die Werte und Verhaltensweisen gemäß unserem Geschäftlichen Verhaltenskodex (Code of Business Conduct, COBC) wahren.

### 2. Zweck

Diese Richtlinie hat folgenden Zweck:

- die Meldung jeglicher Form von unangemessenem Verhalten, wie in Abschnitt 5 dieser Richtlinie beschrieben, zu fördern;
- Anleitungen dazu zu geben, wie Bedenken geäußert werden können;
- zu versichern, dass die Vertraulichkeit gewahrt bleibt und dass ernsthafte Bedenken, die in gutem Glauben gemeldet werden, ohne Angst vor Vergeltungsmaßnahmen geäußert werden können, selbst wenn sich diese Bedenken später als unbegründet erweisen sollten.


### 3. Umfang

Diese Richtlinie gilt für das Unternehmen und seine Tochtergesellschaften und erstreckt sich auf alle Mitarbeitenden (einschließlich Zeitarbeitskräfte und Leiharbeiter:innen), Führungskräfte sowie Berater:innen, Praktikant:innen, entsandten Mitarbeiter:innen und Auftragnehmer:innen, die im Namen des Unternehmens handeln.

Diese Richtlinie ist nicht Bestandteil der Verträge mit dem Unternehmen, die separat abgeschlossen werden.

### 4. Definition des Begriffs „Hinweisgeber:in“ bzw. „Whistleblower:in“

Als Hinweisgeber:in bzw. Whistleblower:in gilt ein:e Mitarbeitende, Führungskraft, Berater:in, Praktikant:in, entsandte:r Mitarbeiter:in oder Auftragnehmer:in des Unternehmens, welche:r Informationen über Verstöße im Sinne von Abschnitt 5 unten meldet oder öffentlich macht, die er:sie im Rahmen seiner:ihrer beruflichen Tätigkeit erlangt hat. Darüber hinaus sieht er:sie die Notwendigkeit, Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen aufgrund der Meldung in Anspruch zu nehmen. Ein:e Hinweisgeber:in kann sich dafür entscheiden, anonym zu bleiben, doch das Unternehmen ermutigt Hinweisgeber:innen, die Meldung namentlich und vertraulich vorzunehmen.

	<b>Quality Management System CCHBC Austria</b>		Interne Dok.-Nr.:	RL 21.02.06
			Änderungsdatum:	08.05.2026
	Ersteller: AGE	Visum: MCE	Ersetzt Version:	18.09.2024

## 5. Was gemeldet werden soll

Als Whistleblowing gilt, wenn eine Person Bedenken in Bezug auf Fehlverhalten oder andere vermutete Verfehlungen oder Gefahren am Arbeitsplatz äußert, die andere betreffen. Nachfolgend sind einige Beispiele für Bedenken aufgeführt, die geäußert werden können (nicht abschließend): jedes vermutete betrügerische oder korrupte Verhalten, Verstöße gegen geltende kartell- und wettbewerbsrechtliche Vorschriften, Verstöße gegen Datenschutz- und Unternehmenssicherheitsvorschriften, Gefährdung der Gesundheit und Sicherheit einzelner oder mehrerer Personen, Gefährdung der Umwelt, Begehung einer Straftat, Nichteinhaltung gesetzlicher oder behördlicher Verpflichtungen sowie die Verschleierung von Informationen, die sich auf einen der oben genannten Punkte beziehen.

Wenn du nicht sicher bist, ob ein Sachverhalt in den Geltungsbereich dieser Richtlinie fällt, wende dich an deine:n Ethics and Compliance Officer, welche:r dich auch darüber informieren kann, wo du umfassende und unabhängige Informationen sowie Beratung zu Verfahren, Rechtsbehelfen und Schutzmaßnahmen erhältst, die dir gemäß der lokalen Whistleblowing-Gesetzgebung zur Verfügung stehen.

Diese Richtlinie gilt nicht für Bedenken in Zusammenhang mit deinem eigenen Arbeitsverhältnis. Um diese Bedenken anzusprechen, solltest du stattdessen entsprechend der Richtlinie zum Umgang mit persönlichen Beschwerden von Mitarbeitenden (Grievance Policy) vorgehen, sofern eine solche verfügbar und anwendbar ist; dein:e People & Culture Director berät und unterstützt dich dabei.

## 6. Möglichkeiten der Meldung

Zunächst möchten wir dich ermutigen, Bedenken intern anzusprechen. Meldungen im Rahmen dieser Richtlinie können über eine unabhängig betriebene Whistleblowing-Plattform (online unter <https://www.coca-colahellenic.ethicspoint.com> und/oder telefonisch) gemacht werden. Dies ist in allen Sprachen jener Länder möglich, in denen das Unternehmen tätig ist.

Du hast zudem die Möglichkeit, Bedenken direkt an deine:n Ethics and Compliance Officer:in, deine:n General Manager, deine:n Function Head, die:den Senior Audit Manager – COBC & Compliance, die:den Head of Corporate Audit, die:den General Counsel oder die:den Vorsitzende:n des Audit and Risk Committee zu melden. Bedenken können schriftlich oder mündlich (telefonisch oder als Sprachnachricht) und auf Wunsch der meldenden Person im Rahmen eines persönlichen Gesprächs innerhalb eines angemessenen Zeitraums angesprochen werden.

Der:die Senior Audit Manager – COBC & Compliance ist dafür verantwortlich, Aufzeichnungen über Meldungen potenzieller Verstöße und die ergriffenen Maßnahmen im Rahmen des Case Management Systems zu führen. Der:die Head of Corporate Audit ist dafür verantwortlich, dem Audit and Risk Committee vierteljährlich die Anzahl, Art und den Status der eingegangenen Beschwerden zu melden.

Wir ermutigen dich, die internen Meldewege zu nutzen, um eine zeitnahe Untersuchung zu gewährleisten. Es steht dir jedoch auch frei, Bedenken extern an die zuständigen Behörden zu melden, sofern dies nach der

	<b>Quality Management System CCHBC Austria</b>		Interne Dok.-Nr.:	RL 21.02.06
			Änderungsdatum:	08.05.2026
	Ersteller: AGE	Visum: MCE	Ersetzt Version:	18.09.2024

lokalen Gesetzgebung zulässig ist. Das Unternehmen empfiehlt, sich beraten zu lassen, bevor Bedenken an externe Stellen gemeldet werden. Erkundige dich bei deinem:deiner Ethics and Compliance Officer:in, wo du unabhängige Beratung erhältst. In lokalen Gesetzen ist möglicherweise festgelegt, an welche Stellen entsprechende Meldungen gerichtet werden können.

## 7. Vertraulichkeit

Das Unternehmen wird alle angemessenen Vorkehrungen treffen, um die Identität aller, die Bedenken melden, vertraulich zu behandeln, und gleichzeitig eine gründliche und faire Untersuchung im Einklang mit geltenden Gesetzen sicherzustellen. Nur jene Mitarbeiter:innen, die zwingend davon Kenntnis haben müssen, erhalten Zugang zu Meldungen. Die Identität der meldenden Person wird ohne deren ausdrückliche Zustimmung nicht an Personen weitergegeben, die nicht zu jenen Mitarbeitenden gehören, die die Meldung entgegennehmen und bearbeiten. Personenbezogene Daten sind gemäß der Richtlinie zum Schutz personenbezogener Daten zu behandeln, wobei sämtliche an der Untersuchung beteiligten Personen Kenntnis der Datenschutzerfordernungen haben müssen.

## 8. Schulungen

Es finden regelmäßig Schulungen zur Whistleblowing-Richtlinie statt. Bei Fragen zum Schulungsangebot wende dich bitte an deine:n Ethics and Compliance Officer:in. Jede:r Mitarbeiter:in ist selbst für die aktive Teilnahme an und gewissenhafte Absolvierung der verpflichtenden Schulung verantwortlich.

## 9. Vorgehensweise bei Untersuchungen

Alle Meldungen im Rahmen dieser Richtlinie werden spätestens 7 Tage nach Eingang bestätigt. Bedenken werden unverzüglich, unparteiisch und angemessen gemäß den genehmigten Leitfäden für Untersuchungen geprüft.

Die Ergebnisse werden vom zuständigen Ausschuss geprüft, und bei Bedarf werden gegebenenfalls geeignete Maßnahmen ergriffen. Eine detaillierte Beschreibung des Untersuchungsprozesses sowie Informationen zu möglichen Maßnahmen bei Verstößen finden sich in den COBC Investigation Process Guidelines.

## 10. Schutz

Das Unternehmen verpflichtet sich, sicherzustellen, dass eine Person in keiner Weise benachteiligt wird, wenn sie ehrlich und in gutem Glauben Bedenken hinsichtlich eines mutmaßlichen meldepflichtigen Verhaltens äußert, vorausgesetzt, sie hatte zum Zeitpunkt der Meldung berechtigte Gründe zu der Annahme, dass die Informationen wahr und korrekt waren, und sie hat die Meldung gemäß dieser Richtlinie vorgenommen. Whistleblowing-Gesetze können bestimmten Personen je nach Art der Offenlegung und dem Land, in dem sie ansässig sind, auch gesetzlichen Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen gewähren. Die geschützten Personen haben das Recht, aufgrund ihrer Offenlegung keinen Nachteil zu erleiden, z. B. keine Benachteiligung durch Entlassung, Herabstufung, Verlust von Leistungen, Drohungen, Belästigung,

	<b>Quality Management System CCHBC Austria</b>		Interne Dok.-Nr.:	RL 21.02.06
			Änderungsdatum:	08.05.2026
	Ersteller: AGE	Visum: MCE	Ersetzt Version:	18.09.2024

Diskriminierung oder Voreingenommenheit. Bestehen Bedenken hinsichtlich der Sicherheit des:der Hinweisgeber:in, kann diese:r eine Beurlaubung oder eine vorübergehende Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz beantragen, und solche Anträge werden angemessen geprüft. Ein Verstoß gegen diesen Abschnitt durch eine:n Mitarbeiter:in, Führungskraft, Berater:in oder Auftragnehmer:in gilt als Verstoß gegen den Verhaltenskodex und wird entsprechend geahndet. Solltest du der Ansicht sein, dass du eine der oben beschriebenen Benachteiligungen erfahren hast, kannst du bei einer der im Anhang zu dieser Richtlinie genannten Personen Beschwerde einlegen.

Sollte sich herausstellen, dass eine Person wissentlich eine falsche Anschuldigung gemacht hat, verliert diese den im Rahmen dieses Verfahrens gewährten Schutz und muss mit Konsequenzen gemäß dem Verhaltenskodex rechnen.

Jede Bestimmung in einem Vertrag oder einer Vereinbarung, die darauf abzielt, dich daran zu hindern, Bedenken im Rahmen dieser Richtlinie zu äußern, ist unwirksam.

## 11. Rückmeldung

Sofern es angemessen ist und die Identität der Person, die eine Meldung gemacht hat, bekannt ist, wird das Unternehmen diese Person über den Fortschritt der Untersuchung und den voraussichtlichen Zeitrahmen auf dem Laufenden halten. Auch wenn wir nicht immer das von dem:der Hinweisgeber:in erhoffte Ergebnis garantieren können, wird jeder Hinweis fair und angemessen behandelt. Die Einhaltung dieser Richtlinie trägt dazu bei, dies sicherzustellen.

Der:die Hinweisgeber:in erhält eine schriftliche Mitteilung über die Entscheidung. Soweit die lokale Gesetzgebung dies erfordert oder erlaubt, erfolgt innerhalb von drei Monaten nach Meldung des Vorfalls eine Rückmeldung (in hinreichend begründeten Fällen innerhalb von sechs Monaten). Da das Unternehmen jedoch bestrebt ist, bei allen Untersuchungen Vertraulichkeit zu wahren, ist es unter Umständen nicht möglich, die meldende Person über konkrete Einzelheiten der Untersuchung und etwaige daraus resultierende Maßnahmen zu informieren.


Jegliche Informationen in Zusammenhang mit Untersuchungen oder deren Ausgang ist geheim zu halten.

## 12. Konsequenzen bei Verstößen gegen diese Richtlinie

Verstößt ein:e Mitarbeiter:in (einschließlich Zeitarbeitskräfte und Leiharbeiter:innen), eine Führungskraft, eine Berater:in oder eine Auftragnehmer:in des Unternehmens gegen diese Richtlinie, so gilt stellt dies einen Verstoß gegen den Verhaltenskodex dar und wird entsprechend geahndet.

## 13. Transparenz

Informationen zu den Verfahren des Unternehmens für den Umgang mit Whistleblowing-Meldungen sind im Intranet des Unternehmens verfügbar und werden im Verhaltenskodex des Unternehmens genannt.

	<b>Quality Management System CCHBC Austria</b>		Interne Dok.-Nr.:	RL 21.02.06
			Änderungsdatum:	08.05.2026
	Ersteller: AGE	Visum: MCE	Ersetzt Version:	18.09.2024

## 14. Verantwortlichkeit

Jede:r Mitarbeiter:in trägt Verantwortung für den Erfolg dieser Richtlinie und sollte diese nutzen, um jeden Verdacht auf Gefahren oder Fehlverhalten zu melden. Alle Mitarbeitenden sind aufgefordert, sich zu dieser Richtlinie zu äußern und Verbesserungsvorschläge zu machen. Kommentare, Vorschläge und Fragen können an die:den Ethics and Compliance Officer:in gerichtet werden.

Diese Richtlinie wird regelmäßig überprüft, und das Unternehmen behält sich das Recht vor, den Inhalt dieser Richtlinie jederzeit zu ändern und zu überarbeiten. Änderungen können erforderlich werden, wenn sich die Geschäftstätigkeit des Unternehmens aufgrund von Marktbedingungen oder einer Änderung des Arbeitsrechts oder anderer Rechtsvorschriften ändert, die eine Anpassung der Richtlinie erfordern. Die aktuellste Version dieser Richtlinie ist im Intranet des Unternehmens und auf der Website [www.coca-colahellenic.com](http://www.coca-colahellenic.com) verfügbar.

Jeder:r sollte sicherstellen, im Einklang mit den in dieser Richtlinie enthaltenen Zielen und Vorgaben zu handeln. Dazu ist es erforderlich sich mit den Bestimmungen vertraut zu machen und diese einzuhalten.

	<b>Quality Management System CCHBC Austria</b>		Interne Dok.-Nr.:	RL 21.02.06
			Änderungsdatum:	08.05.2026
	Ersteller: AGE	Visum: MCE	Ersetzt Version:	18.09.2024

## ANHANG

Die auf Konzernebene zuständigen Ansprechpartner:innen, an die sich Personen mit Bedenken hinsichtlich möglicher Verstöße gegen diese Richtlinie wenden können, sind:

- Vorsitzende:r des Audit & Risk Committee
- General Counsel
- Head of Corporate Audit