

## Polityka Równości Szans

### Zarys ogólny

Celem Coca-Cola Hellenic jest brak dyskryminacji w jakimkolwiek aspekcie zatrudnienia na tle rasowym, religijnym, koloru skóry, etnicznym lub narodowościowym, wieku, niepełnosprawności, orientacji seksualnej, poglądów politycznych, płci lub stanu cywilnego.

We wszystkich aspektach zatrudnienia, rekrutacji, wypłacania wynagrodzeń i pozostałych świadczeń, zapewniania szkoleń, awansów, przeniesień i rozwiązywania umowy o zatrudnienie będziemy traktować wszystkie osoby w sposób sprawiedliwy, z uwzględnieniem ich zdolności spełnienia wymagań i standardów związanych z zajmowanym stanowiskiem.

Żaden pracownik nie będzie doświadczać nękania fizycznego, psychicznego, seksualnego, na tle rasowym, słownego lub jakiegokolwiek innego rodzaju nadużyć. Firma zapewni procedury, mające na celu wykrywanie niedociągnięć w tym zakresie i zapewniające wyeliminowanie ich w szybki i skuteczny sposób.

### Zabronione praktyki zgodnie z wytycznymi tej polityki

#### 1. Dyskryminowanie

- a) Złamaniem zasad tej polityki jest dyskryminowanie w zakresie nawiązania stosunku pracy, przyznawania wynagrodzenia i przywilejów, tworzenia warunków pracy, oceny lub awansowania, jeśli różnicowanie to w całości lub częściowo wynika ze względów rasowych, religijnych, koloru skóry, etnicznych lub narodowościowych, wieku, niepełnosprawności, orientacji seksualnej, poglądów politycznych, płci lub stanu cywilnego.
- b) Polityką Coca-Cola Hellenic jest przestrzeganie wszystkich przepisów prawa pracy w danym kraju włączając prawo o niedyskryminowaniu.
- c) Dyskryminowanie jako złamanie niniejszej procedury będzie surowo karane włączając możliwość wypowiedzenia umowy w stosunku do osoby dyskryminującej.

#### 2. Mobbing

Niniejsza polityka zabrania stosowania jakiejkolwiek formy mobbingu. Firma podejmie niezbędne kroki zwalczające przejawy jakichkolwiek zachowań będących mobbingiem. Mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na słownym lub fizycznym zastraszaniu, poniżaniu, nękanii, pracownika. Również słowne ośmieszanie pracownika (włączając obelgi na tle etnicznym lub rasowym), które w opinii pracownika wywołują u niego/u niej zaniżoną ocenę przydatności zawodowej traktowane jest jako przejaw mobbingu.

#### 3. Molestowanie seksualne

Molestowanie seksualne jest zabronione zgodnie z zasadami niniejszej polityki.

Molestowaniem seksualnym jest czynienie propozycji seksualnych, domaganie się korzyści seksualnych albo prośenie o nie oraz każde inne słowne lub fizyczne zachowanie o charakterze seksualnym, na które zgoda lub odmowa pracownika jest podstawą do decyzji o

jego zatrudnieniu lub, którego celem lub skutkiem jest stworzenie pracownikowi upokarzających, nieprzyjaznych, uwłaczających warunków pracy.

### **Monitorowanie i raportownie**

W każdym kraju, w którym działamy zapewnimy całkowitą zgodność z lokalnymi regulacjami dotyczącymi równego traktowania jak również możliwość skorzystania z ochronnej procedury zgłaszania przejawów złamania niniejszej polityki. Częścią naszego zobowiązania w zakresie równego traktowania pracowników jest monitorowanie naszych działań w zakresie równego traktowania oraz publiczne ich raportowanie w ramach Raportu Odpowiedzialności Społecznej.

Dimitris Lois  
Dyrektor Generalny

Ostatnia aktualizacja: marzec 2012 r.