

Respekt
Kommunikation
Rechte
Vertrauen
Würde
Gesellschaft

The Coca-Cola Company und Menschenrechte

Was alle Führungskräfte wissen und tun müssen

The Coca-Cola Company

Unsere Verpflichtung, Menschenrechte zu respektieren

The Coca-Cola Company nimmt Menschenrechte ernst. Der Erfolg unseres Unternehmens basiert auf hohen Qualitäts-, Integritäts- und Exzellenzstandards. Das Unternehmen erwartet, dass diese Standards auf seinen Respekt für Menschenrechte gewissenhaft angewendet werden.

Wie Muhtar Kent in seinem EOM am 10. Dezember 2014 bemerkte: „Bei The Coca Cola Company erstreckt sich unsere Verpflichtung für Menschenrechte über alle Aspekte unseres Geschäftsverhaltens, einschließlich der Art und Weise, wie wir mit Lieferanten, Kollegen, Kunden, Verbrauchern und Gemeinschaften umgehen. Diese Verpflichtung ist grundlegend für unsere Vision 2020 und wir arbeiten gewissenhaft daran, die fundamentalen Prinzipien internationaler Menschen- und Arbeitsplatzrechte überall dort, wo wir operieren, aufrecht zu erhalten.“

Diese Broschüre wird bereitgestellt, um Sie bei Ihrer täglichen Arbeit zu leiten, damit Sie die [Menschenrechts-Richtlinie](#) des Unternehmens in Ihrem eigenen Handeln und in die eigene Arbeit mit einbeziehen und als Führungskraft das Bekenntnis zu den Menschenrechten in die Arbeit Ihres Teams einbeziehen. Wir erfüllen unsere Verpflichtung, Menschenrechte bei allen Aspekten unserer Geschäftstätigkeit zu respektieren, wenn sie Teil unserer normalen Arbeitsweise ist.

Was wird also erwartet?

- Machen Sie den Respekt für Menschenrechte in Anpassung an unsere Menschenrechts-Richtlinie zum Bestandteil Ihrer Arbeitsweise. Mit anderen Worten: leben Sie es vor. Behalten Sie die Menschenrechte bei Ihren regelmäßigen Teambesprechungen im Blickpunkt und leben Sie durch Ihr eigenes Verhalten vor, wie „Respekt“ aussieht.
- Die Menschenrechts-Richtlinie gilt sowohl innerhalb als auch außerhalb der Unternehmenseinrichtungen. Wenden Sie bei der Interaktion mit Lieferanten, Kunden, Gemeinschaften und allen anderen Gruppen, die von dem, was wir tun (oder sogar von dem, was wir nicht tun) betroffen sein könnten die gleichen Standards für Menschenrechte an, die Sie bei Ihren Kollegen benutzen würden.
- Betrachten Sie alle neuen Geschäftsverfahren, Akquisitionen oder Aktivitäten durch die Linse der Menschenrechte. Dies wird im Allgemeinen Due Diligence genannt. Die beste Art, Verstöße gegen Menschenrechte zu vermeiden, ist zu gewährleisten, dass Menschenrechte frühzeitig berücksichtigt und während des Verfahrens, der Akquisition oder Aktivität nicht aus den Augen gelassen werden.
- Falls Sie in Angelegenheiten der Lieferkette involviert sind oder mit Lieferanten zu tun haben, stellen Sie sicher, dass Sie die [Leitlinien für Lieferanten](#), befolgen, die ebenso mit der Menschenrechts-Richtlinie abgestimmt sind.
- Menschenrechtsrisiken können in jedem Land und in jedem Kontext auftreten. Als Führungskraft müssen Sie auf neue oder neu entstehende Menschenrechte eingehen und diese durch interne Kanäle berichten. Menschenrechte sind dynamisch und das operative Geschäft kann unbeabsichtigt ein oder mehrere Menschenrechte sowohl innerhalb als auch außerhalb des Unternehmens betreffen.

- Seien Sie proaktiv. Falls Ihnen ein möglicher Verstoß gegen Menschenrechte bekannt wird, melden Sie diesen unverzüglich. Die Meldung kann direkt über höhere Managementebenen, die Personalabteilung, die Rechtsabteilung des Unternehmens oder über die [EthicsLine](#) durchgeführt werden.
- Falls eine Beschwerde bei Ihnen angebracht wird, nehmen Sie diese ernst und arbeiten Sie mit der Personalabteilung zusammen, um eine Untersuchung einzuleiten. Falls die Geschäftsleitung bestimmt, dass Korrekturmaßnahmen nötig sind, ergreifen Sie diese unverzüglich basierend auf den Empfehlungen der Personal- und/oder Rechtsabteilung.
- Konsequenz ist bei der Anwendung der Unternehmensrichtlinie für Menschenrechte wichtig. Wenn Sie unsicher sind, was ein bestimmtes Recht in einer gegebenen Situation bedeutet, konsultieren Sie das Global Workplace Rights Team auf humanrights@coca-cola.com bevor Sie in Aktion treten.
- Ermuntern Sie Ihr Team, aufmerksam gegenüber Menschenrechtsrisiken zu sein und fördern Sie eine Umgebung, in der diese Bedenken frei und unverzüglich geäußert und in angemessener Weise behandelt werden können.
- Laden Sie die The Coca-Cola Company Human Rights App herunter (über den KO App Store), dies ist ein Tool, das Ihnen und Ihrem Team bei der Identifizierung und Handhabung von Menschenrechtsrisiken hilft.
- Nutzen Sie die Unternehmensressourcen für Menschenrechte, einschließlich der Menschenrechts-Richtlinie, den Lieferanten-Leitlinien, der Due Diligence-Checkliste für Menschenrechte, Implementationsrichtlinien und andere Ressourcen auf Journey:
 - <http://www.coca-colacompany.com/our-company/human-rights-policy>
 - <http://www.coca-colacompany.com/our-company/supplier-guiding-principles>

Wir sind ein Unternehmen, das auf Werten aufgebaut ist und Menschenrechte gehören zu diesen Kernwerten. Indem wir die Menschenrechte in unser Handeln integrieren, können wir, wie Muhtar Kent in seinem Menschenrechtsvideo 2014 sagte, „zusammen dafür sorgen, dass unser Geschäft jeden Tag auf der ganzen Welt die besten Ideale von The Coca-Cola Company und all den beliebten Marken, die wir stolz repräsentieren, vertritt.“

Falls Sie eine Frage haben oder mehr Information benötigen, senden Sie eine E-Mail an: humanrights@coca-cola.com

The Coca-Cola Company

Richtlinie zu Menschenrechten

Respekt
Kommunikation
Rechte
Vertrauen
Würde
Gesellschaft

Die Achtung der Menschenrechte ist für die Nachhaltigkeit der Coca-Cola Company und der Gesellschaften, in denen wir tätig sind, von grundlegender Bedeutung. Wir setzen uns in unserem Unternehmen und System dafür ein, dass Menschen mit Würde und Respekt behandelt werden.

Die **Richtlinie zu den Menschenrechten** der Coca-Cola Company wird von internationalen Menschenrechtsprinzipien im Rahmen der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation zu fundamentalen Grundsätzen und Rechten am Arbeitsplatz, des Globalen Pakts der Vereinten Nationen und der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte geleitet.

Die **Richtlinie zu den Menschenrechten** gilt für die Coca-Cola Company, deren Tochtergesellschaften, Gesellschaften im Mehrheitsbesitz des Unternehmens sowie für die Anlagen, die es unterhält. Das Unternehmen engagiert sich dafür, mit seinen Abfüllpartnern zusammenzuarbeiten und sie zu ermutigen, die Prinzipien dieser Richtlinie aufrechterhalten und ähnliche Richtlinien für ihre Betriebe zu übernehmen. Die Leitprinzipien für Zulieferer gelten für unsere Abfüllpartner und Zulieferer und sind auf die Erwartungen und Verpflichtungen dieser Richtlinie abgestimmt.

Achtung der Menschenrechte

Die Coca-Cola Company achtet die Menschenrechte. Das Unternehmen verpflichtet sich, durch Due Diligence-Verfahren und Verfahren zur Schadensminderung nachteilige Auswirkungen auf Menschenrechte, die durch unsere Geschäftstätigkeit entstanden sind oder verursacht wurden, vor oder bei ihrem Entstehen zu identifizieren, zu verhindern und zu entschärfen.

Einbindung von Gesellschaften und Stakeholdern

Das Unternehmen ist sich seiner Auswirkungen auf die Gesellschaften, in denen es tätig ist, bewusst. Wir setzen uns für den Austausch mit Stakeholdern in diesen Gesellschaften ein, um zu gewährleisten, dass wir uns im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit ihre Standpunkte anhören, daraus lernen und sie berücksichtigen. Wir engagieren uns gegebenenfalls dafür, den Dialog mit Stakeholdern zu Menschenrechtsfragen im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit zu suchen. Wir glauben, dass lokale Probleme am besten auf lokaler Ebene in Angriff genommen werden sollten. Außerdem engagieren wir uns mithilfe von relevanten Initiativen vor Ort dafür, wirtschaftliche Möglichkeiten zu schaffen und Kulanz in den Gesellschaften zu fördern, in denen wir tätig sind.

Wertschätzung von Vielfalt

Das Unternehmen schätzt die Vielfalt der Menschen, mit denen wir zusammenarbeiten, und die Beiträge, die sie leisten. Wir setzen uns seit Langem für Chancengleichheit und gegen Diskriminierung und Belästigung ein. Wir engagieren uns für die Aufrechterhaltung eines Arbeitsklimas ohne Diskriminierung oder Belästigung auf Grund von Rasse, Geschlecht, Hautfarbe, nationaler oder sozialer Abstammung, Religion, Alter, Behinderung, sexueller Orientierung, politischer Meinung oder eines sonstigen Status, der durch die geltende Gesetzgebung geschützt ist. Die Grundlagen des Unternehmens für die Rekrutierung, Einstellung, Stellenbesetzung, Schulung, Vergütung und Beförderung sind Qualifikationen, Leistung, Fertigkeiten und Erfahrung.

Das Unternehmen duldet kein respektloses oder unangemessenes Verhalten, ungerechte Behandlung oder Vergeltungsmaßnahmen jeglicher Art, unabhängig von persönlichen Eigenschaften oder Status. Belästigung am Arbeitsplatz sowie in allen berufsbedingten Situationen außerhalb des Arbeitsplatzes ist inakzeptabel. Diese Prinzipien gelten nicht nur für Mitarbeiter des Unternehmens, sondern auch für die Geschäftspartner, mit denen wir zusammenarbeiten.

Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie

Das Unternehmen achtet das Recht seiner Mitarbeiter, Gewerkschaften beizutreten, zu bilden oder nicht beizutreten, und zwar ohne Furcht vor Vergeltung, Einschüchterung oder Schikane. Werden Mitarbeiter durch eine gesetzlich anerkannte Gewerkschaft vertreten, engagieren wir uns dafür, einen konstruktiven Dialog mit ihren frei gewählten Vertretern herzustellen. Das Unternehmen engagiert sich dafür, mit diesen Vertretern in gutem Glauben zu verhandeln.

Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz

Das Unternehmen bietet einen sicheren und gesunden Arbeitsplatz und erfüllt die geltenden Sicherheits- und Gesundheitsgesetze, -bestimmungen und betriebsinternen Anforderungen. Wir engagieren uns für die Aufrechterhaltung eines produktiven Arbeitsplatzes durch Minimierung des Unfall- und Verletzungsrisikos sowie der Gefährdung durch gesundheitliche Risiken. Wir engagieren uns dafür, gemeinsam mit unseren Mitarbeitern die Gesundheit und Sicherheit an unseren Arbeitsplätzen kontinuierlich zu verbessern, wozu auch die Identifizierung von Gefahren und die Behebung von Gesundheits- und Sicherheitsproblemen gehören.

Das Unternehmen behält sich das Recht vor, diese Richtlinie jederzeit abzuändern. Nichts in dieser Richtlinie besagt oder impliziert, dass zwischen dem Unternehmen und seinen Mitarbeitern ein Vertrag besteht oder dass die Teilnahme an diesem Programm eine Garantie für das Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses mit der Coca-Cola Company darstellt.

Sicherheit am Arbeitsplatz

Das Unternehmen engagiert sich für die Aufrechterhaltung eines Arbeitsplatzes ohne Gewalt, Belästigung, Einschüchterung und andere gefährliche oder Unruhe stiftende Zustände auf Grund inner- und außerbetrieblicher Drohungen. Nach Bedarf werden Sicherheitsvorkehrungen für Mitarbeiter getroffen und im Hinblick auf die Privatsphäre und Würde der Mitarbeiter aufrechterhalten.

Zwangsarbeit und Menschenhandel

Das Unternehmen verbietet jegliche Art von Zwangsarbeit, einschließlich Gefängnisarbeit, Vertragsknechtschaft, Schuldknechtschaft, Wehrarbeit, Sklavenarbeit und jede Form des Menschenhandels.

Kinderarbeit

Das Unternehmen verbietet die Einstellung von Personen, die jünger als 18 Jahre alt sind, für Positionen, die gefährliche Tätigkeiten beinhalten.

Arbeitszeiten, Löhne und Sozialleistungen

Das Unternehmen zahlt seinen Mitarbeitern wettbewerbsfähige Gehälter und Löhne, je nach Branche und lokalem Arbeitsmarkt. Wir führen unser Unternehmen in voller Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen für Löhne und Gehälter, Arbeitszeiten, Überstunden und Sozialleistungen.

Guidance and Reporting for Employees

Die Coca-Cola Company schafft Arbeitsplätze, an denen offene und ehrliche Kommunikation unter allen Mitarbeitern geschätzt und geachtet wird. Das Unternehmen verpflichtet sich zur Einhaltung aller geltenden Arbeitsrechtsbestimmungen in allen Betriebsstätten.

Wenn Sie glauben, dass ein Konflikt zwischen dem Wortlaut der Richtlinie und den Gesetzen, Gebräuchen und Praktiken an Ihrem Arbeitsplatz besteht, wenn Sie Fragen zu dieser Richtlinie haben oder wenn Sie einen potenziellen Verstoß gegen diese Richtlinie melden möchten, sollten diese Fragen und Bedenken anhand bestehender Verfahren vorgebracht werden, bei denen Vertraulichkeit so weit wie möglich gewahrt wird. Fragen oder potenzielle Verstöße können an die Geschäftsführung vor Ort, die Personal-, Rechts- oder die Abteilung für strategische Sicherheit gerichtet werden. Mitarbeiter können vertrauliche Verstöße auch über die geschützte EthicsLine-Website unter www.KOethics.com melden oder die entsprechende gebührenfreie Telefonnummer für ihren Standort anrufen, die auf der Website www.KOethics.com zu finden ist. Gegen Mitarbeiter, die gemäß dieser Richtlinie Bedenken anmelden, erfolgen keine Gegen- oder Vergeltungsmaßnahmen. Das Unternehmen verpflichtet sich dazu, Bedenken der Mitarbeiter zu untersuchen, anzusprechen und darauf einzugehen, sowie im Falle eines Verstoßes geeignete Abhilfemaßnahmen zu ergreifen.

Für Personen innerhalb der Europäischen Union: Es sei darauf hingewiesen, dass der EthicsLine-Telefon- und Website-Service nur zur Meldung von Finanz-, Buchhaltungs- und Rechnungsprüfungsangelegenheiten dient. Wenn Sie Bedenken im Rahmen der Richtlinie zu Menschenrechten und Rechten am Arbeitsplatz melden möchten, sollten diese Meldungen direkt an die Geschäftsleitung bzw. Personalabteilung vor Ort, die Ombudspersonen oder die Rechtsabteilung gerichtet werden.

The Coca-Cola Company