

Кодекс на деловно однесување

Кодекс на деловно однесување

Култура на интегритет

1. Нашата посветеност _____ страница 1
2. Како да го користите овој Кодекс _____ страница 1

Интегритет во компанијата

3. Човекови права, различност и инклузија _____ страница 3
4. Деловна евиденција _____ страница 3
5. Соодветно користење на имотот на Компанијата _____ страница 4
6. Заштита на информации и средства за работа _____ страница 4
7. Работење со купувачи и добавувачи _____ страница 5
8. Конфликти на интереси _____ страница 5
 - a. Работа со потенцијален купувач, купувач, добавувач или државен службеник
 - b. Надворешни инвестиции
 - v. Надворешен работен ангажман
 - г. Политичка активност
 - г. Семејни или блиски лични врски

Интегритет во заедницата

9. Политика за борба против поткуп _____ страница 8
10. Животна средина, здравје и безбедност _____ страница 8
11. Чесно натпреварување на пазарот и усогласеност со законите за заштита на конкуренцијата _____ страница 9
12. Приватност и заштита на лични податоци _____ страница 9
13. Тргување со хартиите од вредност на компанијата _____ страница 9
14. Санкции _____ страница 9

Спроведување на Кодексот

15. Општо _____ страница 10
16. Обука _____ страница 10
17. Истраги _____ страница 10



Писмо од Извршниот директор

Почитуван член на нашиот тим:



Ние зависиме од **довербата** на нашите купувачи и потрошувачи, како и од довербата на заедницата каде што работиме. Сите имаме обврска да ја стекнуваме таа доверба секој ден.

Нашата култура на работното место и нашиот успех на пазарот секогаш се темелеле на нашите **Вредности**: Победуваме со нашите купувачи, Грижа за нашите луѓе, Извонредност, Интегритет, Учење и Функционираме како еден.

На работното место, се почитуваме меѓусебно и го цениме придонесот од секој член на нашиот тим. Знаеме дека можеме да бидеме успешни само ако создадеме **инклузивна, правична и позитивна работна средина**.

На пазарот енергично се натпреваруваме, но секогаш на **законски и етички начин**. Ги исполнуваме нашите **ветувања** и **го правиме она што е правилно, не само она што е лесно**. Најмногу од сè, секогаш се однесуваме со интегритет во заедниците во кои живееме и работиме.

Нашиот Одбор на директори го одобри овој Кодекс кој беше усвоен со целосна поддршка од нашиот Оперативен комитет. Сите вработени треба да го почитуваат Кодексот како дел од нивните работни должности.

Причината поради која сега ја претставуваме оваа нова верзија на Кодексот е да: одговориме на последните случувања во одредени области, како што се приватност и заштита на лични податоци; да појасниме некои од често поставуваните прашања, како што е судир на интереси; како и да комуницираме со Вас преку документ кој е едноставен и директен и кој содржи практични насоки за индивидуалните одговорности.

Би сакал да Ви дадам еден личен и практичен совет: секогаш кажувајте го тоа што го мислите. Промовирајте ги нашите вредности. Доколку се двоумите во врска со правилата во овој Кодекс, поставувајте прашања. Ако сте забележале можни прекршувања на Кодексот, пријавете ги. Ако сакате, тоа може да го сторите анонимно.

Нашиот стремеж е да бидеме една од најдоверливите и најпочитуваните компании во светот. Ве повикувам сите да ми се придружите и заедно да се посветиме на нашите вредности и на придржување до овој Кодекс во сè што правиме. Тоа нема само да го промовира успехот на Соса-Сола НВС, односно Пивара Скопје, туку ќе ни овозможи да споделуваме единствено чувство на гордост, секој ден, бидејќи работиме за Соса-Сола НВС, односно Пивара Скопје.

Со почит,

Зоран Богдановиќ
Извршен директор

Култура на интеграцијата

1. Нашата посветеност

Што сè очекува од секој од нас

Кодексот на деловно однесување („Кодексот“) се однесува на сите нас кои работиме за Coca-Cola HBC низ целиот свет, без оглед на нашата локација, улога или позиција. Тука спаѓаат сите вработени, менаџери, членови на Оперативниот комитет и директори на Coca-Cola HBC, односно Пивара Скопје (во понатамошниот текст „Компанијата“). Нашите добавувачи, дистрибутери, застапници, консултанти и изведувачи исто така подлежат на многу од принципите во нашиот Кодекс преку нашите **Водечки принципи за добавувачи**.

Секогаш одговараме за нашите постапки. **Наша одговорност** е да бидеме информирани за барањата на Кодексот, да учествуваме во задолжителни обуки и да поставуваме прашања ако ни е потребно појаснување. Нема исклучоци поради притисок од конкуренцијата, барањата на пазарот или стандардите во индустријата. Никој, **без оглед на тоа на колку висока позиција е**, нема право да го прекршува Кодексот или да Ви наложува Вие да го правите тоа. Непочитувањето на Кодексот од страна на кој било вработен се **третира многу сериозно** и може да резултира со дисциплинска постапка, вклучувајќи и отказ. Исто така, тоа може да ја изложи Компанијата и нејзините вработени на групи санкции и одговорности.

Што се очекува од нашите менаџери

Ако сте **менаџер**, особено важно е да се однесувате како **пример** за другите, со тоа што секогаш ќе го почитувате Кодексот, нашите политики и законите. Осигурете се дека членовите на Вашиот тим **ги разбираат нивните одговорности** и создадете **работна средина** во која членовите на Вашиот тим ќе го почитуваат Кодексот **и во која ќе се чувствуваат сигурно да пријават проблеми**.

2. Како да го користите овој Кодекс



Барање насоки од одговорните лица за етика и усогласеност

Ако имате прашање во врска со правилата во овој Кодекс и за тоа како истите се применуваат во реални ситуации, има колеги, нашите **одговорни лица за етика и усогласеност**, кои можат да Ви дадат совети. Од Вашата улога во компанијата зависи тоа кои одговорни лица за етика и усогласеност треба да ги контактирате:

За вработените во државата: Директорот за правни работи

За вработените во Групацјата: Директорот за правна усогласеност (Head of Legal Compliance)

За Генерални директори, Членови на извршниот тим на лигери (Executive Leadership Team members), Членовите на Одборот на директори: Главниот правен советник на ССНВС Групацјата

За Извршниот директор на ССНВС: Претседавачот со Комитетот за Ревизија и Управување со ризици (Chair of the Audit and Risk Committee).



Добивање на Одобрвање преку СОВС Порталот

Добивање одобрение преку Порталот за примена на кодексот на деловно однесување (**СОВС Порталот**)

Исто така, може да го најдете линкот од Порталот во делот Усогласеност на веб-страницата на Компанијата. Имајте предвид дека ако за одреден тип на активност е потребно одобрение (на пр. надворешен работен ангажман) и ако истата трае подолго од 12 месеци, одобрението мора да се обнови доколку има некакви промени во околностите. Ако немате директен пристап до СОВС Порталот, Вашиот линиски менаџер или Одделот за Човечки ресурси може да го поднесат барањето за одобрение во Ваше име.



Изражување загриженост

Ако забележите **прекршувања** на овој Кодекс, **Ваша одговорност** е да ги пријавите. Тоа може да го направите така што ќе го вклучите Вашиот линиски менаџер, раководител на оддел или одговорното лице за етика и усогласеност или контактирајте го Одделот за внатрешна ревизија, а особено со менаџерот за примена на Кодексот на деловно однесување.

Одредени прашања треба да ги пријавите директно до повисоките нивоа на менаџментот: (1) Прашањата поврзани со финансии, сметководство и ревизија треба да се пријавуваат директно кај Раководил за Корпоративна ревизија или кај Претседателот на Комитетот за ревизија и управување со ризици; (2) можни сериозни прекршувања на Кодексот, како оние кои вклучуваат високи нивоа на менаџмент, големи парични вредности, погрешни финансиски извештаи или наводни криминални дејствија, мора да бидат пријавени директно и без одложување кај Генералниот советник на ССН, Финансискиот директор на групацијата или Директорот за корпоративна ревизија.

Може да ја користите **линијата Speak-Up!**, која е достапна онлајн на www.coca-colahellenic.ethicspoint.com во секое време и за секаков вид на прашања кои се поврзани со Кодексот. Линијата е достапна за сите колеги и претставува место каде што можете **доверливо** и, ако сакате, **анонимно** да пријавите какви било проблеми во врска со можни прекршувања на нашиот Кодекс. Достапна е секаде во светот и пријавата може да ја поднесете на Вашиот јазик.



Без последици

Пивара Скопје ќе ги заштити од последици сите вработени кои пријавуваат проблеми **на чесен начин и со добра намера**. Чесно пријавување не значи дека мора да бидете во право кога пријавувате проблем; потребно е само да верувате дека информацијата која ја давате е точна.

Секој колега, вклучително и повисоките менаџери, кој ќе се одмаздува на вработен кој пријавил проблеми согласно Кодексот или кој обесхрабрува или спречува друг вработен да пријави или да побара помош, ќе подлежи на дисциплинска постапка. Прочитајте ја исто така и нашата **Политика за заштита на укажувачите**.

Прекршување на Кодексот претставува **свесно давање лажно обвинение**, лажење на истражителите или попречување на истрагата.



Поврзани политики и правни барања

Овој Кодекс не ги содржи сите корпоративни правила, туку општите принципи според кои сите ние треба да го приспособиме нашето однесување. Има многу **корпоративни политики и правни барања кои важат за конкретни прашања**. Клучните политики се споменуваат низ Кодексот, а се исто така достапни и на интранетот на Компанијата.

Интегритет Во компанијата



3. Човекови права, различност и инклузија

Грижата за нашите луѓе и Функционирањето како еден се дел од нашите основни вредности. **Веруваме во секој член** на нашиот тим и секогаш се однесуваме меѓусебно со **гостоинство и почит**. Ја почитуваме **различноста** на нашата работна сила и се стремиме да обезбедиме инклузивна средина. Основ за вработување и напредување на работното место се квалификациите, вештините, работната успешност и искуството.

Ние **не толерираме никаква форма на дискриминација или вознемирување** врз основа на раса, пол, боја, национално или општествено потекло, религија, возраст, инвалидност, сексуална определба, политички став или каков било друг статус кој е заштитен со важечки закон. Прочитајте ги и нашите [Политика за човекови права](#) и [Политика за инклузија и различност](#) за повеќе информации. Доколку имате прашања, разговарајте со одговорното лице за етика и усогласеност или Одделот за Човечки ресурси.

4. Деловна евиденција

Правилното водење на деловна евиденција и евидентирањето на финансиски и нефинансиски информации се одразуваат на нашиот корпоративен углед и се важен дел од нашите **правни и регулаторни обврски како компанија која котира на берзата**. Тие се темелот на нашиот корпоративен интегритет што е една од нашите основни вредности. Правилното водење на деловна евиденција и подготвувањето извештаи е исто така потребно за оценка на индивидуалната работа и **за правична проценка на надоместот за вработените**, врз основа на заслуги и резултати.

Терминот „деловна евиденција“ има широко толкување. Секој корпоративен документ, **гури и ако е наизглед незначен**, мора да биде целосен и точен.

Примери за деловна евиденција:

- Извештаи за трошоци и патувања;
- Фактури;
- Налози за набавка (Purchase orders/PO);
- Документи за контрола на квалитет;
- Извештаи за незгоди;
- Записи од попис;
- Оценувања на работната успешност;
- Ефикасност на производната линија;
- RED анкети;
- Извештаи од скенирање на ладилници.

Примери за прекршувања на Кодексот:

- Пријавување на подобри клучни бизнис индикатори од постигнатите;
- Поднесување неточни извештаи за трошоци;
- Поделба на налозите за набавка на стока или услуги со цел да се поедностави процесот на одобрување;
- Неточно вршење на попис поради притисоци заради временски рокови;
- извршување на лажно скенирање на ладилници.



Погрижете се секогаш да **евидентирате и документирате деловни трансакции соодветно и точно**, имено: во точниот временски период, со точниот износ, овластени интерно од страна на соодветни лица, со опис на точниот вид на трансакцијата.

5. Соодветно користење на имотот на Компанијата

Имотот на Компанијата (на пример, **пари, производи, возила, мобилни уреди, лаптопи, таблети**) служи за целите на работата, а Вие го добивате за да ја вршите Вашата работа на најефикасен можен начин. **Времето и интелектуалната сопственост на вработените** (сè што создаваме во текот на работното време во Компанијата, на трошок на Компанијата или во склоп на нашите должности) исто така мора да се користат на најдобар можен начин за Компанијата. Генерално, **не ни е дозволено** да го користиме имотот на Компанијата за лични цели и корист. Дозволена е ограничена употреба на мобилни уреди, лаптопи и таблети во разумни граници, но таквата употреба треба да биде законска, соодветна и никогаш да не попречува во нашето време на работа. Кражба на корпоративен имот, независно од вредноста, претставува сериозно прекршување на овој Кодекс.

Сите исклучоци мора да бидат одобрени преку COVC Порталот. Не смее да има исклучоци за употреба на средствата на Компанијата за надворешен бизнис или друга лична добивка или за што било незаконско или неетичко.



Примери за прекршување на Кодексот на деловно однесување:

Користење на Вашиот компаниски лаптоп за водење на Вашиот семеен бизнис, користење на компаниските картички за гориво за Вашето лично возило, користење на нашите производи за личен настан, користење на карта што требало да се даде на купувач за лична употреба.

6. Заштита на информации и средства за работа

Компанијата се потпира на своите системи за деловни податоци и информации за да ги постигне своите деловни цели.

Секој од нас е одговорен да се погрижи **секогаш да работиме на безбеден начин, ограничувајќи ги ризиците од протекување или загуба на деловни податоци и од штета или злоупотреба на нашите информатички системи**. Треба да бидеме особено внимателни во заштитата на доверливите деловни податоци на Компанијата кои се однесуваат на сите информации кои Компанијата не ги обелоденила или не ги направила достапни за јавноста, и кои, ако бидат обелоденети, може да им наштетат на интересите на Coca-Cola HBC, односно на Компанијата.

Политика за заштита на информации (ПЗИ)

Нашата ПЗИ се грижи нашите системи за деловни податоци и информации да бидат заштитени од широк опсег на закани и настани кои може да имаат негативно влијание врз **доверливоста, достапноста и интегритетот на нашите системи за деловни податоци и информации**. Прочитајте ја ПЗИ за сите регулаторни документи од областа на безбедност на информации – на пример, стандарди, процедури, правила и упатства – кои се засноваат на или се усогласени со ПЗИ.

Примери за прекршување на Кодексот на деловно однесување:

Да му дадете лозинка од компјутерот на колега за да работи со барања или да дава одобренија на различни системи на Компанијата, кога сте отсутни.

Политика за прифатлива употреба (ППУ)

Нашата ППУ е дел од ПЗИ и содржи конкретни упатства за соодветна употреба и заштита на нашите корпоративни информатички ресурси (на пр. електронска адреса, интернет, работни станици, апликации, мобилни уреди итн.).

Дигитален етички кодекс

Сите ние сме сè повеќе изложени на социјалните медиуми. Кога учествувате во некој социјален медиум, не изразувајте лично мислење во име на Компанијата, освен ако не сте овластени за тоа. Немојте да напаѓате или да клеветите, лично или како група, ниедно лице, производ, купувач, добаувач, колега или друга засегната страна.

Прочитајте го и нашиот **Дигитален етички кодекс** за понатамошни упатства.



7. Работење со купувачи и добавувачи

Со купувачите и добавувачите секогаш работиме правично. Никој не треба да искористи ниеден купувач или добавувач преку измама, злоупотреба на повластени информации или преку друга неправична постапка. Кога работите со купувач или добавувач, треба секогаш на прво место да ги ставате интересите на Компанијата, наг сите лични преференци, и да постапувате со нив врз основа на нивните заслуги и бизниси. Прекршување на Кодексот е кога се обидуваме да фаворизираме одреден купувач или добавувач во нивната соработка со Компанијата.

8. Конфликти на интереси

Ние се засноваме на заслуги. Извонредноста е една од нашите основни вредности. Судирот на интереси ја нарушува нашата способност да постапуваме со извонредност. Судир на интереси настанува кога Вашите **лични активности, интереси или врски** Ви попречуваат, или изгледа како да Ви попречуваат, во Вашите професионални должности како директор или вработен во Компанијата или во Вашата **способност да постапувате во најдобар интерес** на Компанијата. Дури и во околности кога не добивате лична корист, појавата на судир на интереси може негативно да се означи на Вашиот кредибилитет.

Морате проактивно да известувате, преку COBC Порталот, за какви било односи или интереси кои може да бидат во судир или кои изгледа како да се во судир со извршувањето на Вашите должности за Компанијата. Сите известувања се третираат со доверливост.

Не е можно да се дефинираат сите ситуации или односи кои може да создадат судир на интереси, затоа секоја ситуација мора да се оценува индивидуално. Подолу се дадени некои конкретни примери и ситуации на судир на интереси. Секогаш имајте предвид дека во повеќето случаи, судирите може да се решат со **отворена дискусија и транспарентност**. Судирот на интереси не претставува нужно прекршување на Кодексот, **но неговото неоткривање е прекршување**.

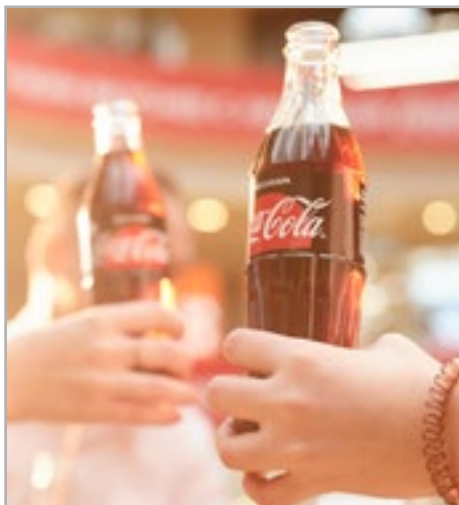


8а. Работа со потенцијален купувач, купувач, добавувач или државен службеник

Судир на интереси настанува ако донесете деловна одлука мотивирана од личен интерес за потенцијален купувач, купувач, добавувач или државен службеник; или кога ќе добиете лична корист од еден од нашите потенцијални купувачи, купувачи, добавувачи или државни службеници. Ако Ваш роднина или некој со кого имате блиски лични односи е поврзан со Ваша **деловна одлука** во врска со Компанијата, тоа може да доведе до **судир на интереси**. Во такви случаи, Ваша одговорност е да се позагрижете таквиот судир на интереси да биде решен. Ова вклучува навремено **известување за ситуацијата** кај Вашиот линиски менаџер и одговорното лице за етика и усогласеност.



Пример: Вклучени сте во спроведување тендер за наоѓање нов добавувач. Вашиот брат работи кај еден од добавувачите. Пријавете го проблемот интерно и прекинете со учеството во тендерската постапка. Позгрижете се да не добивате никакви чувствителни информации и да бидете исклучени од процесот на донесување одлуки. Документирајте ги овие мерки во COBC Порталот.



8б. Надворешни инвестиции

Воздржете се од **инвестиции** кои може да влијаат на Вашето донесување одлуки во име на Компанијата, вклучувајќи инвестиции во **купувачи, конкуренти или добавувачи** на Компанијата (освен во врска со акции во компании кои котираат на берза, кои може да ги посетувате за лични инвестициски цели). Ако планирате да вршите инвестиција која би можела да влијае врз Вашето донесување одлуки во име на Компанијата, побарајте одобрение во СОВС Порталот.

8в. Надворешен работен ангажман

Надворешен работен ангажман во Вашето слободно време би можело да резултира со судир на интереси и затоа истиот мора да го пријавите и да Ви биде одобрен доколку работата е поврзана со нашата дејност на кој било начин (на пр. работа со купувачи, добавувачи итн. на Компанијата) или ако за тој ангажман Ви е потребно многу време и енергија, што би можело да влијае на Вашата работа во Компанијата. Ако сакате да преземете **надворешен работен ангажман во Вашето слободно време** што би можело да резултира со судир на интереси, мора да добиете претходно одобрение преку СОВС Порталот. **Надворешен работен ангажман** кој би можел да влијае на Вашите проценки на начин кој би можел да им наштети на интересите на Компанијата нема да биде одобрен. Дури и ако биде одобрен надворешен работен ангажман, секогаш внимавајте да не споделувате нејавни информации за Coca-Cola HBC, односно Пивара Скопје.

Овие правила важат за **сите форми на вработување**, вклучувајќи позиции на неопределено и определено работно време, самовработување, консултантски услуги или еднократни ангажмани како говори или презентации. Не е потребно одобрение за работа во хуманитарни организации.



Пример: Не може да постапувате во својство на директор, службеник, застапник или консултант за некој од нашите добавувачи. Ако сте бизнис девелопер, не може да работите кај купувач за време на викенд.





8г. Политичка активност

Ние охрабруваме лично учество во граѓанското општество и во **политички процеси**. Сепак, Вашите лични политички ставови или активност не смеат да влијаат на Вашата работа. Ако планирате да барате или прифатите јавна функција, првин мора да добиете одобрение преку COBC Порталот.

8д. Семејни или блиски лични врски

Иако го прифаќаме фактот дека колеги може да имаат или да формираат семејни или блиски лични врски со други колеги, силно се залагаме и за **заслуги и еднакви можности**. Затоа, за да **обезбедиме објективен, правичен и еднаков третман меѓу вработените**, ние **не дозволуваме** роднини или луѓе со блиски лични врски да **одговараат директно едни пред други**.



Пример: Доколку двајца партнери работат во истиот оддел од една деловна единица, тука може да настане судир на интереси. Сепак, проблемот може да се реши ако личниот менаџер, HR бизнис партнерот и одговорното лице за етика и усогласеност, заедно постават група правила (на пр. да нема меѓусебна проценка на работата), отворено разговараат за ограничувањата во кариерниот напредок (партнерите не може да стигнат до позиции во кои ќе си одговораат меѓусебно) и ако е добиено одобрување преку COBC Порталот.

Може да настане судир на интереси дури и кога вработени кои се во роднинска врска работат во различни оддели, поради видот на нивните должности, особено таму каде што еден од вработените **ќе врши ревизија, ќе ја одобрува или проверува работата на другиот**.



Пример: Партнерот на Менаџерот за човечки ресурси аплицира за работа во истата деловна единица. Тука има потенцијален судир на интереси којшто не може да се реши со преземање алтернативни мерки (бидејќи Менаџерот за човечки ресурси или неговиот/нејзиниот тим ќе биде одговорен за евалуација на работата на неговиот/нејзиниот партнер, итн.) Затоа, не можеме да продолжиме со вработувањето.

Роднини на членовите на Оперативниот комитет и на Директорите од Одборот може да бидат ангажирани во организацијата само како практиканти за период од најмногу шест месеци. Секој исклучок од овој услов ќе бара одобрение од Комитетот за ревизија и управување со ризици.

Интегритет Во заедницата

9. Политика за борба против поткуп

Кога станува збор за поткуп, имаме политика на **нула-толеранција**. Вработените и директорите не смеат никогаш, директно или индиректно, да даваат, нудат, ветуваат или да даваат овластување за што било вредно или да даваат корист на кој било државен службеник или кое било друго лице со цел да го поттикнат тоа лице да изврши одредена функција или активност на несоодветен начин. Прочитајте го нашиот **Прирачник за Политика против корупција** за повеќе информации.

Истото правило важи и за нашите добавувачи, дистрибутери, застапници, консултанти и изведувачи кога постапуваат во наше име. Не смеете да упатувате, овластувате или дозволувате на трето лице да врши забранети плаќања во Ваше или во име на Компанијата. Внимателно го следиме секое трето лице кое го ангажираме да комуницира со државни службеници во име на Компанијата. Секогаш следете ги нашите **Упатства за Due Diligence на трети лица во врска со спречување на корупцијата** кои се достапни во **Прирачникот за Политиката против корупција**.

Исто така, потребно е да добиете писмено одобрение од Одборот на директори на Компанијата пред да дадете овластување или да дадете политички придонес во име на Компанијата. Може да донирате пари на политичка партија во Ваше име, без претходно одобрение.

Ние **никогаш не даваме подароци или организираме забава за, ниту прифаќаме такви работи од**, која било трета страна, коишто би можеле да се сметаат за поткуп или што на друг начин се сметаат за претерани во согласност со нашите политики. Прочитајте ја и **Вашата локална Политика за подароци и организирање забава (Gifts and Entertainment Policy)** во која е наведено како подароците и забавата може да се даваат или примаат од купувачи, добавувачи, други деловни партнери и државни службеници во согласност со нашиот **Прирачник за Политика против корупција**.



Пример: Ако сакате да поканите некој купувач на премиум настан каде Coca-Cola HBC, односно Пивара Скопје е спонзор, првин мора да ја провериме Вашата локална Политика за подароци и забава (Gifts and Entertainment Policy) за да потврдиме дали смеете да ја испратиме поканата и, ако смеете, дали е потребно првин да побарате и добиете одобрение преку COVC Порталот.

10. Животна средина, здравје и безбедност

Нашите простории и работата секогаш ги одржуваме и извршуваме во согласност со важечките закони за животна средина и здравје и со стандардите на Компанијата. Наш најголем приоритет е да ја заштитиме безбедноста и здравјето на нашите вработени, изведувачи, купувачи и потрошувачи, како и на членовите на заедниците каде работиме. Секогаш ги земаме предвид импликациите врз животната средина, здравјето и безбедноста од деловните одлуки кои ги донесуваме. Свесното игнорирање на нашите стандарди за животна средина, здравје и безбедност претставува прекршување на овој Кодекс. Прочитајте ги нашите **Политики за животна средина, здравје и безбедност (вклучувајќи ги и нашите Политика за квалитет и безбедност на храна, Политика за пакување и рециклирање отпад и Политика за одговорен маркетинг на премиум жестоки пијалоци)** за повеќе детали.



- 1 нема течност
- 1 со капаче за шише
- 1 до 2,5 литри
- 1 има бар код (не отстранувајте ја етикетата)

11. Чесно натпреварување на пазарот и усогласеност со законите за заштита на конкуренцијата

Постигнувањето оптимално задоволство и долгорочна лојалност на купувачите е една од нашите главни вредности. Имаме историја на постигнување успеси со тоа што сме биле чесна конкуренција. Не постигнуваме предност преку незаконски или неетички деловни практики. Се усогласуваме со важечките закони за заштита на конкуренцијата секаде каде што работиме. Овие закони ги регулираат нашите трговски практики со купувачи, дистрибутери и други трети страни. Казните за прекршување може да бидат високи и може да ја изложат Компанијата и нејзините вработени на разни санкции и одговорности. Детални совети и обуки за усогласување со законите за заштита на конкуренцијата се достапни во Правниот оддел на Компанијата.

Погледнете го и нашиот **Прирачник за право на конкуренција (Competition Law Handbook)**.

12. Приватност и заштита на лични податоци

Ние ја цениме и штитиме **приватноста на сите наши вработени, апликанти за работа, деловни партнери и потрошувачи**. Секој има одговорност да се придржува до следниве клучни принципи при работата со лични податоци:

1. Обработувајте ги податоците на законски, правичен и транспарентен начин.
2. Собирајте податоци само за конкретни, јасни и законски цели.
3. Немојте да собираете или обработувате податоци што не Ви се потребни.
4. Податоците треба да бидат точни и редовно ажурирани.
5. Поставете си ограничување колку долго треба да ги чувате собраните податоци.
6. Соодветно обезбедете ги личните податоци.

Секогаш постапувајте во согласност со нашата **Политика за заштита на лични податоци** и нашата **Политика за приватност на податоци**.

13. Тргување со хартиите од вредност на компанијата

Не смеете да **купувате или продавате акции или други хартии од вредност** кои припаѓаат на Coca-Cola HBC, односно Пивара Скопје или која било друга компанија, врз основа на внатрешни (инсајдерски) информации или материјални нејавни информации – односно, информации кои не се јавно достапни и кои еден инвеститор ги смета за важни кога одлучува дали да купи, продаде или поседува акции или други хартии од вредност (активност позната како **„инсајдерско тргување“**). Тргувањето со акции или хартии од вредност врз основа на инсајдерски информации или материјални нејавни информации или давањето такви инсајдерски или материјални нејавни информации на други лица кои може да тргуваат со нив, претставува сериозно кривично дело и може да резултира со кривично гонење. Секој поединец има одговорност да ги почитува правилата за инсајдерско тргување.

Не смеете да откривате инсајдерски или материјални нејавни информации на никого, освен ако не сте овластени за тоа. Нашите директори, повисоките менаџери и одреден клучен персонал кои се назначени како Лица со одговорности во управувањето имаат дополнителни обврски и ограничувања кога работат со берзански трансакции. Погледнете го нашиот **Кодекс за тргување со хартии од вредност** и побарајте насоки од Правниот оддел на групацијата доколку имате некакви прашања.

14. Санкции

Санкциите се мерки кои ги наметнуваат Влади и меѓународни тела (како Обединетите Нации) за ограничување на тргувањата со одредени земји, субјекти и поединци. Главно, тие се во форма на трговски рестрикции, финансиски санкции и забрани за тргување со одредени земји, поединци или корпоративни субјекти. Усогласеност со **Политиката за санкции** е еден од условите на Кодексот. Дополнително, секое прекршување на нашата **Политика за санкции** може да резултира со високи граѓански и кривични казни, и за нашиот бизнис и за вработени поединци, службеници и директори, како и со значителна штета по угледот на Компанијата. Погледнете ја Политиката за санкции за повеќе информации и консултирајте се со Правниот оддел доколку имате некои прашања.

Спроведување на Кодексот

15. Општо

Кодексот е направен да осигура конзистентност во однесувањето на вработените. Ниту една група правила не може да ги опфати сите околности. Ништо во овој Кодекс не треба да води кон прекршување на локалните закони, кои, доколку не важи спротивното, ќе бидат меродавни. Соса-Кола НВС, односно Пивара Скопје го задржува правото да го дополнува или изменува Кодексот во секое време и од секаква причина.

16. Обука

Обуки за Кодексот ќе се спроведуваат на редовна основа. Доколку имате прашања во врска со програмата за обуката, контактирајте со одговорното лице за етика и усогласеност. Секој вработен има одговорност да ја помине задолжителната обука и тоа да го направи на одговорен и посветен начин.

17. Истраги

Одделението за корпоративна ревизија на Соса-Кола НВС ги истражува, како што е соодветно, сите наводи за потенцијални прекршувања на Кодексот во согласност со протоколите и упатствата за истрага на Соса-Кола НВС. Извештаи од таквите обвиненија и истраги, вклучувајќи го и крајниот резултат од истрагите, се испраќаат периодично до повисокиот менаџмент на Соса Кола НВС и до Комитетот за ревизија и управување со ризици на Одборот на директори.

