

POLITIQUE DES DROITS DE L'HOMME

Points clés

- Le respect des droits de l'homme est fondamental pour Coca-Cola Europacific Partners (CCEP) tout comme la pérennité des communautés dans lesquelles nous évoluons. Nous nous engageons à faire en sorte que tous les collaborateurs travaillant dans le cadre de nos activités et au sein de notre chaîne d'approvisionnement soient traités avec dignité et respect. Nous nous engageons à garantir la sûreté, la conformité à la loi et la diversité de notre milieu de travail, de notre chaîne d'approvisionnement et de notre communauté, où règnent les valeurs de respect et de responsabilité, partout et tous les jours.
- Nous reconnaissons notre impact sur les communautés dans lesquelles nous évoluons et nous nous engageons à interagir avec les parties prenantes de ces communautés afin de veiller à bien écouter leurs points de vue, à en tirer des apprentissages et à les prendre en compte dans la conduite de nos affaires.
- Nous utilisons les processus de diligence raisonnable et d'atténuation des risques afin d'identifier, prévenir et atténuer les risques en matière de droits de l'homme pour les collaborateurs participant à notre activité et à notre chaîne de valeur. Si nous identifions que nos activités économiques peuvent, directement ou indirectement, être préjudiciables aux droits de l'homme, nous nous engageons à prévoir une solution juste et équitable ou à coopérer en vue d'une telle solution. Nous cherchons à favoriser l'accès à une solution chaque fois que nous sommes impliqués dans des situations préjudiciables du fait de nos relations avec des tiers.
- La Politique sur les droits de l'homme de CCEP est conforme aux principes internationaux relatifs aux droits de l'homme couverts par la Déclaration universelle des droits de l'homme, les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, la Déclaration de l'Organisation internationale du Travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail, le Pacte mondial des Nations Unies, la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones et la Charte d'éthique de CCEP.
- Nous nous engageons à défendre les principes de la présente Politique. Nos Principes directeurs pour les fournisseurs et les Principes pour une agriculture durable s'appliquent à nos fournisseurs et partenaires et sont conformes aux attentes et aux engagements de la présente Politique. Nous prenons sérieusement en compte les droits de l'homme lorsque nous décidons d'initier ou de mettre fin à des relations commerciales.



Les présentes lignes directrices de la politique décrivent les normes, les critères et les responsabilités en matière de droits de l'homme.

Les Lignes directrices de la politique et la Politique sur les droits de l'homme s'appliquent à CCEP, aux entités dont nous sommes propriétaires, aux entités dans lesquelles nous détenons une participation majoritaire (coentreprises) et aux installations que nous gérons.

Respect des droits de l'homme

Nous respectons les droits de l'homme et avons recours à la diligence raisonnable et à l'atténuation des risques afin d'identifier, d'empêcher et d'atténuer les risques en matière de droits de l'homme pour les collaborateurs participant à notre activité et à notre chaîne de valeur. Si nous identifions que nos activités économiques peuvent, directement ou indirectement, être préjudiciables aux droits de l'homme, nous nous engageons à prévoir une solution juste et équitable ou à coopérer en vue d'une telle solution. Nous cherchons à favoriser l'accès à une solution chaque fois que nous sommes impliqués dans des situations préjudiciables du fait de nos relations avec des tiers.

Notre Conseil d'administration s'est engagé à respecter les normes les plus strictes en matière de gouvernance d'entreprise et de conduite des affaires. Le Conseil d'administration et l'Équipe de direction de CCEP supervisent la mise en œuvre et le respect de la Politique sur les droits de l'homme.

Engagement sociétal et implication des parties prenantes

Nous reconnaissons notre impact sur les communautés dans lesquelles nous intervenons. Nous nous engageons à interagir avec les parties prenantes de ces communautés afin de veiller à bien écouter leurs points de vue, à en tirer des apprentissages et à les prendre en compte dans la conduite de nos affaires. Le cas échéant, nous nous engageons à pratiquer un dialogue avec les parties prenantes en ce qui concerne les questions des droits de l'homme qui sont liées à notre activité. Nous pensons que les dirigeants locaux sont les plus à même de traiter les problèmes locaux. Nous aspirons également à créer des opportunités économiques et à cultiver des relations harmonieuses avec les communautés dans lesquelles nous intervenons par le biais d'initiatives locales pertinentes.

Obligations conflictuelles

En cas de conflit entre les droits de l'homme internationalement reconnus et les lois nationales du pays dans lequel nous exerçons nos activités, nous nous efforcerons de promouvoir et d'honorer les principes internationaux des droits de l'homme.



Personnes et communautés vulnérables

Nous nous engageons à respecter les droits de l'homme de toutes les personnes, indépendamment de leur sexe, de leur origine, de leur couleur, de leur religion, de leur âge et de leur groupe ethnique ou social, qui peuvent être exposés à un risque accru de vulnérabilité ou de marginalisation si nos activités ou nos relations d'affaires ont un impact négatif sur eux. Nous respectons les droits humains fondamentaux inscrits dans les lois nationales et la Déclaration de Nations Unies sur les droits de l'homme et le chapitre sur les droits de l'homme.

Valorisation de la diversité et de l'égalité des chances

Nous estimons qu'en encourageant la diversité des idées, des modes de pensée et des expériences, nous trouverons de meilleures méthodes de travail et obtiendrons de meilleurs résultats commerciaux. Nous nous engageons à constituer une main-d'œuvre diversifiée et à encourager une culture inclusive. Cela porte sur tous les domaines de la diversité, y compris le sexe, l'expression sexuelle, le changement de sexe, l'identité sexuelle, la race et l'origine ethnique, l'origine nationale, l'héritage et le patrimoine culturel, l'âge, la religion, la foi et la croyance spirituelle, la croyance politique, l'éducation ou l'origine sociale, la capacité ou le handicap mental ou physique, le mariage ou le partenariat civil, la grossesse, la maternité, les circonstances familiales ou professionnelles, l'orientation sexuelle et toute autre caractéristique qui nous rend uniques.

En tant qu'employeur, nous pratiquons l'égalité des chances et appliquons une approche « tolérance zéro » concernant tout type de discrimination et de harcèlement, y compris le harcèlement sexuel et l'intimidation. Nous prenons des décisions en matière de recrutement, de promotion, de formation, de rémunération, de promotion et d'autres questions liées à l'emploi, sur la base des qualifications, des performances, des compétences, de l'expérience, de la réussite, de l'expertise et de la conduite de chaque individu. Nous ne tolérons pas les comportements irrespectueux et inappropriés ni les traitements injustes ou toute autre forme de représailles.

Horaires de travail, rémunération, avantages sociaux et droit au travail

Nous rémunérons les collaborateurs de façon compétitive eu égard au secteur industriel, au marché du travail local et conformément aux conventions collectives en vigueur. Nous exerçons nos activités en pleine conformité avec les lois en vigueur en matière de salaires, d'horaires de travail, d'heures supplémentaires et d'avantages sociaux, et nous vérifions que tous les collaborateurs ont le droit de travailler dans les juridictions où ils sont employés.

Les avantages sociaux sont offerts à tous les collaborateurs et varient selon le pays et le niveau de l'employé dans l'organisation. Ils peuvent inclure une assurance médicale ou dentaire, une assurance-vie, des offres de soins oculaires, des vacances et des congés en cas de maladie, de naissance d'un enfant, de deuil ou de longue maladie dans la famille. Selon le pays, le niveau et



l'échelon, des régimes de retraite et des plans d'achat d'actions sont également proposés aux collaborateurs.

Liberté d'association et négociation collective

Nous respectons le droit qu'ont nos collaborateurs de former une organisation syndicale, d'y adhérer ou de ne pas y adhérer, sans craindre de représailles, d'intimidation ou de harcèlement. Les syndicats peuvent fonctionner librement et conformément à la législation nationale en vigueur. Lorsque les collaborateurs sont représentés par un syndicat légalement reconnu, conformément aux obligations légales locales, nous nous engageons à établir un dialogue constructif avec les représentants qu'ils auront librement choisis et à négocier de bonne foi avec ces représentants. La création et l'adhésion à un syndicat ne seront pas utilisées comme motif de discrimination ou de représailles.

Santé, sûreté et sécurité sur le lieu de travail

Nous pensons que toutes les blessures peuvent être évitées et qu'aucune tâche n'est plus importante que la sécurité. Cela sous-tend notre conviction selon laquelle tout le monde a le droit de rentrer chez soi en toute sécurité, et ensemble, nous y parvenons. La santé physique et mentale, la sécurité et le bien-être de tous ceux qui travaillent pour et avec nous sont primordiaux. Tous les collaborateurs de CCEP doivent promouvoir une culture dans laquelle les travailleurs reconnaissent et respectent le bien-être physique et mental de leurs collègues. Pour atteindre cet objectif, nous avons mis en place un programme solide en matière de santé et de sécurité, afin de réduire notre niveau d'incidents à zéro. Si des collaborateurs sont blessés ou rencontrent d'autres problèmes de santé mentale ou physique pendant leur emploi au sein de CCEP, nous apportons tout ajustement nécessaire à leurs fonctions et à leur environnement de travail pour contribuer à leur rétablissement et leur permettre de continuer à travailler.

Nous nous engageons à maintenir un environnement de travail exempt de violence, de harcèlement, d'intimidation et d'autres conditions dangereuses et préjudiciables. Des dispositifs de sécurité pour les collaborateurs sont fournis selon les besoins et seront maintenus en respectant l'intimité et la dignité du collaborateur. Nous accordons de l'importance au droit à la vie privée et nous garantissons que la manière dont nous recueillons, stockons et traitons des informations à caractère personnel est conforme aux lois en vigueur en matière de protection des données et de la vie privée.

Travail forcé et trafic d'êtres humains

Nous avons une approche « tolérance zéro » à l'égard de l'esclavage moderne, sous quelque forme que ce soit, dans nos opérations et notre chaîne d'approvisionnement. Nous interdisons l'utilisation de toute forme de travail forcé, dont le travail pénitentiaire, le travail en servitude ou travail servile, le travail militaire, l'esclavage et toute forme de trafic d'êtres humains. Nous nous engageons à faire en sorte que nos opérations et nos chaînes d'approvisionnement soient exemptes de pratiques modernes d'esclavage. La confiscation des documents d'identité personnelle, les frais de recrutement ou les conditions de prêt excessives sont interdits. Nous



fixons des attentes claires pour nos collaborateurs, prestataires de services, partenaires commerciaux et fournisseurs afin d'encourager la signalisation de violations potentielles des droits de l'homme et nous sommes préparés à prendre des mesures pour les prévenir et les traiter le cas échéant.

Travail des enfants

Nous n'employons pas d'enfants n'ayant pas l'âge minimum prévu par les lois en vigueur et nous interdisons toute forme de travail des enfants dans notre chaîne d'approvisionnement. Si nous identifions des cas de travail des enfants au sein de notre chaîne d'approvisionnement, nous nous engageons à fournir des mesures correctives et des mesures d'atténuation efficaces avec les tiers concernés.

Régime foncier, ressources d'eau et impacts environnementaux

Nous nous engageons à minimiser notre impact sur l'environnement, en évitant notamment les impacts qui pourraient également entraîner un risque accru en matière de droits de l'homme, tels que l'accès à l'eau, à l'assainissement et à un environnement propre. Si nous n'achetons pas souvent les ingrédients directement auprès des fermes, nous sommes contraints, par nos valeurs en tant qu'acheteur principal de nombreuses denrées agricoles, d'agir et d'user de notre influence pour permettre la protection des droits fonciers des agriculteurs et des communautés locales.

Modes de vie sains

Nous nous engageons à fournir des informations transparentes sur la nutrition et toute la gamme d'options de boissons pour permettre aux consommateurs de faire des choix éclairés et compatibles avec un mode de vie sain.

Lutte contre la corruption et les pots-de-vin

Notre objectif est d'éviter toutes les formes de corruption et de pots-de-vin dans nos transactions commerciales. Notre Charte d'éthique (CoC) et notre Politique anticorruption en matière de cadeaux et de divertissements définissent nos principes et nos normes pour lutter contre la corruption et les pots-de-vin, y compris les conflits d'intérêts.

Lignes directrices et déclaration pour les collaborateurs

Nous nous engageons à créer des environnements de travail où une communication ouverte et honnête entre tous les collaborateurs est valorisée et respectée. Notre Politique consiste à respecter toutes les lois en vigueur en matière de travail et d'emploi, partout où nous exerçons nos activités. Nous veillons à ce que les employés connaissent la Politique sur les droits de l'homme par le biais de la formation et de la communication interne.



Dans chacun de nos territoires, nous avons mis en place des moyens pour les collaborateurs de signaler les violations potentielles. Il s'agit notamment de canaux permettant aux collaborateurs de contacter un supérieur hiérarchique ou un représentant People & Culture (RH), ou de partager des informations par le biais de nos canaux Speak Up ou de signalement dédiés, indépendants et confidentiels. CCEP s'engage à examiner et traiter les préoccupations des collaborateurs, à y répondre et à adopter des mesures correctives adéquates en cas de violation. Aucune mesure de représailles ne sera prise à l'encontre d'une personne ayant réalisé de bonne foi un signalement dans le cadre de cette politique.

Rapports publics

Nous communiquons publiquement sur nos risques, nos processus et nos engagements relatifs aux droits de l'homme via des publications des rapports réglementaires. Nous nous engageons à respecter les obligations législatives applicables en matière de rapports, y compris les exigences relatives à la déclaration sur l'esclavage moderne.

Nous reconnaissons l'importance d'être honnête et transparent dans nos déclarations afin de rendre des comptes aux individus, aux parties prenantes, aux communautés et autres parties potentiellement concernées par ces questions.

Nous pensons que communiquer ouvertement sur les risques liés aux droits de l'homme et les initiatives que nous prenons pour les prévenir et y faire face sont un élément clé de notre diligence raisonnable en matière de droits de l'homme.

Amélioration continue

Nous nous engageons à améliorer et à développer en permanence nos processus de diligence raisonnable et de résolution en matière de droits de l'homme.

Nous évaluons en permanence les mesures que nous avons mises en place, et nous recherchons de nouveaux et de meilleurs moyens d'agir contre les impacts négatifs sur les droits de l'homme.

Au fur et à mesure de l'évolution des risques liés aux droits de l'homme dans le cadre de nos activités, nous adapterons nos processus de manière appropriée et veillerons à ce que nous abordions et prenions toujours des mesures judicieuses et efficaces face aux risques liés aux droits de l'homme.

Responsable de la politique : lieu de travail et relations avec les employés

Numéro de version : 4 janvier 2022 (CCEP la politique se réserve le droit de la modifier à tout moment)