



Politica "Whistleblowing"

1. Angajamentul nostru

Coca-Cola HBC AG si afiliatele acesteia (numite in mod colectiv „**Compania**”) se angajeaza sa isi desfasoare activitatea punand accent pe onestitate si integritate. Ne asteptam ca toti angajatii nostri (inclusiv angajatii temporari si cei cu contract de munca), functionarii, cat si consultantii, persoanele externe aflate in programe de internship in Companie, persoane externe detasate in Companie si agentii care actioneaza in numele Companiei sa mentina standarde ridicate de etica si sa sustina valorile si comportamentele in conformitate cu prevederile Codului nostru de Conduita in Afaceri.

2. Scopul

Scopul acestei Politici este:

- Sa incurajeze raportarea oricarei forme de comportament necorespunzator descrise in Sectiunea 5 a Politicii.
- Sa ofere indrumare in legatura cu modalitatea de semnalare a ingrijorarilor.
- Sa confirme faptul ca va fi asigurata confidentialitatea celui care semnaleaza o ingrijorare si ca ingrijorările reale raportate in mod onest pot fi semnalate fara teama ca vor fi luate masuri negative chiar daca acestea se dovedesc a fi eronate.

3. Domeniul de aplicare

Aceasta politica se aplica activitatii Companiei si afiliatelor acesteia si vizeaza toti angajatii nostri (inclusiv angajatii temporari si cei cu contract de munca), functionarii, cat si consultantii, persoanele externe aflate in programe de internship in Companie, persoane externe detasate in Companie si agentii care actioneaza in numele Companiei.

Aceasta politica nu face parte din clauzele contractului dvs. încheiat cu Societatea, care vă este furnizat separat.

4. Definitia termenului de "Whistleblower"

"Whistleblower" (avertizor) reprezinta orice angajat, functionar, consultant, persoana externa aflata in programe de internship in Companie, persoana externa detasata in Companie sau agent al Companiei care raporteaza sau dezvaluie în mod public informatii privind incalcarile prevazute in sectiunea 6 de mai jos, dobandite in contextul activitatilor sale legate de munca. In plus, acestia percep necesitatea de a beneficia de protectie impotriva masurilor negative care i-ar putea fi aplicate ca urmare a raportarii.

Un "whistleblower" poate alege sa nu-si dezvaluie identitatea dar Compania recomanda ca raportarile sa nu fie anonime, asigurand in acelasi timp confidentialitatea.



5. Ce trebuie sa raportezi

Whistleblowing înseamnă atunci când o persoană își exprimă îngrijorarea cu privire la un tratament gresit sau orice altă abatere suspectată ori orice pericol la locul de muncă ce îi afectează pe ceilalți. Următoarele sunt considerate exemple de îngrijorari care pot fi semnalate (enumerarea nu este exhaustivă): orice comportament fraudulos suspectat, comportament corupt, încălcarea oricăror norme aplicabile în materie de antitrust și de concurență, încălcarea normelor privind protecția datelor cu caracter personal și a normelor de Securitate, punerea în pericol a sănătății și siguranței unei persoane sau a unor persoane, periclitarea mediului, comiterea unei infracțiuni, nerespectarea oricărei obligații legale sau de reglementare și ascunderea oricăror informații referitoare la oricare dintre cele de mai sus.

Dacă nu sunteți sigur că ceva se încadrează în domeniul de aplicare al acestei Politici, trebuie să solicitați îndrumare de la Ofiterul dvs. Responsabil pe Probleme de Etică și Conformitate, care vă poate informa de unde puteți obține informații și sfaturi cuprinzătoare și independente privind procedurile și măsurile corective și protecția disponibile în temeiul legislației locale privind whistleblowing.

Această politică nu se aplică în cazul problemelor legate de propria dumneavoastră situație profesională. Pentru a aborda astfel de probleme, trebuie să utilizați, în schimb, politica privind soluționarea plângerilor („Grievance Policy”) (după caz); directorul de Resurse Umane (People and Culture Director) vă poate oferi îndrumare și asistență.

6. Cum sa semnalezi îngrijorari

Ca prim pas, sunteți încurajat să semnalați problemele la nivel intern. Raportarea îngrijorărilor în conformitate cu aceasta Politică se poate realiza prin intermediul unei linii whistleblower administrate în mod independent (online accesând: www.coca-colahellenic.ethicspoint.com și/sau telefonic). Acest serviciu este valabil în toate limbile țărilor în care Compania operează.

Aveti de asemenea opțiunea de a raporta îngrijorările direct către Ofiterul dvs. Responsabil pe Probleme de Etică și Conformitate, Directorul tau general, Directorul tau de Funcțiune, Directorul Senior de Audit de la nivelul Grupului pe COBC&Compliance (“the Senior Audit Manager- COBC & Compliance”), Directorul de Audit de la nivelul Grupului (“the Head of Corporate Audit,”), Consilierul General la nivelul Grupului (“the General Counsel”) sau către președintele Comitetului de Audit și Risc („the Audit and Risk Committee Chair”). Îngrijorările pot fi exprimate în scris sau oral (prin telefon sau prin sistemul de mesagerie vocală) și, la cererea persoanei care transmite raportul, prin intermediul unei întruniri fizice într-un interval de timp rezonabil.

Directorul Senior de Audit de la nivelul Grupului responsabil de COBC & Compliance (“The Senior Audit Manager - COBC & Compliance”) gestionează înregistrarea sesizărilor privind potențiale încălcări și este responsabil de măsurile întreprinse prin intermediul platformei. Directorul de Audit de la nivelul Grupului CCHBC (“the Head of Corporate Audit”) este responsabil pentru raportarea - cu o frecvență trimestrială - către Comisia de audit și risc, a numărului, naturii și stadiului reclamațiilor primite.

Vă încurajăm să utilizați liniile de raportare interne pentru a asigura investigarea în timp util; cu toate acestea, persoanele fizice pot raporta, de asemenea, îngrijorările către autoritățile externe competente, așa cum se permite prin jurisdicția locală. Compania vă sfătuiește să solicitați îndrumare înainte de a raporta o problemă către orice persoane externe. Trebuie să consultați Ofiterul Responsabil de Probleme



de Etică și Conformitate cu privire la locul în care puteți solicita consultanță independentă. Legislația locală poate stabili organisme cărora li se pot face dezvăluiri calificate.

7. Confidentialitatea

Compania va lua toate măsurile de precauție rezonabile pentru a păstra confidențialitatea identității oricărei persoane care semnalează o îngrijorare în concordanță cu desfășurarea unei investigații amanunțite și corecte și cu respectarea legislației în vigoare. Accesul la orice raport va fi permis doar unui membru al personalului care necesită să aibă acces la conținutul raportului pentru o bună gestionare a situației. Identitatea persoanei care transmite raportul nu va fi dezvăluită fără consimțământul explicit către nicio persoană din afara personalului care primește și urmărește raportul. Datele cu caracter personal trebuie prelucrate în conformitate cu Politica privind Confidențialitatea Datelor, iar persoanele implicate în investigație trebuie să fie la curent cu cerințele privind protecția datelor.

8. Training

Instruirea privind Politica "Whistleblowing" se va desfășura periodic. Dacă aveți întrebări referitoare la programul de instruire, vă rugăm să contactați Ofiterul Responsabil pe Probleme de Etică și Conformitate. Este responsabilitatea fiecărui angajat să parcurgă instruirea obligatorie și să facă acest lucru într-o manieră responsabilă și implicată.

9. Proceduri pentru Investigatie

Confirmarea primirii sesizărilor de potențiale încălcări care intra sub incidența prezentei Politici se va face în termen de maximum 7 zile de la primirea lor. Reclamațiile vor fi investigate imediat, imparțial și în mod corespunzător, în conformitate cu instrucțiunile aprobate de Companie privind investigațiile.

Stabilirea constatărilor/acțiunilor va fi revizuită de către comitetul disciplinar relevant și vor fi luate măsurile corespunzătoare, după caz. Descrierea detaliată a procesului de investigație, precum și informațiile privind posibilele acțiuni disciplinare în caz de încălcare a conduitei pot fi găsite în Instrucțiunile privind Procesul de Investigare COBC.

10. Protecție

Compania se angajează să se asigure că nicio persoană nu va fi dezavantajată în niciun fel prin semnalarea cu onestitate și bună-credință a îngrijorărilor cu privire la un comportament suspect care poate face obiectul raportării, cu condiția ca aceasta să aibă motive întemeiate să creadă că informațiile sunt adevărate și exacte la momentul raportării și că au fost raportate în conformitate cu această Politică. Legislația în materie poate, de asemenea, să ofere anumitor persoane protecție legală împotriva represaliilor, în funcție de natura informațiilor dezvăluite și de jurisdicția în care își desfășoară activitatea. Persoanele protejate vor avea dreptul de a nu suferi prejudicii ca urmare a efectuării dezvăluirii – de exemplu, de a nu fi dezavantajate prin concediere, retrogradare, pierderea beneficiilor, amenințări, hărțuire, discriminare sau părtinire. Dacă există motive de îngrijorare în ceea ce privește siguranța acestei Politici "Whistleblowing" a CCHBC – Aprilie 2026



persoane, aceasta poate solicita un concediu sau o schimbare temporara a locului de munca, iar aceste cereri vor fi luate in considerare in mod corespunzator. O incalcare a acestei sectiuni de catre orice angajat, functionar, consultant sau contractor, va fi considerata o incalcare a Codului de Conduita in Afaceri al Companiei si tratata in consecinta. Dacă considerați că ați suferit vreun tratament prejudiciabil de tipul celor descrise mai sus, va puteti adresa oricaruia dintre ofiterii mentionati in anexa.

În cazul în care, în orice moment, se descoperă că ați înaintat cu bună știință o acuzație falsă, veți pierde protecția acordată în temeiul acestei proceduri și veți face obiectul unor măsuri disciplinare în temeiul Codului de Conduită în Afaceri.

Orice clauză cuprinsă într-un contract sau acord care prevede că nu veți face sesizări conform acestei Politici va fi nulă.

11. Raspuns

Acolo unde este cazul și identitatea persoanei care semnalează o problemă este cunoscută, Compania o va ține la curent cu privire la stadiul investigației și la eventualele termene estimate. Deși nu putem garanta întotdeauna rezultatul pe care îl urmăriți, vom trata problema semnalată de dumneavoastră în mod echitabil și adecvat. Prin respectarea prevederilor acestei Politici, ne puteți ajuta să realizăm acest lucru.

Vă va fi furnizată o înștiințare cu privire la decizie. În cazul în care se impune prin legislația locală în domeniu sau, acolo unde este posibil, vă vom oferi raspuns în termen de trei luni de la raportarea sesizării (sau șase luni în cazuri justificate în mod corespunzător). Cu toate acestea, dat fiind că Societatea se străduiește să păstreze confidențialitatea în toate investigațiile realizate, este posibil ca aceasta să nu poată informa persoana care face sesizarea cu privire la detaliile specifice ale investigației și la orice măsuri disciplinare luate ca urmare a acesteia.

12. Sanctiuni pentru incalcarea acestei Politici

Atunci cand una dintre persoanele mentionate la sectiunea 1 incalca aceasta Politica, aceasta va fi considerata o incalcare a Codului de Conduita in Afaceri si tratata in consecinta.

13. Detalii despre proces

Informatii despre procedurile Companiei referitoare la tratamentul reclamatilor de raportare a ingrijorarii ("whistleblowing") sunt disponibile pe pagina de Intranet a Companiei si sunt mentionate in Codul de Conduita in Afaceri al Companiei.

14. Responsabilitate

Toți angajații sunt responsabili pentru succesul acestei Politici și trebuie să se asigure că o utilizează pentru a semnala orice suspiciune privind pericole sau nereguli. Angajații sunt invitați să transmită observații cu privire la această politică și să propună modalități de îmbunătățire a acesteia. Observațiile, sugestiile și întrebările trebuie adresate Ofiterului Responsabil pe Probleme de Etică și Conformitate.



Această Politică este revizuită periodic, iar Compania își rezervă dreptul de a modifica și revizui conținutul acestei Politici în orice moment. Pot fi necesare modificări în cazul în care există o schimbare a modului în care Compania își desfășoară activitatea din cauza condițiilor de piață sau a unei modificări a legislației în domeniul muncii sau a altor acte legislative care necesită modificarea unei politici. Cea mai recentă versiune a acestei Politici este disponibilă pe intranetul Companiei și pe site-ul web www.coca-colahellenic.com.

Toți ar trebui să se asigure că acționează în conformitate cu scopurile și obiectivele incluse în această Politică. Trebuie să vă asigurați că sunteți familiarizat cu ea și respectați clauzele acesteia.



ANEXA

Ofiterii autorizati la nivel de Group catre care persoanele pot dezvalui ingrijorarile lor in legatura cu incalcari sau suspiciuni in temeiul acestei Politici sunt:

- Audit & Risk Committee Chair
- General Counsel
- Head of Corporate Audit
