

respect
Communication
Droits
confiance
Dignité
communauté

The Coca-Cola Company et les droits de la personne

Connaissances et actions attendues des dirigeants

The Coca-Cola Company

Notre engagement relatif au respect des droits de la personne

Chez The Coca-Cola Company, les droits de la personne font l'objet d'une attention toute particulière. Le succès de notre Société repose sur des normes élevées de qualité, d'intégrité et d'excellence. La Société attend le même degré de respect en matière de droits de la personne.

Comme l'a déclaré Muhtar Kent le 10 décembre 2014 dans son message à l'attention des cadres : « Chez The Coca-Cola Company, notre engagement envers les droits de la personne concerne tous les aspects de notre conduite professionnelle, notamment notre attitude envers nos fournisseurs, nos collègues, nos clients, nos consommateurs et nos communautés. Cet engagement constitue le fondement de notre Vision pour 2020, et nous nous efforçons de respecter les principes fondamentaux des droits internationaux relatifs au milieu du travail et à la personne sur tous les sites où nous exerçons nos activités. »

Cette brochure est destinée à guider votre comportement quotidien au travail sur le plan personnel, en intégrant la [Politique des droits de la personne](#) de la Société dans vos actions et dans vos tâches, et en tant que dirigeant, en instillant l'engagement vis-à-vis des droits de la personne au sein de votre équipe. Nous respectons notre engagement envers le respect des droits de la personne dans tous les aspects de nos activités. Ce comportement fait partie intégrante de notre mode de travail.

Quelles sont nos attentes ?

- Intégrer le respect des droits de la personne à votre mode de travail, en accord avec notre Politique des droits de la personne. En d'autres termes, joindre le geste à la parole. Faire des droits de la personne une priorité comportementale au cours des réunions de votre équipe et faire preuve de respect par votre attitude personnelle.
- La Politique des droits de la personne s'applique au sein de la Société comme à l'extérieur. Lorsque nous sommes en relation avec des fournisseurs, des clients, des communautés ou tout autre groupe pouvant être influencé par nos actions (ou notre absence d'action), nous respectons les normes relatives aux droits de la personne avec ces parties prenantes au même titre que nous les appliquons envers nos collègues de travail.
- Lorsqu'un nouveau processus, une nouvelle acquisition ou une nouvelle activité ont lieu dans l'entreprise, gardez les droits de la personne à l'esprit. Cette attitude est couramment appelée diligence raisonnable. Le meilleur moyen d'éviter les infractions aux droits de la personne est de les prendre en compte dès le départ d'un processus, d'une acquisition ou d'une activité et de s'en souvenir tout du long.
- Si vous êtes impliqué dans un problème relatif à la chaîne d'approvisionnement, ou si vous êtes en relation avec un fournisseur, assurez-vous de suivre les [Principes directeurs des fournisseurs](#), qui correspondent également à la Politique des droits de la personne.
- Des risques relatifs aux droits de la personne peuvent survenir dans n'importe quel pays et dans n'importe quel contexte. Vous devez être conscient des risques nouveaux ou émergents concernant les droits de la personne et les signaler via les canaux internes. Les droits de la personne sont en évolution et nous pouvons involontairement enfreindre un ou plusieurs d'entre eux en interne ou en externe au cours de nos activités.

- Soyez proactif. Si une éventuelle infraction aux droits de la personne parvient à votre connaissance, signalez-la immédiatement. Vous pouvez effectuer un signalement en contactant directement vos supérieurs hiérarchiques, les ressources humaines, le juriste de l'entreprise ou le site Web [EthicsLine](#).
- De même, si quelqu'un vous signale une infraction, prenez-la au sérieux et travaillez de concert avec les ressources humaines pour ouvrir une enquête. Si la direction estime que des actions correctives doivent être menées, ne perdez pas de temps et prenez des mesures immédiates, selon les directives des ressources humaines et/ou du service juridique.
- Il est important de faire preuve de cohérence dans l'application de la Politique des droits de la personne de la Société. Si vous ne connaissez pas l'application d'un droit particulier dans une certaine situation, consultez l'équipe mondiale des Droits sur le milieu de travail à l'adresse humanrights@coca-cola.com avant d'agir.
- Invitez votre équipe à surveiller les risques posés aux droits de la personne et à favoriser un environnement où ces problèmes peuvent être librement et immédiatement signalés et traités comme il convient.
- Téléchargez l'application des droits de la personne de The Coca-Cola Company (via l'App Store KO), qui vous permet d'identifier et de gérer les risques relatifs aux droits de la personne.
- Utilisez les ressources de la Société relatives aux droits de la personne, notamment la Politique des droits de la personne, les Principes directeurs des fournisseurs, les Listes de vérification sur la diligence raisonnable en matière de droits de la personne, les Guides de mise en œuvre et autres ressources aux adresses :
 - <http://www.coca-colacompany.com/our-company/human-rights-policy>
 - <http://www.coca-colacompany.com/our-company/supplier-guiding-principles>

Notre Société est basée sur des valeurs fondamentales, dont les droits de la personne. En intégrant les droits de la personne dans toutes nos actions, comme l'a déclaré Muhtar Kent dans la vidéo de 2014 sur les droits de la personne : « Ensemble, nous pouvons garantir que The Coca-Cola Company et les excellentes marques que nous sommes fiers de représenter sont fidèles à leurs principes les plus élevés, chaque jour et ce dans le monde entier. »

Si vous avez des questions ou souhaitez de plus amples informations, envoyez un e-mail à l'adresse suivante : humanrights@coca-cola.com

The Coca-Cola Company

Politique des Droits de la Personne

respect
Communication
Droits
confiance
Dignité
communauté

Le respect des droits de la personne est fondamental à la durabilité de The Coca-Cola Company et aux communautés dans lesquelles elle mène ses activités. Dans notre Société et notre système, nous nous engageons à faire en sorte que les individus soient traités avec dignité et respect.

La Politique des droits de la personne de The Coca-Cola Company repose sur les principes des droits internationaux de la personne couverts par la Déclaration universelle des 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 et les Principes directeurs des Nations Unies sur les entreprises et les droits de la personne.

La Politique des droits de la personne s'applique à The Coca-Cola Company, aux entités dont elle est propriétaire, aux entités dans lesquelles elle détient une participation majoritaire et aux installations qu'elle gère. La Société s'engage à travailler avec des partenaires d'embouteillage, à les encourager à défendre les principes qui s'inscrivent dans cette Politique et à adopter des politiques semblables dans leurs entreprises. Les principes directeurs des fournisseurs s'appliquent à nos partenaires d'embouteillage et à nos fournisseurs et reflètent les attentes et les engagements de cette Politique.

Respect des droits de la personne

The Coca-Cola Company respecte les droits de la personne. Elle s'engage à cerner, prévenir et atténuer les répercussions néfastes causées par nos activités commerciales avant ou dans le cas où elles découlent de la diligence et des processus d'atténuation liés aux droits de la personne.

Engagements avec les communautés et les intervenants

La Société reconnaît ses répercussions sur les communautés dans lesquelles elle mène ses activités. Nous nous engageons à collaborer avec les intervenants de ces communautés de manière à écouter, à apprendre et à prendre en considération leurs points de vue tout au long de nos activités commerciales. Nous nous engageons, dans la mesure du possible, à dialoguer avec les intervenants sur des questions relatives aux droits de la personne dans le cadre de notre entreprise. Nous sommes d'avis qu'il est plus convenable d'aborder les questions locales au sein des communautés locales. Nous nous engageons également à créer des débouchés économiques et à promouvoir la bonne volonté au sein des communautés où nous menons nos initiatives à l'échelle locale.

Valorisation de la diversité

La Société valorise la diversité des personnes avec lesquelles elle collabore et les contributions qu'elles apportent. Nous avons un engagement de longue date envers l'égalité des chances et la lutte contre la discrimination et le harcèlement. Nous nous consacrons à maintenir des lieux de travail exempts de discrimination ou de harcèlement fondé sur la race, le sexe, la couleur, l'origine ethnique ou sociale, la religion, l'âge, l'invalidité, l'orientation sexuelle, l'opinion politique ou tout autre statut protégé par la loi en vigueur. Nos bases de recrutement, d'embauche, de placement, de formation, de rémunération et d'avancement professionnel sont les compétences, le rendement, les habiletés et l'expérience.

Quels que soient les caractéristiques sociales et le statut, la Société ne tolère pas les comportements irrespectueux et inappropriés, le traitement injuste et autres formes de représailles. Le harcèlement est inacceptable en milieu de travail et dans toute circonstance liée au travail à l'extérieur des lieux de travail. Ces principes s'appliquent non seulement aux employés de la Société, mais également aux partenaires commerciaux avec lesquels elle collabore.

Liberté d'association et négociation collective

La Société respecte les droits de ses employés d'adhérer à un syndicat, d'en former un ou de ne pas y adhérer, sans peur de représailles, d'intimidation ou de harcèlement. Dans les cas où les employés sont représentés par un syndicat reconnu par la loi, nous nous engageons à établir un dialogue constructif avec les représentants choisis en toute liberté. La Société s'engage à négocier de bonne foi avec ces représentants.

Milieu de travail sain et sécuritaire

La Société offre un milieu de travail sain et sécuritaire et respecte les lois et réglementations en vigueur, et les exigences internes sur la santé et la sécurité. Nous nous consacrons à maintenir un milieu de travail productif en réduisant au minimum les risques d'accidents, de blessures et d'exposition aux dangers pour la santé. Nous maintenons l'engagement envers nos employés à constamment améliorer les conditions de santé et de sécurité sur nos lieux de travail, y compris la détermination des dangers et les mesures correctives des problèmes liés à la santé et la sécurité.

La Société se réserve le droit de modifier cette politique à tout moment. Rien dans cette politique ne mentionne ou ne suppose que la Société et ses employés sont liés par un contrat ou que la participation à ce programme assure la continuité d'emploi au sein de The Coca-Cola Company.

Sécurité en milieu de travail

La Société s'engage à conserver un milieu de travail exempt de violence, de harcèlement, d'intimidation et d'autres conditions dangereuses ou perturbatrices en raison de menaces internes et externes. Des dispositifs de sécurité pour les employés sont mis à disposition selon les besoins et maintenus en place en respectant l'intimité et la dignité des employés.

Travail forcé et traite d'êtres humains

La Société proscrit strictement toute forme de travail forcé, y compris le travail en milieu carcéral, la main-d'œuvre engagée dans le cadre d'un contrat, la servitude pour dettes, le travail militaire, l'esclavage et toute forme de traite d'êtres humains.

Travail des enfants

La Société interdit l'embauche de personnes de moins de 18 ans dans les environnements de travail dangereux.

Heures de travail, rémunération et avantages sociaux

La Société offre à ses employés une rémunération concurrentielle par rapport aux normes de l'industrie et du marché du travail local. Nous exerçons nos activités en conformité totale avec les lois en vigueur sur la rémunération, les avantages sociaux, ainsi que les heures de travail régulières et supplémentaires.

Encadrement et signalement pour les employés

The Coca-Cola Company crée des lieux de travail où sont valorisées et respectées les communications ouvertes et franches entre tous les employés. La Société s'engage à respecter toutes les lois du travail et sur l'emploi en vigueur, dans toutes les régions où nous faisons des affaires.

Si un employé croit que des conflits surviennent entre le langage de la politique et les lois, les coutumes et les pratiques de l'emplacement de son emploi ou s'il a des questions sur cette politique, ou encore tient à signaler une infraction apparente à cette politique, il est invité à soulever ces questions et préoccupations en passant par les processus en place qui en garantissent la stricte confidentialité. Les employés peuvent signaler d'éventuelles violations et poser des questions à leur direction locale, aux ressources humaines, au service juridique ou au service de sécurité stratégique. De plus, les employés peuvent signaler les violations présumées en visitant le site Web sécurisé EthicsLine à www.KOethics.com ou en composant le numéro sans frais approprié de leur emplacement, qui figure sur le site Web www.KOethics.com. Aucune mesure et aucun acte de représailles ne seront entrepris contre un employé qui soulève ses préoccupations dans le cadre de cette politique. La Société s'engage à mener une enquête, à aborder les préoccupations des employés, à y répondre et à prendre des mesures correctives appropriées face aux violations.

Pour les individus de l'Union européenne : Veuillez noter que la ligne téléphonique EthicsLine ou les services sur le Web vous autorisent à signaler uniquement les problèmes liés aux finances, à la comptabilité et à la vérification. Si vous souhaitez signaler des problèmes dans le cadre de la Politique sur les droits de la personne et les milieux de travail, ces signalements doivent être effectués directement auprès de la direction locale, des ressources humaines, des médiateurs locaux ou auprès du service juridique.