

rispetto  
Comunicazione  
**Diritti**  
Fiducia  
Dignità  
comunità

## The Coca-Cola Company e i Diritti Umani

*Cose da sapere  
e da fare per tutti i leader*

*The Coca-Cola Company*

### Il nostro impegno nel rispetto dei Diritti Umani

The Coca-Cola Company prende molto seriamente i Diritti Umani. Il successo della nostra azienda è fondato su elevati standard di qualità, integrità ed eccellenza. L'azienda si aspetta che questi standard vengano applicati scrupolosamente riguardo al suo rispetto dei Diritti Umani.

Come affermato da Muhtar Kent nel suo EOM, il 10 dicembre 2014, "l'impegno di The Coca-Cola Company verso i Diritti Umani si estende a tutti gli aspetti della nostra condotta aziendale, comprese le modalità di interazione con fornitori, colleghi, clienti, consumatori e comunità. Questo impegno è fondamentale per la nostra Visione 2020, e lavoriamo scrupolosamente per applicare i principi di base dei Diritti Umani internazionali e di quelli relativi al posto di lavoro in tutti i Paesi in cui operiamo."

Questa brochure ha lo scopo di guidarvi nel lavoro quotidiano, sia singolarmente nell'integrazione della [Politica sui Diritti Umani](#) dell'azienda nelle vostre azioni, che come leader nell'infondere l'impegno per i Diritti Umani nel lavoro del vostro team. Teniamo fede al nostro impegno di rispettare i Diritti Umani in tutti gli aspetti della nostra attività se essi fanno parte delle nostre normali modalità di lavoro.

### Che cosa ci si aspetta da voi?

- Che rendiate il rispetto per i Diritti Umani, in linea con la nostra [Politica sui Diritti Umani](#), parte del vostro lavoro quotidiano. In altre parole, siate coerenti. Fate in modo che i Diritti Umani siano al centro dei vostri incontri periodici con il team e dimostrate con il vostro comportamento cosa significa "rispetto".
- La [Politica sui Diritti Umani](#) si applica sia all'interno che all'esterno delle strutture aziendali. Quando avete a che fare con fornitori, clienti, comunità e altri gruppi che potrebbero subire l'influenza di ciò che facciamo (o anche di ciò che non facciamo), applicate gli stessi standard di Diritti Umani che applichereste con i vostri colleghi.
- Per quanto riguarda nuovi processi aziendali, acquisizioni o attività, considerate tutto secondo la prospettiva dei Diritti Umani. Questo concetto è chiamato anche due diligence. Il modo migliore per evitare violazioni dei Diritti Umani è garantire che questi siano presi in considerazione in anticipo e tenuti sotto osservazione durante processi, acquisizioni o attività.
- Se siete coinvolti in questioni relative alla supply chain, o avete rapporti con un fornitore, accertatevi di seguire i [Principi guida per i fornitori dell'azienda](#), che sono in linea anche con la [Politica sui Diritti Umani](#).
- I pericoli legati ai Diritti Umani possono emergere in qualsiasi Paese e contesto. In qualità di leader, dovete prestare attenzione a nuovi o emergenti pericoli per i Diritti Umani e segnalarli attraverso i canali interni. I Diritti Umani sono dinamici e alcune operazioni potrebbero inavvertitamente influire su uno o più Diritti Umani sia all'interno che all'esterno dell'azienda.

- Abbiate spirito d'iniziativa. Se venite a conoscenza di una possibile violazione dei Diritti Umani, segnalatela immediatamente. La segnalazione può avvenire attraverso i responsabili di livello superiore, le Risorse Umane, il consulente legale dell'azienda o la [EthicsLine](#).
- Allo stesso modo, se ricevete un reclamo, prendetelo seriamente e collaborate con le Risorse Umane per avviare un'indagine. Se a livello dirigenziale viene deciso che è necessaria un'azione correttiva, agite di conseguenza ed eseguite tali azioni immediatamente, sulla base delle indicazioni fornite dalle Risorse Umane e/o dall'Ufficio legale.
- La coerenza è importante nell'applicazione della [Politica sui Diritti Umani](#) aziendale. Se avete dubbi riguardo al significato di uno specifico diritto in una data situazione, consultate il team per i diritti globali sul luogo di lavoro all'indirizzo [humanrights@coca-cola.com](mailto:humanrights@coca-cola.com) prima di agire.
- Incoraggiate il vostro team a prestare attenzione ai pericoli per i Diritti Umani e promuovete un ambiente in cui le preoccupazioni al riguardo possano essere espresse in maniera libera e rapida e affrontate nel modo giusto.
- Scaricate l'app per i Diritti Umani di The Coca-Cola Company (attraverso l'App Store KO), uno strumento che aiuterà voi e il vostro team a identificare e gestire i pericoli legati ai Diritti Umani.
- Usate le risorse aziendali per i Diritti Umani, come la [Politica sui Diritti Umani](#), i [Principi guida](#) per i fornitori, le liste di controllo per la due diligence in materia di Diritti Umani, le guide all'attuazione e altre risorse disponibili su Journey:

- <http://www.coca-colacompany.com/our-company/human-rights-policy>
- <http://www.coca-colacompany.com/our-company/supplier-guiding-principles>

Siamo un'azienda costruita sui valori e i Diritti Umani fanno parte di questi valori fondamentali. Integrando i Diritti Umani in tutto ciò che facciamo, come affermato da Muhtar Kent nel suo video sui Diritti Umani del 2014, "insieme possiamo fare in modo che la nostra azienda mantenga fede ai più alti ideali di The Coca-Cola Company e degli apprezzati marchi che rappresentiamo con orgoglio, ogni giorno, in tutto il mondo."

In caso di domande o per ricevere ulteriori informazioni, inviate un'e-mail a: [humanrights@coca-cola.com](mailto:humanrights@coca-cola.com)

*The Coca-Cola Company*

# Politica dei diritti umani



Il rispetto dei diritti umani è imprescindibile per la sostenibilità di The Coca-Cola Company e delle comunità presso le quali operiamo. Nella nostra azienda e in tutto il nostro sistema ci impegniamo a garantire che le persone siano trattate con dignità e rispetto.

La **Politica dei diritti umani** di The Coca-Cola Company si ispira ai principi internazionali sui diritti umani sanciti nella Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo, nella Dichiarazione sui principi fondamentali e i diritti sul posto di lavoro dell'Organizzazione internazionale del lavoro, nel Global Compact delle Nazioni Unite e nei Principi guida delle Nazioni Unite sulle imprese e sui diritti umani.

La **Politica dei diritti umani** si applica a The Coca-Cola Company, alle società di cui è proprietaria, ai soggetti di cui detiene una partecipazione di maggioranza e alle strutture che gestisce. L'azienda si impegna a lavorare con i partner di imbottigliamento, invitandoli a sostenere i principi espressi da questa **Politica** e ad adottare politiche simili presso le loro aziende. I Principi guida per i fornitori si applicano ai nostri partner di imbottigliamento e ai nostri fornitori, e sono in linea con le aspettative e gli impegni a fondamento di questa **Politica**.

## Rispetto dei diritti umani

The Coca-Cola Company rispetta i diritti umani. L'azienda si impegna a identificare, prevenire e ridurre gli impatti avversi sui diritti dell'uomo risultanti o causati dalle nostre attività commerciali, prima che si verifichino o contestualmente al loro verificarsi, tramite processi di riduzione e due diligence in materia di diritti umani.

## Partecipazione della comunità e dei soggetti coinvolti

L'azienda è consapevole del suo impatto sulle comunità in cui opera. Ci impegniamo a garantire la partecipazione dei soggetti coinvolti di tali comunità per assicurarci di ascoltare, imparare da e prendere in considerazione i loro punti di vista nel corso del nostro lavoro. Ove opportuno, ci impegniamo a portare avanti il dialogo con i soggetti coinvolti in merito ai problemi inerenti ai diritti umani che sono correlati alla nostra attività. Crediamo che i problemi di livello locale siano affrontabili in modo ottimale a livello locale. Ci impegniamo inoltre a creare opportunità economiche e a promuovere attività benefiche nelle comunità in cui operiamo attraverso iniziative di rilevanza locale.

## Valorizzazione della diversità

L'azienda valorizza la diversità delle persone con le quali lavora come pure i contributi forniti dalle stesse. Vantiamo un impegno di lunga data nei confronti delle pari opportunità e dell'intolleranza verso la discriminazione e le molestie. Miriamo a garantire luoghi di lavoro privi di discriminazioni o di molestie basate su razza, sesso, colore della pelle, origini nazionali o sociali, religione, età, disabilità, orientamento sessuale, opinioni politiche e qualunque altra situazione protetta dalle leggi vigenti. Le basi per il reclutamento, l'assunzione, la collocazione, la formazione professionale, la retribuzione e l'avanzamento di carriera presso l'azienda sono costituite dalle qualifiche, dalle performance, dalle competenze e dall'esperienza.

A prescindere dalle caratteristiche o dallo stato personali, l'azienda non tollera comportamenti irrispettosi o inappropriati, trattamenti iniqui o ritorsioni in qualsivoglia forma. Le molestie sono inaccettabili sul luogo di lavoro e in qualsiasi circostanza correlata alla propria professione al di fuori del luogo suddetto. Questi principi si applicano non solo ai dipendenti dell'azienda, ma anche ai partner commerciali con cui lavoriamo.

## Libertà di associazione e contrattazione collettiva

L'azienda rispetta il diritto dei dipendenti di aderire a, istituire o non aderire a un'associazione sindacale senza timore di ritorsioni, intimidazioni o molestie. Laddove i dipendenti siano rappresentati da un sindacato legalmente riconosciuto, ci impegniamo a stabilire un dialogo costruttivo con i rappresentanti che avranno scelto liberamente. L'azienda si impegna a condurre trattative in buona fede con tali rappresentanti.

## Luogo di lavoro sano e sicuro

L'azienda mette a disposizione un luogo di lavoro sano e sicuro e si conforma alle leggi, alle normative e agli standard interni applicabili in materia di sicurezza e salute. Ci impegniamo a mantenere un luogo di lavoro produttivo minimizzando i rischi di incidenti, infortuni ed esposizione a rischi per la salute. Ci impegniamo a coinvolgere i nostri dipendenti in un miglioramento costante dello stato di salute e di sicurezza dei nostri luoghi di lavoro, includendo in questo l'identificazione di pericoli e gli interventi correttivi sui problemi pertinenti.

*L'azienda si riserva il diritto di modificare la presente policy in qualsiasi momento. Nessun elemento della presente policy dichiara o sottende l'esistenza di un contratto tra l'azienda e i suoi dipendenti, o che l'adesione a questo programma sia garanzia di un impiego continuato presso The Coca-Cola Company.*

## Sicurezza sul luogo di lavoro

L'azienda si impegna a offrire un luogo di lavoro privo di violenza, molestie, intimidazioni e altre condizioni insicure o di disturbo, dovute a minacce interne o esterne. Sono fornite protezioni di sicurezza per i dipendenti in base alle necessità e saranno mantenute nel rispetto della privacy e della dignità dei dipendenti.

## Lavoro forzato e tratta di esseri umani

L'azienda vieta l'uso di qualsiasi forma di lavoro forzato, ivi compresi il lavoro svolto da carcerati, il lavoro per la restituzione di un debito, il lavoro vincolato, il lavoro militare, il lavoro in condizioni di schiavitù e qualsiasi forma di tratta di esseri umani.

## Lavoro minorile

L'azienda vieta l'assunzione di persone di età inferiore ai 18 anni per ruoli in cui siano richieste prestazioni pericolose.

## Orari di lavoro, retribuzioni e benefit

L'azienda retribuisce i dipendenti in modo competitivo rispetto agli standard di settore e al mercato del lavoro locale. Operiamo nel totale rispetto delle leggi vigenti su retribuzioni, orario di lavoro, straordinari e benefit.

## Assistenza e segnalazione per i dipendenti

The Coca-Cola Company crea luoghi di lavoro in cui sia dato valore e rispetto a comunicazioni di tipo trasparente e onesto fra tutti i dipendenti. L'azienda si impegna a osservare tutte le leggi applicabili in materia di lavoro e impiego in qualsiasi luogo in cui operiamo.

Qualora si ritenga che sussista un conflitto tra la formulazione della politica e le leggi, i costumi e le prassi del luogo in cui operiamo, in caso di domande sulla presente policy o se si desidera segnalare una potenziale violazione della stessa, è necessario presentare le domande e i dubbi correlati utilizzando i processi esistenti, volti a preservare la riservatezza in ogni modo possibile. È possibile rivolgere le proprie domande o segnalare le potenziali violazioni alla Direzione locale, alle Risorse umane, all'Ufficio legale o all'Ufficio di sicurezza strategica. I dipendenti possono anche segnalare sospette violazioni mediante il sito web sicuro EthicsLine, all'indirizzo [www.KOethics.com](http://www.KOethics.com), o chiamando il numero verde specifico per la loro sede, disponibile sul sito web [www.KOethics.com](http://www.KOethics.com). Non vi saranno azioni di rappresaglia o ritorsione contro qualsivoglia dipendente che abbia segnalato dubbi nell'ambito della presente policy. L'azienda si impegna a indagare, affrontare e rispondere ai dubbi dei dipendenti, come pure ad adottare l'azione correttiva idonea in risposta a qualsivoglia violazione.

Per le persone all'interno dell'Unione Europea: si noti che i servizi EthicsLine telefonici o via web permettono di segnalare esclusivamente questioni di tipo finanziario, contabile e di audit. Qualora si desiderasse segnalare problemi in merito alla **Politica dei diritti umani** e sul luogo di lavoro, dette segnalazioni devono essere rivolte direttamente alla direzione locale, alle Risorse umane, al Difensore dei diritti civili locale o all'Ufficio legale.

*The Coca-Cola Company*