

Bericht zum LkSG (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz)

Berichtszeitraum von 01.01.2023 bis 31.12.2023

Name der Organisation: Coca-Cola Europacific Partners Deutschland GmbH

Anschrift: Stralauer Allee 4, 10245 Berlin

Inhaltsverzeichnis

A. Strategie & Verankerung	1
A1. Überwachung des Risikomanagements & Verantwortung der Geschäftsleitung	1
A2. Grundsatzklärung über die Menschenrechtsstrategie	3
A3. Verankerung der Menschenrechtsstrategie innerhalb der eigenen Organisation	7
B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen	13
B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse	13
B2. Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich	23
B3. Präventionsmaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern	30
B4. Präventionsmaßnahmen bei mittelbaren Zulieferern	35
B5. Kommunikation der Ergebnisse	38
B6. Änderungen der Risikodisposition	39
C. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen	40
C1. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich	40
C2. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern	42
C3. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen bei mittelbaren Zulieferern	44
D. Beschwerdeverfahren	48
D1. Einrichtung oder Beteiligung an einem Beschwerdeverfahren	48
D2. Anforderungen an das Beschwerdeverfahren	53
D3. Umsetzung des Beschwerdeverfahrens	56
E. Überprüfung des Risikomanagements	57

A. Strategie & Verankerung

A1. Überwachung des Risikomanagements & Verantwortung der Geschäftsleitung

Welche Zuständigkeiten für die Überwachung des Risikomanagements waren im Berichtszeitraum festgelegt?

Torsten Gerhard, Associate Director Employment Practices and Human Rights, wurde am 12. April 2021 von der Geschäftsführung der Coca-Cola Europacific Partners Deutschland GmbH zum Menschenrechtsbeauftragten für Deutschland ernannt.

Folgende Unternehmensstruktur liegt dem Bericht zugrunde. Die Coca-Cola Europacific Partners Deutschland GmbH (im Folgenden CCEP DE genannt) ist Teil der internationalen Unternehmensgruppe Coca-Cola Europacific Partners (im Folgenden CCEP genannt).

A. Strategie & Verankerung

A1. Überwachung des Risikomanagements & Verantwortung der Geschäftsleitung

Hat die Geschäftsleitung einen Berichtsprozess etabliert, der gewährleistet, dass sie regelmäßig - mindestens einmal jährlich - über die Arbeit der für die Überwachung des Risikomanagements zuständigen Person informiert wird?

Es wird bestätigt, dass die Geschäftsleitung einen Berichtsprozess etabliert hat, der i. S. d. § 4 Abs. 3 LkSG gewährleistet, dass sie regelmäßig - mindestens einmal jährlich - über die Arbeit der für die Überwachung des Risikomanagements zuständigen Person informiert wird.

- Bestätigt

Beschreiben Sie den Prozess, der mindestens einmal im Jahr bzw. regelmäßig die Berichterstattung an die Geschäftsleitung mit Blick auf das Risikomanagement sicherstellt.

Die Geschäftsführung der CCEP DE informiert sich in regelmäßigen Abständen beim Menschenrechtsbeauftragten über dessen Arbeit.

Hierzu lädt die Geschäftsführung den Menschenrechtsbeauftragten mindestens einmal im Jahr zu einem ihrer regelmäßig stattfindenden Meetings ein. Im Rahmen dieses Meetings informiert der Menschenrechtsbeauftragte die Geschäftsführung über seine Arbeit.)

Eine Präsentation vor der gesamten Geschäftsführung fand am 11.09.2023 und am 27.11.2023 statt.

A. Strategie & Verankerung

A2. Grundsatzklärung über die Menschenrechtsstrategie

Liegt eine Grundsatzklärung vor, die auf Grundlage der im Berichtszeitraum durchgeführten Risikoanalyse erstellt bzw. aktualisiert wurde?

Die Grundsatzklärung wurde hochgeladen

<https://www.coccolaep.com/assets/Germany/Dokumente-Menschenrechte-LKSG/CCEP-DE-Grundsatzklärung-2023.pdf>

A. Strategie & Verankerung

A2. Grundsatzklärung über die Menschenrechtsstrategie

Wurde die Grundsatzklärung für den Berichtszeitraum kommuniziert?

Es wird bestätigt, dass die Grundsatzklärung gegenüber Beschäftigten, gegebenenfalls dem Betriebsrat, der Öffentlichkeit und den unmittelbaren Zulieferern, bei denen im Rahmen der Risikoanalyse ein Risiko festgestellt wurde, kommuniziert worden ist.

- Bestätigt

Bitte beschreiben Sie, wie die Grundsatzklärung an die jeweiligen relevanten Zielgruppen kommuniziert wurde.

Die Grundsatzklärung wurde extern über unsere Webpage <https://www.coccolaep.com/de/nachhaltigkeit/menschenrechte/> und intern über unser Mitarbeitenden Informationsportal veröffentlicht. Sie ist somit für alle internen Mitarbeitenden als auch Externen, insbesondere für unsere Zulieferer, einsehbar.

A. Strategie & Verankerung

A2. Grundsatzklärung über die Menschenrechtsstrategie

Welche Elemente enthält die Grundsatzklärung?

- Einrichtung eines Risikomanagement
- Jährliche Risikoanalyse
- Verankerung von Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich, bei unmittelbaren Zulieferern und ggf. mittelbaren Zulieferern und deren Wirksamkeitsüberprüfung
- Abhilfemaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich, bei unmittelbaren Zulieferern und ggf. mittelbaren Zulieferern und deren Wirksamkeitsüberprüfung
- Bereitstellung eines Beschwerdeverfahrens im eigenen Geschäftsbereich, bei Zulieferern und deren Wirksamkeitsüberprüfung
- Dokumentations- und Berichtspflicht
- Beschreibung der festgestellten prioritären Risiken
- Beschreibung von menschenrechtsbezogenen und umweltbezogenen Erwartungen an eigene Beschäftigte und Zulieferer

A. Strategie & Verankerung

A2. Grundsatzklärung über die Menschenrechtsstrategie

Beschreibung möglicher Aktualisierungen im Berichtszeitraum und der Gründe hierfür.

Dies ist die erste Grundsatzklärung der CCEP DE. Sie wurde im Q4 2023 erstellt und veröffentlicht. Bis zum 31.12.2023 ergab sich kein Anlass zur Aktualisierung.

A. Strategie & Verankerung

A3. Verankerung der Menschenrechtsstrategie innerhalb der eigenen Organisation

In welchen maßgeblichen Fachabteilungen/Geschäftsabläufen wurde die Verankerung der Menschenrechtsstrategie innerhalb des Berichtszeitraums sichergestellt?

- Personal/HR
- Einkauf/Beschaffung
- Recht/Compliance

Beschreiben Sie, wie die Verantwortung für die Umsetzung der Strategie innerhalb der verschiedenen Fachabteilungen/Geschäftsabläufe verteilt ist.

Die Verantwortung dafür, dass die Strategie innerhalb der verschiedenen Fachabteilungen/Geschäftsabläufe umgesetzt wird, ist wie folgt verteilt:

Ethics & Compliance:

Die Abteilung Ethics & Compliance stellt sicher, dass alle Geschäftsvorgänge der CCEP rechtmäßig und nach ethischen Standards durchgeführt werden - dies umfasst den eigenen Geschäftsbereich und die Zusammenarbeit mit Kunden, Lieferanten und anderen Dritten.

People & Culture: Employment Practices & Human Rights:

Employment Practices & Human Rights als Teil der Abteilung Workplace and Employee Relations im Bereich People & Culture steuert für die gesamte CCEP die Strategie für Menschenrechte. Diese beinhaltet die Richtliniengestaltung, die Steuerung, Überwachung und Initiierung der menschenrechtsbezogenen Sorgfaltspflichten, das menschenrechtsbezogene Risikomanagement und die Durchführung bzw. Überwachung von Risikoanalysen, die Bearbeitung von menschenrechtsbezogenen Fällen in Zusammenarbeit mit den Fachabteilungen und das externes Reporting auf Grundlage der Gesetzgebungen in Deutschland (LkSG), den Gesetzen zu moderner Sklaverei in Groß Britannien und Australien, sowie dem Norwegischen Transparency Act.

Procurement:

Der Bereich Procurement – Strategic Sourcing ist innerhalb der CCEP als ‚Above-Market‘ Bereich organisiert und verantwortet die strategische Rahmensetzung zur Beschaffung aller Rohmaterialien, Inhaltsstoffen, Logistik- und anderer Dienstleistungen sowie Investitionsgüter. Den Rahmen bestimmt die ‚Responsible Sourcing Policy‘. Daher sind die Beachtung menschenrechtlicher und umweltbezogener Risiken im gesamten strategischen Einkaufsprozess integriert. Dabei kommen verschiedene Technologien für Risk Sensing & Monitoring, Controlled Buying und proaktives Risikomanagement zum Einsatz.

Beschreiben Sie, wie die Strategie in operative Prozesse und Abläufe integriert ist.

Ethics & Compliance:

CCEP hat einen Verhaltenskodex, der sicherstellt, dass alle mit Integrität und Verantwortungsbewusstsein handeln.

Jede Geschäftseinheit oder jedes Land verfügt über einen lokalen Verhaltenskodexausschuss, der sich aus Vertretern der Abteilungen Recht, People & Culture, Unternehmenssicherheit und Interne Kontrolle zusammensetzt. Im deutschen Verhaltenskodexausschuss sind zwei Vertreter des Gesamtbetriebsrats ständige Mitglieder.

Der lokale Verhaltenskodexausschuss

- Konzentriert sich auf die Vermeidung und Erkennung (potenzieller) Verstöße gegen den Verhaltenskodex, die Koordinierung der lokalen Abhilfemaßnahmen und die Berichterstattung an das lokale Management,
- Sichert eine gründliche Untersuchung und stellt die einheitliche Anwendung unseres Verhaltenskodexes sicher und
- Ist mit internen Untersuchungen mit mittlerem und niedrigem Risiko betraut.

Die mit der Ermittlung betraute Person oder das Mitglied des Verhaltenskodexausschusses aktualisiert das Fallverwaltungssystem regelmäßig gemäß Ermittlungsfortschritt. Alle Fälle werden bei der regulären Sitzung des lokalen Verhaltenskodexausschusses überprüft und diskutiert.

Die lokalen Verhaltenskodex-Ausschüsse treffen sich regelmäßig, i.d.R. monatlich.

Alle potenziellen Verstöße gegen den Verhaltenskodex und Korrekturmaßnahmen werden vom internationalen CCEP-Verhaltenskodexausschuss überwacht, einem Unterausschuss des Compliance- und Risk Komitees, einem Managementausschuss unter Vorsitz des Chief Compliance Officers (CCO).

Beschwerdeverfahren

CCEP nutzt ein Fallverwaltungssystem, um alle (potenziellen) Verstöße gegen den Verhaltenskodex zu erfassen. Halbjahres- und ein Jahresfallberichte sowie eine Trendanalyse werden mit der deutschen Geschäftsführung geteilt.

Alle Personen, können Bedenken entweder über unsere internen Speak Up Ansprechpartner_innen oder unsere externen Hinweisgeberkanäle äußern.

Es ist eine Entscheidung der meldenden Person, ob sie ihre Beschwerde über die internen Speak Up Ansprechpartner_innen oder die externen Hinweisgeberkanäle einreichen möchte. Bei den Speak Up-Ansprechpartner_innen bietet CCEP verschiedene Empfangende zur Auswahl an. Die externen Hinweisgeberkanäle sind über Telefon (kostenlose Hotline), Website oder mobile Endgeräte erreichbar. Sie ermöglichen auch eine anonyme Meldung.

People & Culture:

Employment Practices & Human Rights steuert für die gesamte CCEP die Strategie für Menschenrechte. Dies beinhaltet:

Richtliniengestaltung

Employment Practices & Human Rights stellt sicher, dass einmal jährlich alle Richtlinien, einschließlich der deutschen Grundsatzerklärung überprüft und ggf. aktualisiert werden.

Steuerungsrahmen

Die CCEP DE Geschäftsführung tagt in regelmäßigen Meetings in zweiwöchentlichen Abständen. Die Geschäftsleitung nutzt diese regelmäßigen Meetings, um sich hinsichtlich der Arbeit im Bereich Menschenrechte zu informieren. Dies findet mindestens einmal jährlich statt.

Überwachung und Initiierung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten

Employment Practices & Human Rights arbeitet eng mit den jeweiligen Fachabteilungen zusammen, um sicherzustellen, dass die menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten eingehalten werden.

Menschenrechtliches Risikomanagement und die Durchführung bzw. Überwachung von Risikoanalysen

Employment Practices & Human Rights erstellt bzw. überprüft jährlich die abstrakte Risikoanalyse. Ebenfalls angesiedelt ist die Überwachung des gesamten Risikomanagements für menschenrechts- und umweltbezogene Risiken, die für das LkSG relevant sind.

Bearbeitung von menschenrechtlichen Fällen

Treten Verdachtsfälle zu Verstößen auf, leitet Employment Practices & Human Rights die Fachabteilungen mit Expertise zu Menschenrechten durch die jeweilige Untersuchung, identifiziert die notwendigen Schritte zur Beendigung oder Milderung und überwacht deren Umsetzung.

Internes und externes Reporting

CCEP unterliegt verschiedenen Berichtsanforderungen aufgrund der menschenrechtsbezogenen Gesetzgebung in verschiedenen Ländern. Employment Practices & Human Rights begleitet das externe Reporting um ein konsistentes Berichtswesen sicherzustellen.

Procurement:

Der Fachbereich Procurement – Strategic Sourcing der CCEP ist stets auf der Suche nach qualifizierten Lieferanten, die höchsten Qualitätsstandards entsprechen.

Die Auftragsvergabe erfolgt auf Basis einer für das jeweilige Sourcing Event abgestimmten und mit den internen Stakeholdern vereinbarten Balanced Scorecard. Folgende Kriterien sind enthalten:

- Niedrige Gesamtbetriebskosten,
- Hohe Qualität bei Waren oder Dienstleistungen,
- Verlässliche Lieferungen dem Bedarf entsprechend,
- Kontinuierliche Investitionen in Innovation und Wachstum,
- Engagement für unternehmerische Verantwortung und Nachhaltigkeit einschließlich Menschenrechten,
- Eine solide Finanzlage des Lieferanten
- Zentrale Anlaufstelle für CCEP.

Nachhaltigkeitskriterien sind seit Jahren nicht nur in all unseren Procurement-Prozesse integriert sondern werden auch regelmäßig entsprechend unserer eigenen CCEP-weiten Nachhaltigkeitsziele sowie externer Rahmenbedingungen weiterentwickelt. Unser 7-Step Sourcing Process (7SSP) stellt einen fairen und transparenten Prozess dar, der allen Ausschreibungsteilnehmern die Möglichkeit gibt, CCEP ein Angebot vorzulegen und eine Rückmeldung zu erhalten, inwieweit dieses die oben beschriebenen Entscheidungskriterien von CCEP erfüllt.

Wo immer sinnvoll, werden wir aktiv danach streben, regional zu kaufen und kleine und mittelgroße Unternehmen ermutigen, sich an unseren Procurement-Prozessen zu beteiligen. Wir werden zudem Lieferanten unterstützen, die mit ihren Geschäftspraktiken zu einer stabilen Wirtschaft beitragen – sei es durch die Schaffung von Arbeitsplätzen, Chancen im Bereich Diversität oder durch Schulungen und Weiterbildungen.

Zusätzlich zur Beschaffung mithilfe von 7SSP durch die jeweiligen Category-Teams, verfügt unser Procurement über ein eigenes Sustainability Team. Dessen Hauptaufgabe ist es sicherzustellen, dass unsere Lieferanten die Grundsätze für eine verantwortungsvolle Beschaffung (Responsible Sourcing Strategy, RSP) einhalten. Zur RSP gehören die wichtigsten, obligatorischen Anforderungen, denen alle unsere Lieferanten gerecht werden müssen, sowie die CCEP-Leitprinzipien für Lieferanten (Supplier Guiding Principles, SGPs) und die Grundsätze für nachhaltige Landwirtschaft (Principles of Sustainable Agriculture, PSA).

Beschreiben Sie, welche Ressourcen & Expertise für die Umsetzung bereitgestellt werden.

Ethics & Compliance:

Die eingehenden Beschwerden werden vom lokalen Verhaltenskodexausschuss bearbeitet, welcher operativ für das Beschwerdeverfahren in Deutschland zuständig ist. Eine Senior Legal Counsel aus dem Team der deutschen Rechtsabteilung ist Vorsitzende des lokalen Verhaltenskodexausschusses. Ständige Mitglieder des deutschen Verhaltenskodexausschusses sind Vertreter der Bereiche People & Culture, Labour Relations, Corporate Security, Risk and Internal Controls, Ethics and Compliance sowie der Menschenrechtsbeauftragte für Deutschland und zwei Vertreter des Gesamtbetriebsrates.

Im Falle von Beschwerden gemäß LkSG sind die folgenden Zuständigkeiten geregelt:

Verantwortlich für die Untersuchung von (potenziellen) Menschenrechtsverletzungen ist die

Abteilung Employee Practices & Human Rights innerhalb unseres People & Culture Bereichs (Human Resources / Personalabteilung).

Verantwortlich für die Untersuchung von (potenziellen) Umweltrisiken ist die Abteilung QESH - Quality, Environmental, Safety and Health (Qualitäts- und Umweltangelegenheiten, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz).

People & Culture: Employment Practices & Human Rights:

Das internationale Team Employment Practices und Human Rights besteht aus

- Associate Director Employment Practices and Human Rights (als Menschenrechtsbeauftragter für Deutschland benannt)
- Professional Workplace and Employee Relations
- Werkstudent

Während der Implementierungsphase in 2022 und im weiteren Verlauf sind die folgenden zusätzlichen Ressourcen unterschiedlicher Funktionen entsprechend ihrer Zuständigkeit mit Teilaufgaben in einer Matrixorganisation betraut:

- Associate Director Labour Relations & Labour Law
- Senior Manager Sustainability
- Senior Legal Counsel
- Senior Manager Communications
- Director Enterprise Risk Management
- Associate Director Enterprise Risk Management
- Senior Manager Ethics and Compliance
- Global Director Sustainability Procurement
- Director Procurement COE
- Associate Director Procurement CoE Lead
- Associate Director Procurement
- Manager Environment & Energy
- Lead Category Development Home (Sales)

Die Mitglieder der Abteilung nehmen regelmäßig an diversen menschenrechtsspezifischen Konferenzen und Schulungen teil.

Procurement:

Innerhalb der Procurement Funktion sind insbesondere die folgenden Funktionen damit betraut, Nachhaltigkeit und Menschenrechte in die Beschaffungsprozesse zu implementieren:

- Global Director Sustainability Procurement + ein Team von drei Mitarbeitenden
- Director Procurement Center of Excellence (CoE) Europe
- Associate Director Procurement CoE Europe Lead + ein Analyse-Team von sechs Mitarbeitenden

Associate Director Procurement CoE API (Australia, Pacific Island, Indonesia) Lead + ein Analyse Team von drei Mitarbeitenden

Da Procurement bei der Einhaltung von Menschenrechten eine entscheidende Rolle spielt, schulen wir alle Mitarbeitenden im Procurement einmal im Jahr zu Menschenrechten, die auch aufgezeichnet und mit ihnen geteilt wird.

Daneben werden im Rahmen der regelmäßigen Procurement Learning Sessions Schulungen zu den verschiedenen, durch Procurement eingesetzten Technologien veranstaltet. Viele dieser Technologien dienen einer verbesserten Transparenz oder einer effizienteren Risikoabwägung im Einkaufsprozess.

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse

Wurde im Berichtszeitraum eine regelmäßige (jährliche) Risikoanalyse durchgeführt, um menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken zu ermitteln, zu gewichten und zu priorisieren?

- Ja, für den eigenen Geschäftsbereich
- Ja, für unmittelbare Zulieferer

Beschreiben Sie, in welchem Zeitraum die jährliche Risikoanalyse durchgeführt worden ist.

Unmittelbare Zulieferer

Die durch die Procurement-Abteilung in 2022 eingeführte und Mitte 2023 erstmalig genutzte Plattform EcoVadis IQ, ergänzt die bestehenden Plattformen für das Risikomanagement der CCEP. Diese sind:

- The Coca-Cola Company (TCCC) Supplier Guiding Principle (SGP) Audits,
- die KI basierte Risiko-sensing Plattform Resilinc,
- die auf Korruption, Bestechung und Menschenrechte spezialisierte Plattform FRDM (gesprochen Freedom),
- die weltweit größte Datenbank für Lieferanten Bewertungen zu Nachhaltigkeit und Menschenrechten EcoVadis

Im Zusammenspiel mit dem 7SSP und dem strategischen Lieferanten Management werden all diese Maßnahmen und Systeme für das Risikomanagement von strategischen Lieferanten genutzt.

Eigener Geschäftsbereich

Die jährliche Risikoanalyse innerhalb des eigenen Geschäftsbereichs wurde in Q3 & Q4 2023 durchgeführt.

Beschreiben Sie das Verfahren der Risikoanalyse.

Unmittelbare Zulieferer

Der Zweck von EcoVadis IQ besteht darin, die Risiken zu bewerten, die mit unseren nicht-strategischen Lieferanten verbunden sind. Dabei handelt es sich für CCEP weltweit insgesamt um ca. 18.000 Lieferanten.

EcoVadis IQ ist eine Lösung für das Screening von Lieferketten und Lieferanten. Wir nutzen die Plattform, um unsere Risikolandschaft in Bezug auf ethische, soziale und ökologische Dimensionen zu erfassen.

Dafür erstellt EcoVadis IQ Profile und überprüft Lieferanten anhand einer Reihe von

Datenquellen, darunter:

- EcoVadis' 175.000 Scorecards: Sie bieten Einblicke in die Leistung der Lieferanten
- Daten zu inhärenten Risiken: Abdeckung von 160 Länder und 200 Branchen
- Compliance-Informationen: Sichert, dass Vorschriften eingehalten werden
- Eigene Procurement-Daten: Maßgeschneidert für unser Unternehmen

Wir nutzen EcoVadis IQ und unsere weiteren Plattformen fürs Risikomanagement, um potenzielle Lieferantenrisiken für CCEP entlang unserer gesamten Lieferbasis zu identifizieren.

Wir beabsichtigen, diese Risikobewertungen nicht nur jährlich für unser deutsches Geschäft durchzuführen, sondern die EcoVadis-IQ im Jahr 2024 auch in anderen CCEP-Territorien einzuführen, um weitere potenzielle Lieferantenrisiken in unserer Lieferkette zu identifizieren.

Eigener Geschäftsbereich

Die Risikoanalyse für unseren eigenen Geschäftsbereich erfolgte durch strukturierte Interviews mit Fachexperten (Subject Matter Experts, SME) für jedes Menschenrechts- und Umweltrisiko. Die interviewten SMEs waren Vertreter der Fachbereiche Rechtsabteilung, QESH, People & Culture (Human Resources), Corporate Security, Ethics and Compliance, Supply Chain sowie ein Vertreter des Betriebsrates. Diese Interviews bildeten die Grundlage für die Bestimmung der Wahrscheinlichkeit und des Schweregrads des jeweiligen identifizierten Risikos. Der Schweregrad wurde anhand der möglichen Anzahl der betroffenen Personen, des Grads der Beeinträchtigung und des Grads der Möglichkeit der Umkehrbarkeit gemessen. Zusätzlich bewerteten die SMEs den Reifegrad des Risikomanagements, der anhand weiterer verfügbarer Informationen (z.B. Auswertungen von Vorfällen mit Ausfallzeiten) validiert wurde. Die Ergebnisse der Risikobewertung wurden der deutschen Geschäftsführung vorgestellt.

Für unseren eigenen Geschäftsbereich wurden drei aktuelle Themen identifiziert. CCEP Deutschland hatte diese Handlungsfelder bereits vor der LkSG-Risikoanalyse erkannt. Vor diesem Hintergrund wurden die bestehenden Aktionspläne von den Fachabteilungen dahingehend überprüft, ob sie die Ergebnisse der LkSG-Risikoanalyse bereits abdecken.

Die abstrakte Risikoanalyse unseres Unternehmens konzentriert sich auf die Untersuchung verschiedener Bereiche der deutschen Geschäftstätigkeit von CCEP. Sie befasst sich mit der Procurement-Struktur von CCEP und gibt Einblicke in Kategorien, Produkttypen/Dienstleistungen, Procurement der CCEP-Länder, Anzahl der unmittelbaren Lieferanten und Auftragsvolumen pro Kategorie und Land.

Darüber hinaus identifiziert die Analyse basierend auf den Umsatzerlösen leistungsstarke Produkte und bietet einen strukturellen Überblick über die Betriebsabläufe, wobei wesentliche Risiken für Mensch und Umwelt hervorgehoben werden. Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf den Menschenrechten in der Branche Fast Moving Consumer Goods/Alkoholfreie Getränke, in

der eine Untersuchung der Procurement-Kategorien und der damit verbundenen Menschenrechtsrisiken durchgeführt wurde. Die Beurteilung erstreckt sich auf die Menschenrechtspolitik von Coca-Cola, einschließlich einer detaillierten Risikobewertung für das Jahr 2023, der Identifizierung von Hauptrisiken innerhalb der CCEP-Procurement-Länder und einer tiefgehenden Analyse der Niederlassungen und Standorte von Unternehmen mit Menschenrechts- und Umweltrisiken.

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse

Wurden im Berichtszeitraum auch anlassbezogene Risikoanalysen durchgeführt?

- Ja, aufgrund substantiiertes Kenntnis von möglichen Verletzungen bei mittelbaren Zulieferern

Beschreiben Sie die konkreten Anlässe.

Fall Irland, unmittelbarer Zulieferer

Eine anonyme Beschwerde über Menschenrechtsverletzungen durch den Beschwerdemechanismus eines Kunden über einem unmittelbaren Zulieferer der CCEP in Ballin, Irland, enthielt Behauptungen über gewerkschaftsfeindlichen Druck, Verweigerung von Tarifverhandlungsrechten, ungerechte Behandlung von Gewerkschaftsanhängern/-mitgliedern, falsche Darstellung von Tarifverhandlungen und unzureichenden Schutz von Informanten.

Fall Tier 3 - Mittelbarer Zulieferer in der Logistik

Über eine Presseanfrage erfuhr die CCEP von einem Verstoß gegen Menschenrechte bei einem Subunternehmer eines Subunternehmers eines mittelbaren Dienstleiters (Tier 3) im Bereich Logistik Service Provider. Diese enthielt Hinweise zu ausstehenden Löhnen und schlechten Arbeitsbedingungen (u.a. fehlende Maßnahmen gegen Übermüdung, schlechte Unterbringung, lange Arbeitszeiten und mangelnde Ruhepausen)

Fall Tier 2 - Mittelbarer Zulieferer in der Logistik

Aus der Presse erfuhr CCEP von einem möglichen Verstoß gegen die Menschenrechte bei einem mittelbaren Dienstleister im Logistikbereich (Tier 2). Es gab Hinweise auf ausstehende Löhne und schlechte Arbeitsbedingungen (fehlende Maßnahmen gegen Übermüdung, lange Arbeitszeiten und fehlende Ruhepausen).

Fall Lüneburg

Bei einer gemeinsamen Begehung des CCEP DE Geländes in Lüneburg von unmittelbarem Zulieferer, Gewerbeaufsicht und CCEP wurde festgestellt, dass in einem Gebäude nicht mehr unter den bestehenden Umständen gearbeitet werden dürfe. Die Gewerbeaufsicht teilte dem unmittelbaren Zulieferer schriftlich mit, dass zu vermuten sei, dass die Halle im Winter nicht ausreichend (auf 12 Grad Celsius) beheizt sei.

Beschreiben Sie, zu welchen Erkenntnissen die Analyse in Bezug auf eine wesentlich veränderte und/oder erweiterte Risikolage geführt hat.

Fall Irland, unmittelbarer Zulieferer

Die Analyse ergab keine wesentlich veränderte und/oder erweiterte Risikolage, da zum Zeitpunkt der Meldung der unmittelbare Zulieferer bereits den OECD Prozess initiiert hatte und sich im

Austausch mit der Gewerkschaft befand.

Fall Tier 3 - Mittelbarer Zulieferer in der Logistik

Die allgemeine Risikoanalyse für die Getränke- und Logistikbranche in Deutschland ergab, dass Risiken in den Bereichen Diskriminierung, sichere und gesunde Arbeitsplätze, Produktsicherheit, Wasserkontrolle, Abfall, Biodiversität und Abholzung vorherrschen.

Seit 2020 wurden international 19 Untersuchungen zu möglichen Verstößen gegen Menschenrechte durchgeführt. 21 % davon betrafen den Bereich Logistik und Flaschensortierung. Vor diesem Hintergrund wurden Logistik und Flaschensortierung als Bereiche mit erhöhtem Risiko identifiziert.

Fall Tier 2 - Mittelbarer Zulieferer in der Logistik

Vor dem Hintergrund, dass im Fall Tier 3 - Mittelbarer Zulieferer in der Logistik eine anlassbezogene abstrakte Risikoanalyse durchgeführt wurde und dieser Fall hinsichtlich der Branche ähnlich gelagert ist, wurde keine zweite gesonderte abstrakte Risikoanalyse durchgeführt.

Fall Lüneburg

In diesem Kontext erfolgte eine Analyse der Mindesttemperaturen in den anderen vergleichbaren Arbeitsstätten des Standortes. CCEP nahm dies zum Anlass eine spezifische Gefährdungsbeurteilung hinsichtlich der Einhaltung der Mindesttemperatur an allen Standorten in Deutschland vorzunehmen und sofern notwendig entsprechende Anpassungen zu implementieren.

Beschreiben Sie, inwiefern Erkenntnisse aus der Bearbeitung von Hinweisen/Beschwerden eingeflossen sind.

Fall Irland, unmittelbarer Zulieferer

In diesem Fall flossen keine Erkenntnisse aus der Bearbeitung von Hinweisen/Beschwerden ein – eine Meldung über einen Beschwerdemechanismus eines Kunden war der Auslöser der Untersuchung.

Fall Tier 3 Mittelbarer Zulieferer in der Logistik

In diesem Fall flossen keine Erkenntnisse aus der Bearbeitung von Hinweisen/Beschwerden ein – Auslöser für die Untersuchung dieses Falls waren Hinweise eines Fernsehsenders.

Fall Tier 2 - Mittelbarer Zulieferer in der Logistik

In diesem Fall flossen keine Erkenntnisse aus der Bearbeitung von Hinweisen/Beschwerden ein – die Untersuchung erfolgte aufgrund eines Zeitungsartikels.

Fall Lüneburg

In diesem Fall flossen keine Erkenntnisse aus der Bearbeitung von Hinweisen/Beschwerden ein –

Auslöser war die gemeinsame Begehung der Halle durch unmittelbaren Zulieferer, Gewerbeaufsicht und CCEP.

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse

Ergebnisse der Risikoermittlung

Welche Risiken wurden im Rahmen der Risikoanalyse(n) im eigenen Geschäftsbereich ermittelt?

- Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren
- Zerstörung der natürlichen Lebensgrundlage durch Umweltverunreinigungen
- Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse

Ergebnisse der Risikoermittlung

Welche Risiken wurden im Rahmen der Risikoanalyse(n) bei unmittelbaren Zulieferern ermittelt?

- Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren
- Zerstörung der natürlichen Lebensgrundlage durch Umweltverunreinigungen

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse

Ergebnisse der Risikoermittlung

Welche Risiken wurden im Rahmen der Risikoanalyse(n) bei mittelbaren Zulieferern ermittelt?

- Keine

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse

Wurden die im Berichtszeitraum ermittelten Risiken gewichtet und ggf. priorisiert und wenn ja, auf Basis welcher Angemessenheitskriterien?

- Ja, auf Basis der zu erwarteten Schwere der Verletzung nach Grad, Anzahl der Betroffenen und Unumkehrbarkeit

Beschreiben Sie näher, wie bei der Gewichtung und ggf. Priorisierung vorgegangen wurde und welche Abwägungen dabei getroffen worden sind.

In 2023 wurden zur Risiko-Ermittlung im eigenen Geschäftsbereich in Deutschland strukturierte Interviews mit Fachexperten (Subject Matter Experts, SME) zu ihren jeweiligen Verantwortungsbereichen geführt. Dabei wurden Schweregrad und Eintrittswahrscheinlichkeit von Risiken berücksichtigt.

Bei der Bewertung des Schweregrades wurden die Auswirkungen, die Anzahl der betroffenen Personen und der Grad der Reversibilität berücksichtigt, was zu einer allgemeinen Einstufung des Schweregrades führte.

Die Wahrscheinlichkeit wurde durch Mittelwertbildung / Mittelung aller SME-Bewertungen ermittelt, wobei Abweichungen von der individuellen Bewertung durch das jeweilige SME zu einer gesonderten Überprüfung durch das SME führten. Sowohl für die Wahrscheinlichkeit als auch für den Schweregrad wurden Skalen von 1 bis 10 verwendet, wobei 10 für einen hohen Schweregrad bzw. eine hohe Wahrscheinlichkeit steht.

Darüber hinaus wurde die Wirksamkeit bestehender Risikomanagement-Maßnahmen sowie weitere verfügbare Informationen zur Berücksichtigung, um die Bewertung zu validieren.

Für die Priorisierung wurden die Ergebnisse der Risikobewertung mittels einer Heatmap visualisiert.

Da CCEP weltweit tätig ist, wurde anschließend ein Vergleich zwischen den Risiken von Menschenrechts- und Umweltverstößen in Deutschland und denen im internationalen Bereich vorgenommen. Dabei wurden Skalen von "sehr schnell" bis "langsam" für die Geschwindigkeit des Risikoeintritts und Einschätzungen von "stark" bis "begrenzt/minimal" für die Wirksamkeit der Gegenmaßnahmen verwendet. Unterschiede zwischen der Analyse in Deutschland und im internationalen Kontext zeigten sich insbesondere in der wahrgenommenen Eintrittswahrscheinlichkeit und der Geschwindigkeit des Risikoeintritts

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B2. Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich

Welche Risiken wurden im Berichtszeitraum im eigenen Geschäftsbereich priorisiert?

- Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren
- Zerstörung der natürlichen Lebensgrundlage durch Umweltverunreinigungen
- Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung

Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren

Um welches konkrete Risiko geht es?

Für alle priorisierten Risiken wurde wie folgt vorgegangen: Die Bewertung der Wahrscheinlichkeit erfolgte in einem 4 Felder Schema (unlikely – possible – likely – highly likely). Die Wahrscheinlichkeit von “Missachtung von Arbeitsschutz” und “Zerstörung der natürlichen Lebensgrundlage durch Umweltverunreinigungen” wurde als “unlikely” bewertet, das Risiko “Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung” wurde als “possible” bewertet. Die übrigen Risiken wurden als nahezu nicht existent bewertet (auf einer 10er Skala < 2).

Die Bewertung der Schwere erfolgte ebenfalls in einem 4 Felder Schema (minor – moderate – significant – major). Die Schwere aller Risiken wurde entweder mit “moderate” oder “significant” bewertet. Die Risiken “Missachtung von Arbeitsschutz” und “Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung” wurden als “significant” eingestuft, das Risiko “Zerstörung der natürlichen Lebensgrundlage durch Umweltverunreinigungen” wurde als “moderate” bewertet.

Missachtung von Arbeitsschutz

Neben den Schwerpunktbereichen Maschinensicherheit und Fußgängersicherheitsrisiken ist festzustellen, dass Ausrutsch-, Stolper- und Sturz- sowie Schnittverletzungsrisiken weiterhin an der Spitze in unseren eigenen Geschäftsbereichen stehen. Im Allgemeinen führt jeder Betrieb bei CCEP eine Gefährdungsbeurteilung (Failure Modes and Effects Analysis, FMEA) durch, um die Hauptrisikobereiche pro Standort und Aufgabe zu ermitteln. Die FMEAs sind Gegenstand unseres laufenden Auditsystems.

Wo tritt das Risiko auf?

- Deutschland

Zerstörung der natürlichen Lebensgrundlage durch Umweltverunreinigungen

Um welches konkrete Risiko geht es?

Zerstörung der natürlichen Lebensgrundlage durch Umweltverunreinigungen

An unseren Produktionsstandorten besteht zum einen das Risiko einer Umweltverschmutzung durch Spill-Vorfälle (unbeabsichtigtes Freisetzen von schädlichen Substanzen) und zum anderen durch unser anfallendes Abwasser.

Wo tritt das Risiko auf?

- Deutschland

Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung

Um welches konkrete Risiko geht es?

Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung

Die Ungleichbehandlung und Diskriminierung aufgrund von Alter, Geschlecht bzw. geschlechtlicher Identität, sexueller Orientierung, Religion und Weltanschauung, Behinderung und ethnischer Herkunft oder Nationalität stehen hier im Vordergrund.

Wo tritt das Risiko auf?

- Deutschland

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B2. Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich

Welche Präventionsmaßnahmen wurden für den Berichtszeitraum zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken im eigenen Geschäftsbereich umgesetzt?

- Durchführung von Schulungen in relevanten Geschäftsbereichen
- Durchführung risikobasierter Kontrollmaßnahmen

Durchführung von Schulungen in relevanten Geschäftsbereichen

Beschreiben Sie die umgesetzten Maßnahmen und spezifizieren Sie insbesondere den Umfang (z.B. Anzahl, Abdeckung/Geltungsbereich).

Folgende Schulungen und Informationsveranstaltungen wurden durchgeführt bzw. gegeben:

1) Verhaltenskodex-Training

Die Themen Menschenrechte und Umwelt sind Gegenstand des CCEP-Verhaltenskodex-Trainings. Die Schulung ist für alle Mitarbeitenden in allen Ländern, in denen CCEP tätig ist, verpflichtend.

Die Prinzipien des Verhaltenskodexes, die sich auf das LkSG beziehen, sind „Schutz der Menschenrechte“ und „Verhalten als guter Unternehmensbürger und Verfechter ökologischer Nachhaltigkeit“. Das Training muss alle drei Jahre wiederholt werden. In dieser Schulung machen wir unsere Mitarbeitenden mit den Grundsätzen unseres Verhaltenskodexes vertraut und fordern sie auf, zu handeln, wenn sie etwas sehen oder hören, das ihnen nicht richtig erscheint.

2) Online-Schulung zu Menschenrechten

Eine wichtige Grundlage unserer Prävention von Menschenrechtsrisiken ist die Sensibilisierung unserer Mitarbeitenden durch regelmäßige Schulungen. Diese sind für alle Mitarbeitenden verpflichtend und sollten alle 12 Monate absolviert werden. Wichtige Inhalte der der Schulung sind die Themenbereiche "Was sind Menschenrechte", "Welche Risiken bestehen", "Wie kann man Risiken erkennen" und "Wie kann man zum Schutz der Menschenrechte beitragen". Im Rahmen der Schulung werden die Mitarbeitenden auch auf unseren Verhaltenskodex und die "Speak Up"-Kanäle (CCEP Beschwerdemechanismus) aufmerksam gemacht.

Da Procurement eine entscheidende Rolle bei der Einhaltung der Menschenrechte in unserer Lieferkette spielt, schulen wir europaweit alle Mitarbeitenden aus diesem Bereich jährlich zum Thema Menschenrechte. Diese Schulung wird aufgezeichnet und den Procurement-Mitarbeitenden in allen Ländern zur Verfügung gestellt. Im Jahr 2023 beinhaltete die Schulung u.a. Details zu den Menschenrechtsverpflichtungen von CCEP, dem deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz, und den damit verbundenen Risiken und Präventionsmöglichkeiten.

3) Jährliche Betriebsräteversammlung von CCEP DE

Bei der Betriebsräteversammlung im Dezember 2022 wurden die Teilnehmenden über die Anforderungen des LkSG und die Maßnahmen bei CCEP zum Schutz der Menschenrechte gemäß den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte informiert. Weitere Informationen wurden zum Beschwerdeverfahren gemäß der „Speak Up Policy“ bei CCEP geteilt.

4) People & Culture (P&C) Business Partner Information und Weitergabe auf lokaler Ebene

Im Februar 2023 wurden die People & Culture Business Partner (bei CCEP heißt die Personalfunktion „People & Culture“) über die Anforderungen des LkSG und die Menschenrechtsaktivitäten von CCEP gemäß den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte informiert. Weitere Informationen wurden über das Beschwerdeverfahren gemäß der Hinweisgeberrichtlinie von CCEP DE gegeben. Die P&C Business Partner wurden gebeten, diese Informationen bei den lokalen Betriebsversammlungen an den von ihnen betreuten Standorten weiterzugeben.

5) Whistleblowing-Schulung für Mitglieder des Verhaltenskodexausschusses

Im Dezember 2023 wurden die Mitglieder des lokalen Verhaltenskodexausschusses zu den Anforderungen der EU Whistleblowing Richtlinie und deren lokaler Umsetzung in Form des Hinweisgeberschutzgesetzes (HinSchG) in Deutschland geschult.

6) Schulungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz

Neben den rechtlich vorgeschriebenen Trainings werden unsere Mitarbeitenden standort- bzw. aufgabenspezifisch geschult. Dafür nutzen wir sowohl Online- als auch Präsenztrainings. Jedes Training beinhaltet einen Test, der erfolgreich absolviert werden muss, bevor ein Modul abgeschlossen werden kann. Bevor ein/e neue/r Mitarbeiter/in mit der Arbeit beginnen kann, muss er oder sie die im personalisierten Onboarding-Plan definierten Trainings durchlaufen. Unsere Zulieferer erhalten eine grundsätzliche standortbezogene Einweisung, die auf den per Failure Mode and Effects Analysis (FMEA), als relevant identifizierten Risiken basiert. Anschließend erfolgt die aufgabenspezifische Einweisung, die besondere Risiken wie z.B. „Arbeiten in der Höhe“ oder „Arbeiten in Verkehrswegen“ genau abhandelt. Auch unsere Zulieferer durchlaufen einen Verständnistest für die grundsätzliche Einweisung.

7) Online-Training „Everyone is welcome“

Das CCEP Online-Training gegen Diskriminierung und Belästigung am Arbeitsplatz ist verpflichtend für alle Mitarbeitenden des Bereiches People & Culture sowie für alle Führungskräfte. Es ist im internen Trainingskatalog zudem für alle Mitarbeitenden empfohlen.

8) Training zum Thema Umwelt

Wir veranstalten jährlich obligatorische Schulungen für alle Mitarbeiter von CCEP zu den Themen Abfall, Gefahrstoffe, Wasser- und Umweltschutz sowie Energienutzung. Diese Schulungen

vermitteln das Grundwissen, das jeder Mitarbeiter von CCEP benötigt. Darüber hinaus arbeiten wir ständig an gezielten und maßgeschneiderten Schulungen für bestimmte Zielgruppen, um das Bewusstsein für wasser- und umweltbezogene Themen, wie z. B. den CO₂-Fußabdruck, zu schärfen.

Beschreiben Sie, inwiefern die Schulungen zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken angemessen und wirksam sind.

Trainings werden bei CCEP als Präsenz- oder Online-Trainings durchgeführt. Primäre Zielsetzung ist die Wissensvermittlung. Je nach Training gibt es unterschiedliche Methodiken für Mitarbeitende, das Training zu bewerten bzw. zu demonstrieren, dass die Wissensinhalte erworben wurden. Dies geschieht u.a. durch Bewertung der Trainings bzw. durch integrierte Testfragen.

Erreichen Mitarbeitende das für das jeweilige Training erforderliche Ergebnis nicht, empfiehlt sich eine Wiederholung des Trainings, bis die geforderte Anzahl richtig beantworteter Fragen erreicht wird.

Am 04.12.2023 haben wir intern für unsere Mitarbeitenden ein „Menschenrechtsquiz“ auf unserer internen Kommunikationsplattform Redline sowie der Mitarbeitenden Zeitung „Der Erfrischer“ gestartet. Das Quiz erfasste auf spielerische Weise den Wissensstand der Mitarbeitenden zu Menschenrechten und unserem Beschwerdemechanismus. Die Auswertung zeigte zufriedenstellende Ergebnisse.

Durchführung risikobasierter Kontrollmaßnahmen

Beschreiben Sie die umgesetzten Maßnahmen und spezifizieren Sie insbesondere den Umfang (z.B. Anzahl, Abdeckung/Geltungsbereich).

Missachtung von Arbeitsschutz

Es ist unsere höchste Priorität, die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeitenden zu schützen. Wir sind davon überzeugt, dass jeder Mensch das Recht hat, nach der Arbeit zuhause bei geliebten Menschen und Dingen anzukommen. Um sicherzugehen, dass wir diese Anforderung erfüllen, nutzen wir seit mehreren Jahren ein Arbeitsschutzmanagementsystem. Dadurch ist CCEP DE nach ISO 45001 zertifiziert, obgleich das System nur ein Teil des umfassenden Verwaltungs- und Prüfapparats von The Coca-Cola Company (TCCC) ist.

Um nachzuverfolgen, wie gut wir unsere Arbeitsschutzziele erreichen, arbeiten wir mit Schlüsselindikatoren (KPIs). Das System beschreibt die tatsächliche Anzahl an Zwischenfällen, die im Laufe eines definierten Zeitraums passieren. Besondere Aufmerksamkeit gilt dabei Bereichen, in denen wir ein erhöhtes Sicherheits- und Gesundheitsrisiko identifiziert haben.

Ein Beispiel für unsere KPI ist die Total Incident Rate (TIR). 2023 konnten wir eine TIR von 0,941 erzielen. Ein Beispiel für Bereiche mit erhöhten Sicherheits- und Gesundheitsrisiken sind etwa Umgebungen, in denen Maschinen genutzt werden. Dazu gehören vor allem Palettierer an

unseren Produktionsstätten und Gabelstapler an unseren Logistikstandorten.

Alle Betriebe und Standorte werden anhand eines Auditsystemes auf Konformität mit rechtlichen oder internen Vorgaben bewertet. Entsprechend des zu zertifizierenden Geltungsbereiches sind alle Produktionsbetriebe nach ISO 45001 zertifiziert. Die The Coca-Cola Comany (TCCC) hat für alle Betriebe weltweit ein große Anzahl an Anforderung zu bestimmten Risikobereichen. Diese sind teils strikter als die deutsche Gesetzgebung. Eine eigene Auditabteilung (Global Audit Organisation) überprüft die Einhaltung dieser Anforderungen an allen Betriebe in regelmäßigen Abständen in einwöchigen unangekündigten Audits. Des weiteren hat CCEP DE ein eigenes internes Auditsystem eingeführt, dass alle Produktionsbetriebe einmal im Jahr mit eigenen Mitarbeitenden innerhalb einer Woche die Einhaltung der rechtlichen und internen Anforderungen auditiert. Für alle Audits wird mit Hilfe einer konzernweiten Datenbank jedes Audit dokumentiert und Korrekturmaßnahmen angelegt und diese nachverfolgt.

Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung

Neben dem genannten Online Training für Inklusive Arbeitsplätze frei von Diskriminierung und Belästigung, bietet CCEP DE einerseits diverse zielgruppenspezifische Workshops zur Sensibilisierung und zu Unconscious Bias an, andererseits führen wir kontinuierlich obligatorische Workshops zu Inklusion und Vielfalt (ID&E Workshops) für die gesamte Belegschaft an unseren Standorten durch. Des weiteren sorgen interne Umfragen, die Arbeit der Netzwerke und die Funktion der I&D Managerin für einen stetigen Abgleich von Bedarf an Maßnahmen und der kontinuierlichen Umsetzung von Prävention.

Zerstörung der natürlichen Lebensgrundlage durch Umweltverunreinigungen

Um unsere Abwasserströme im Blick zu halten, werden an allen Standorten regelmäßig Abwasseruntersuchungen durchgeführt, um sicherzugehen, dass wir alle geforderten Einleitparameter einhalten. Bezüglich des Risikos von Spillvorfällen (unbeabsichtigtes Freisetzen von schädlichen Substanzen) werden alle Mitarbeitenden an unseren Produktionsstandorten hinsichtlich der Auswirkungen eines Vorfalls und abzuleitender Maßnahmen geschult. Darüber hinaus gibt es spezielle Teams, die eigens darauf trainiert sind, bei einem Spillvorfall korrekt zu reagieren. Sie sind in der Lage, schnell alle Maßnahmen zur Eindämmung einzuleiten. Zudem werden jährlich Risikobewertungen durchgeführt und die Pläne für Regenwasserschutz, Notfälle und Havarien aktualisiert.

Beschreiben Sie, inwiefern die Maßnahmen zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken angemessen und wirksam sind.

Missachtung von Arbeitsschutz

Anhand der seit Jahren sinkenden Unfallfallzahlen (-50% im Vergleich zu 2016) können die bisherigen Maßnahmen als wirksam angesehen werden. Neben den Investitionen in sichere Arbeitsumgebungen, setzen wir auf die Weiterentwicklung unserer Arbeitssicherheitskultur, mit

dem Ziel, dass eines gegenseitigen Kümmerns und aufeinander Aufpassens. Die eingeführten Programme mit dem Fokus auf das Lernen aus Fehlern, zeigen Erfolge, diese sind vor allen in der Güte der Analyse und der Wirksamkeit der abgeleiteten Maßnahmen ersichtlich.

Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung

Wir arbeiten an einer kontinuierlichen Sensibilisierung unserer Führungskräfte und Mitarbeitenden mittels verschiedener Maßnahmen. Eine Veränderung der Unternehmenskultur hin zu einer diskriminierungsfreien ist eine langwierige und dauerhafte, der wir uns stellen. Unterstützt werden diese Maßnahmen durch die Existenz von Mitarbeitendennetzwerken, wie dem Frauennetzwerk, dem Culture & Heritage und dem LGBT Netzwerk. Gerade die Arbeit des letzteren zeigte sehr positive Ergebnisse, die sich in der letzten Umfrage zu Inklusion und Vielfalt in einem hohen Grad der Zugehörigkeit und wahrgenommener Akzeptanz im direkten Arbeitsumfeld darstellte.

Zerstörung der natürlichen Lebensgrundlage durch Umweltverunreinigungen

Wir sind in der Lage, die Anzahl von Spillvorfällen erfolgreich zu minimieren, indem wir unsere Mitarbeitenden bezüglich des richtigen Umgangs mit Gefahrstoffen sowie der Bedeutung von Gewässerschutz schulen. Bei einem Vorfall können unsere Mitarbeitenden also schnell und angemessen reagieren und somit das Risiko für die Umwelt minimieren. Mit Blick auf unsere Abwasserströme stellen wir durch regelmäßige Messungen relevanter Einleitparameter sicher, dass keine negativen Umweltauswirkungen entstehen können.

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B3. Präventionsmaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern

Welche Risiken wurden für den Berichtszeitraum bei unmittelbaren Zulieferern priorisiert?

- Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren
- Zerstörung der natürlichen Lebensgrundlage durch Umweltverunreinigungen

Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren

Um welches konkrete Risiko geht es?

Insgesamt haben wir in unserer Risikoanalyse mittels EcoVadis-IQ festgestellt, dass es 179 unmittelbare Zulieferer mit einem potenziell hohen oder mittelhohen Risiko in den Bereichen Umwelt oder Menschenrechte gibt. Davon weisen 32 ein hohes oder mittelhohes Risiko in beiden Bereichen auf.

Missachtung von Arbeitsschutz

Im Themenbereich Menschenrechte wurde das potenzielle Risiko "Missachtung von Arbeitsschutz" für alle 87 Zulieferer als mittelhoch eingestuft. Das Hauptrisiko im Bereich "Missachtung von Arbeitsschutz" ist mit Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit von Mitarbeitenden der Zulieferer verbunden.

Wo tritt das Risiko auf?

- Belgien
- Bulgarien
- Deutschland
- Frankreich
- Indien
- Italien
- Litauen
- Polen
- Schweiz
- Serbien
- Spanien
- Ungarn

Zerstörung der natürlichen Lebensgrundlage durch Umweltverunreinigungen

Um welches konkrete Risiko geht es?

Zerstörung der natürlichen Lebensgrundlage durch Umweltverunreinigungen

Von den 124 Zulieferern, die mit einem potenziellen Risiko im Bereich Umwelt identifiziert wurden, wurden 121 mit einem mittelhohen Risiko und weitere drei Zulieferer mit hohem Risiko bewertet. Weitere Untersuchungen ergaben jedoch, dass die drei direkten Zulieferer mit hohem Risiko ein sehr gutes Management der Umweltrisiken implementiert haben. Die im Umweltbereich identifizierten Hauptrisiken bestehen in den Kategorien Materialien, Chemikalien und Abfall sowie Wasser.

Wo tritt das Risiko auf?

- Belgien
- Bulgarien
- Deutschland
- Frankreich
- Indien
- Italien
- Litauen
- Niederlande
- Österreich
- Polen
- Serbien
- Slowakei
- Spanien
- Tschechien
- Ungarn
- Vereinigtes Königreich (Großbritannien und Nordirland)

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B3. Präventionsmaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern

Welche Präventionsmaßnahmen wurden für den Berichtszeitraum zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken bei unmittelbaren Zulieferern umgesetzt?

- Entwicklung und Implementierung geeigneter Beschaffungsstrategien und Einkaufspraktiken
- Integration von Erwartungen in die Zuliefererauswahl
- Einholen vertraglicher Zusicherung für die Einhaltung und Umsetzung der Erwartungen entlang der Lieferkette
- Schulungen und Weiterbildungen zur Durchsetzung der vertraglichen Zusicherung
- Vereinbarung und Durchführung risikobasierter Kontrollmaßnahmen

Kategorie: Beschaffungsstrategie & Einkaufspraktiken

ausgewählt:

- Entwicklung und Implementierung geeigneter Beschaffungsstrategien und Einkaufspraktiken

Beschreiben Sie die umgesetzten Maßnahmen und inwieweit die Festlegung von Lieferzeiten, von Einkaufspreisen oder die Dauer von Vertragsbeziehungen angepasst wurden.

Wir haben keine Anpassungen an bestehenden Verträgen vorgenommen, da diese bereits die wichtigsten Verpflichtungen enthielten, was neben Lieferzeiten, Einkaufspreisen und Vertragsbedingungen auch die Einhaltung unserer Richtlinien für verantwortungsbewusste Beschaffung (RSP) beinhaltet.

Beschreiben Sie, inwiefern Anpassungen in der eigenen Beschaffungsstrategie und den Einkaufspraktiken zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken beitragen sollen.

Der 7-Step Sourcing Process (7SSP) enthält schon seit vielen Jahren die Verpflichtung zur Einhaltung der jeweiligen CCEP-Anforderungen in Bezug auf Unternehmensverantwortung und Nachhaltigkeit. Entsprechend ist dieser Prozess ausgestaltet, um mit der Lieferantenauswahl verbundene Risiken zu minimieren. Zusätzlich nutzen wir weiterhin unsere bestehenden Plattformen fürs Risikomanagement

· CCC SGP-Audits,

· Resilinc,

· ERDM

· EcoVadis

um fortlaufende Risiken zu identifizieren und zu bewerten, die mit unseren strategischen Lieferanten einhergehen können.

Die neu implementierte Plattform EcoVadis-IQ wird die Risiken unserer weltweit rund 18.000 nicht-strategischen Lieferanten bewerten. EcoVadis IQ ist eine Lösung für das Screening und die Risikobewertung von Lieferketten und Lieferanten. Wir nutzen das System, um unsere

Risikolandschaft in Bezug auf ethische, soziale und ökologische Aspekte zu analysieren.

Andere Kategorien:

ausgewählt:

- Integration von Erwartungen in die Zuliefererauswahl
- Einholen vertraglicher Zusicherung für die Einhaltung und Umsetzung der Erwartungen entlang der Lieferkette
- Schulungen und Weiterbildungen zur Durchsetzung der vertraglichen Zusicherung
- Vereinbarung und Durchführung risikobasierter Kontrollmaßnahmen

Beschreiben Sie, inwiefern die Maßnahmen zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken angemessen und wirksam sind.

Integration von Erwartungen in die Zuliefererauswahl

CCEP verfügt über ein robustes 7SSP-Verfahren für die Auswahl von Lieferanten. Dabei handelt es sich um einen fairen und transparenten Prozess, der allen Teilnehmern des Ausschreibungsprozesses die Möglichkeit gibt, CCEP ein Angebot vorzulegen und eine Rückmeldung zu erhalten, inwieweit dieses die oben beschriebenen Entscheidungskriterien von CCEP erfüllt. Im Zuge des Prozesses wird auch bewertet, inwieweit Lieferanten in der Lage sind, die CCEP-Richtlinien in Bezug auf Nachhaltigkeit einzuhalten.

Mit Blick auf unseren zuverlässigen Prozess zur Auswahl von Lieferanten und unsere ebenfalls verlässlichen Prozesse im Risikomanagement, haben wir zum jetzigen Zeitpunkt keine Prozessanpassungen vorgenommen. Wir suchen jedoch stets nach Möglichkeiten, unsere Risikomanagementprozesse weiter zu verbessern. Wenn Systeme oder Technologien verfügbar werden, die unsere Risikomanagementprozesse optimieren könnten, werden wir diese bewerten.

Einholen vertraglicher Zusicherung für die Einhaltung und Umsetzung der Erwartungen entlang der Lieferkette

In den Verträgen mit unseren unmittelbaren Zulieferern lassen wir uns die Einhaltung unserer Nachhaltigkeitsrichtlinien zusichern. Die Richtlinien enthalten Verweise auf die CCEP-Leitprinzipien für Lieferanten (Supplier Guiding Principles, SGPs). Ebenfalls enthalten ist ein Verweis auf die Grundsätze für nachhaltige Landwirtschaft (Principles of Sustainable Agriculture, PSA). Diese Richtlinien werden durch die Standards der The Coca-Cola Company untermauert und unseren Lieferanten mitgeteilt. Das Dokument ist auch öffentlich auf unserer Unternehmenswebsite einsehbar.

Schulungen und Weiterbildungen zur Durchsetzung der Vertraglichen Zusicherung

Bei CCEP bieten wir bereits Online-Schulungen an, die jeweils von den Rechtsabteilungen des Geschäftsbereichs durchgeführt werden. Diese richten sich an Mitarbeitende, die bei der Erfüllung ihrer Aufgaben mit unseren Richtlinien in Berührung kommen.

Darüber hinaus unterzieht sich das gesamte Procurement-Team jährlichen Schulungen zu den CCEP-Leitprinzipien für Lieferanten (Supplier Guiding Principles, SGPs) und den Grundsätzen für

nachhaltige Landwirtschaft (Principles of Sustainable Agriculture, PSA), um damit in der Lage zu sein, die Compliance-Verpflichtungen unseren Zulieferern gegenüber zu erfüllen.

Die Schulungen enthalten zusätzlich zu den oben genannten Prinzipien, zu denen CCEP sich verpflichtet hat, auch Trainings zu den Plattformen EcoVadis, EcoVadisIQ und Resilinc, die Risiken, die durch unsere Zulieferer entstehen, beobachten.

Vereinbarung und Durchführung risikobasierter Kontrollmaßnahmen

Neben dem 7 Step Sourcing Process, den wir als Teil unseres Ausschreibungsverfahrens verwenden, führen wir jährliche Risikobewertungen durch und verfügen über ein strenges Lieferantenmanagementprogramm, um die Einhaltung der CCEP-Richtlinien zu gewährleisten und potenzielle Risiken zu ermitteln.

Die von CCEP verwendeten Instrumente zur Ermittlung potenzieller Risiken sind:

- EcoVadis und EcoVadis IQ,
- CCC SGP-Audits (The Coca Cola Company Supplier Guiding Principles),
- Resilinc und
- ERDM

Diese Plattformen sind laufend im Einsatz und stehen dem Procurement-Team jederzeit zur Verfügung, um potenzielle Risiken zu erkennen. Einige dieser Plattformen benachrichtigen das Procurement-Team auch täglich, wenn über die Datenbanken, mit denen diese Plattformen verknüpft sind, Risiken identifiziert wurden.

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B4. Präventionsmaßnahmen bei mittelbaren Zulieferern

Welche Risiken wurden aufgrund der anlassbezogenen Risikoanalyse bei mittelbaren Zulieferern priorisiert?

- Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren
- Verbot des Vorenthaltens eines angemessenen Lohns

Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren

Um welches konkrete Risiko geht es?

Fall Tier 3 - Mittelbarer Zulieferer in der Logistik

Über eine Presseanfrage erfuhr die CCEP von einem Verstoß gegen Menschenrechte bei einem Subunternehmer eines Subunternehmers eines mittelbaren Dienstleiters (Tier 3) im Bereich Logistik Service Provider. Diese enthielt Hinweise zu ausstehenden Löhnen und schlechten Arbeitsbedingungen (u.a. fehlende Maßnahmen gegen Übermüdung, schlechte Unterbringung, lange Arbeitszeiten und mangelnde Ruhepausen)

Fall Tier 2 - Mittelbarer Zulieferer in der Logistik

Aus der Presse erfuhr CCEP von einem möglichen Verstoß gegen die Menschenrechte bei einem mittelbaren Dienstleister im Logistikbereich (Tier 2). Es gab Hinweise auf ausstehende Löhne und schlechte Arbeitsbedingungen (fehlende Maßnahmen gegen Übermüdung, lange Arbeitszeiten und fehlende Ruhepausen).

Wo tritt das Risiko auf?

- Deutschland

Verbot des Vorenthaltens eines angemessenen Lohns

Um welches konkrete Risiko geht es?

Fall Tier 3 - Mittelbarer Zulieferer in der Logistik

Über eine Presseanfrage erfuhr die CCEP von einem Verstoß gegen Menschenrechte bei einem Subunternehmer eines Subunternehmers eines mittelbaren Dienstleiters (Tier 3) im Bereich Logistik Service Provider. Diese enthielt Hinweise zu ausstehenden Löhnen und schlechten Arbeitsbedingungen (u.a. fehlende Maßnahmen gegen Übermüdung, schlechte Unterbringung, lange Arbeitszeiten und mangelnde Ruhepausen)

Fall Tier 2 - Mittelbarer Zulieferer in der Logistik

Aus der Presse erfuhr CCEP von einem möglichen Verstoß gegen die Menschenrechte bei einem

mittelbaren Dienstleister im Logistikbereich (Tier 2). Es gab Hinweise auf ausstehende Löhne und schlechte Arbeitsbedingungen (fehlende Maßnahmen gegen Übermüdung, lange Arbeitszeiten und fehlende Ruhepausen).

Wo tritt das Risiko auf?

- Deutschland

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B4. Präventionsmaßnahmen bei mittelbaren Zulieferern

Welche Präventionsmaßnahmen wurden für den Berichtszeitraum zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken bei mittelbaren Zulieferern umgesetzt?

- Durchführung von risikobasierten Kontrollmaßnahmen

Beschreiben Sie die umgesetzten Maßnahmen und spezifizieren Sie insbesondere den Umfang (z.B. Anzahl, Abdeckung/ Geltungsbereich).

Fall Tier 3 - Mittelbarer Zulieferer in der Logistik

Wir haben unseren unmittelbaren Zulieferer umgehend zum Thema kontaktiert und um eine Stellungnahme zur Situation, der Entstehung und den Kontrollmechanismen gebeten.

Sie haben daraufhin ihre Vergabeprozesse überarbeitet und Audits eingeführt. Der Umsatzanteil der CCEP-Dienstleistung bei unserem unmittelbaren Zulieferer bleibt aber mit 0,004% auf sehr niedrigem Niveau.

Aufgrund der Schwere der Vorwürfe führten wir dennoch mit dem Logistikunternehmen einen intensiven Austausch über Maßnahmen und Aufarbeitung.

Fall Tier 2 - Mittelbarer Zulieferer in der Logistik

Aufgrund der Schwere der Vorwürfe haben wir den Vertragspartnern nahegelegt, nicht weiter mit der fragliche Unternehmensgruppe zu arbeiten. Diese hatten bereits zu diesem Zeitpunkt die fragliche Unternehmensgruppe für künftige Kooperationen gesperrt.

Zusätzlich haben wir ein Schreiben zur Sensibilisierung und Aufarbeitung der Vorfälle durch unsere Speditionen verschickt. In gemeinsamen Terminen wurden Maßnahmen der unmittelbaren Vertragspartner erarbeitet. Exemplarisch führen wir ein paar der besprochenen Maßnahmen auf: Sicherstellung der Einhaltung der Standards durch einen hohen Selbsteintritt des unmittelbaren Vertragspartners, Einsatz von festen Relationspartnern mit entsprechendem Vertragswerk, Onboardingprozess zur Auswahl neuer Relationspartner unter Berücksichtigung des Vertragswerkes, Stichprobenartige Kontrollen in Form von Selbstaudits oder auch Pflege einer Watchlist / schwarzen Liste zur Vermeidung von Transportvergaben über den Markt an Frachtführer, welche in der Vergangenheit auffällig geworden sind.

Beschreiben Sie, inwiefern die Maßnahmen zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken angemessen und wirksam sind.

Die Umsetzung der Maßnahmen wird in den halbjährlichen Reviews thematisiert.

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B5. Kommunikation der Ergebnisse

Wurden die Ergebnisse der Risikoanalyse(n) für den Berichtszeitraum intern an maßgebliche Entscheidungsträger:innen kommuniziert?

Es wird bestätigt, dass die Ergebnisse der Risikoanalyse(n) für den Berichtszeitraum intern gem. § 5 Abs. 3 LkSG an die maßgeblichen Entscheidungsträger:innen, etwa an den Vorstand, die Geschäftsführung oder an die Einkaufsabteilung, kommuniziert wurden.

- Bestätigt

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B6. Änderungen der Risikodisposition

Welche Änderungen bzgl. prioritärer Risiken haben sich im Vergleich zum vorangegangenen Berichtszeitraum ergeben?

Da es sich um den ersten Bericht handelt, haben sich keine Änderungen zum vorangegangenen Berichtszeitraum ergeben.

C. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen

C1. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich

Wurden im Berichtszeitraum Verletzungen im eigenen Geschäftsbereich festgestellt?

- Ja, nur im Inland

Geben Sie an: In welchen Themen wurden Verletzungen im eigenen Geschäftsbereich festgestellt?

- Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren

Geben Sie die Anzahl an

1

Beschreiben Sie die angemessenen Abhilfemaßnahmen, die Sie eingeleitet haben.

Fall Lüneburg

Die Mindesttemperatur für sicheres Arbeiten wurde an einem Standort in einer Halle in Lüneburg unterschritten. Diese Halle wurde einem unmittelbaren Zulieferer zur Verfügung gestellt und von diesem genutzt, um Flaschen einzusortieren und einzukisten.

Ab November 2023 wurde die Halle mit einem Industrieheizstrahler beheizt und das Tor wurde mit Lamellen ausgestattet, um eine ausreichende Innentemperatur sicherzustellen.

Beschreiben Sie bei Fällen, in denen Verletzungen nicht beendet werden konnten, wo sich diese ereignet haben.

Nicht zutreffend. Die Verletzung konnte umgehend behoben werden.

Beschreiben Sie, welche langfristigen Abhilfemaßnahmen (z. B. Folgekonzepte) ergriffen wurden und welche Abwägungen in Bezug auf die Auswahl und Gestaltung der Maßnahmen zur Beendigung oder weiteren Minimierung getroffen wurden.

Im Februar 2024 ist der Dienstleister in eine andere, eigens zu diesem Zweck angemietete Halle umgezogen, die mit Heizungen ausgestattet ist. Dadurch wurde die angeforderte Temperatur sichergestellt.

Beschreiben Sie, wie die Wirksamkeit der Abhilfemaßnahmen überprüft wird.

Temperaturlogger stellen sicher, dass die angeforderte Temperatur eingehalten wird. Diese werden wöchentlich ausgelesen. Die Mitarbeitenden des Dienstleisters haben zudem die Möglichkeit, die Temperatur selbstständig anzupassen.

Haben die Abhilfemaßnahmen zur Beendigung der Verletzung geführt?

- Ja

Erläutern Sie.

Die Einhaltung der Mindesttemperatur wird zukünftig durch den Umzug in eine beheizbare Halle sichergestellt.

Haben Sie analysiert, inwieweit die identifizierte Verletzung ein Hinweis auf eine ggf. erforderliche Anpassung/Ergänzung bestehender Präventionsmaßnahmen darstellt? Bitte beschreiben Sie den Prozess, die Ergebnisse und Auswirkungen Ihrer Analyse.

Alle weiteren Arbeitsbereiche am Standort wurden auf die Temperatureinhaltung gemäß Arbeitsplatzverordnung überprüft. Dabei wurden keine weiteren Unterschreitungen/Gefährdungen festgestellt.

CCEP nahm dies zum Anlass eine spezifische Gefährdungsbeurteilung hinsichtlich der Einhaltung der Mindesttemperatur an allen Standorten in Deutschland vorzunehmen und sofern notwendig entsprechende Anpassungen zu implementieren.

C. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen

C2. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern

Wurden für den Berichtszeitraum Verletzungen bei unmittelbaren Zulieferern festgestellt?

- Ja

Beschreiben Sie, auf welcher Basis die festgestellten Verletzungen gewichtet und priorisiert wurden und welche Abwägungen dabei getroffen wurden.

Werden mögliche Verletzungen bei unmittelbaren Zulieferern der CCEP bekannt, wird zunächst validiert, ob tatsächlich eine aktive Geschäftsbeziehung besteht. Ist dies der Fall wird bei jedem Fall eine Untersuchung eingeleitet.

In welchen Themen wurden Verletzungen bei unmittelbaren Zulieferern festgestellt?

- Missachtung der Koalitionsfreiheit - Vereinigungsfreiheit & Recht auf Kollektivverhandlungen

Geben Sie die Anzahl an

1

Beschreiben Sie die angemessenen Abhilfemaßnahmen, die Sie eingeleitet haben.

Fall Irland, unmittelbarer Zulieferer

Die CCEP nahm umgehend Kontakt zu dem unmittelbaren Zulieferer auf und informierte diesen hinsichtlich des gemeldeten Falls. Der unmittelbare Zulieferer bestätigte den Konflikt mit einer Gewerkschaft in Irland hinsichtlich der Vertretung von Teilen der Mitarbeitenden des Zulieferers durch eine Gewerkschaft an einem Produktionsstandort in Balin.

Zu diesem Zeitpunkt befand sich der unmittelbare Zulieferer gemeinsam mit der Gewerkschaft bereits in einem OECD Schlichtungsverfahren über den Nationalen Kontaktpunkt (NKP) für die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen.

CCEP hat vor diesem Hintergrund regelmäßige Meetings eingerichtet, um sich über den Stand des Verfahrens zu informieren.

Beschreiben Sie, welche Abwägungen in Bezug auf die Auswahl und Gestaltung der Maßnahmen im Rahmen der entsprechenden Folgekonzepte zur Beendigung und Minimierung getroffen wurden

Da das von dem unmittelbaren Zulieferer gewählte OECD Schlichtungsverfahren einen anerkannten Prozess zur Schlichtung darstellt, wurde dieser als zielführende Maßnahme bewertet und von der CCEP als geeignet bewertet.

Beschreiben Sie, wie die Wirksamkeit der Abhilfemaßnahmen überprüft wird.

CCEP hält mit diesem unmittelbaren Zulieferer engen Kontakt um den weiteren Verlauf zu monitoren.

Haben die Abhilfemaßnahmen zur Beendigung der Verletzung geführt?

- Ja

Erläutern Sie.

Die Parteien erzielten am 5. April 2023 eine vertrauliche Vereinbarung, mit der das OECD Schlichtungsverfahren abgeschlossen wurde.

Haben Sie analysiert, inwieweit die identifizierte Verletzung ein Hinweis auf eine mögliche Anpassung/Ergänzung bestehender Präventionsmaßnahmen ist? Beschreiben Sie den Prozess, die Ergebnisse und Auswirkungen.

Im Rahmen unserer jährlichen Überprüfung von allen untersuchten Menschenrechtsverletzungen analysieren wir verschiedene Vorfälle und unterscheiden, ob wir unmittelbar oder mittelbar (z.B. als Zulieferer oder im eigenen Geschäftsbereich) betroffen sind. Außerdem prüfen wir, ob die Vorfälle relevant sind und ob es bestimmte Länder oder Bereiche gibt, in denen sich solche Vorfälle häufen. Auf Basis dieser Erkenntnisse ergreifen wir entsprechende Präventivmaßnahmen oder passen diese an.

C. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen

C3. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen bei mittelbaren Zulieferern

Wurden im Berichtszeitraum Verletzungen bei mittelbaren Zulieferern festgestellt?

- Ja

Beschreiben Sie, auf welcher Basis die festgestellten Verletzungen gewichtet & priorisiert wurden und welche Abwägungen dabei getroffen worden sind.

Werden mögliche Verletzungen bei mittelbaren Zulieferern der CCEP bekannt, wird zunächst validiert, ob tatsächlich eine aktive Geschäftsbeziehung über unmittelbare Zulieferer besteht. Ist dies der Fall wird bei jeder möglichen Verletzung eine Untersuchung eingeleitet.

In 2023 erhielt CCEP Kenntnis von 2 Fällen bei mittelbaren Zulieferern, Die sich im Rahmen der Untersuchung als substantiiert herausgestellt haben. Diese werden im Folgenden mit Fall Tier 3 und Fall Tier 2 dargestellt.

Fall Tier 3 - Mittelbarer Zulieferer in der Logistik

Über eine Presseanfrage erfuhr die CCEP von einem Verstoß gegen Menschenrechte bei einem Subunternehmer eines Subunternehmens eines mittelbaren Dienstleiters (Tier 3) im Bereich Logistik Service Provider. Diese enthielt Hinweise zu ausstehenden Löhnen und schlechten Arbeitsbedingungen (u.a. fehlende Maßnahmen gegen Übermüdung, schlechte Unterbringung, lange Arbeitszeiten und mangelnde Ruhepausen)

Der betroffene Bereich, in dem der Verstoß stattgefunden hat, wurde ermittelt. Hierbei handelte es sich um die Leergutsortierung. In diesem Bereich besteht jedoch keine Zusammenarbeit mit der CCEP.

Im Bereich der von den Zulieferern der CCEP übernommenen Logistikdienstleistungen, ergab die Untersuchung einen Umsatzanteil von 0,004% des Gesamtumsatzes der CCEP.

Fall Tier 2 - Mittelbarer Zulieferer in der Logistik

Aus der Presse erfuhr CCEP von einem möglichen Verstoß gegen die Menschenrechte bei einem mittelbaren Dienstleister im Logistikbereich (Tier 2). Es gab Hinweise auf ausstehende Löhne und schlechte Arbeitsbedingungen (fehlende Maßnahmen gegen Übermüdung, lange Arbeitszeiten und fehlende Ruhepausen).

Es wurden die von unseren Vertragspartnern im Jahr 2023 an die fragliche Unternehmensgruppe übergebenen Lieferungen analysiert. Diese betrug 35 von 280.000 Transporten.

Beschreiben Sie, welche Abhilfemaßnahmen ggfs. ergriffen wurden, und insbesondere welche Abwägungen in Bezug auf die Auswahl und Gestaltung von Maßnahmen im Rahmen der entsprechenden Konzepte zur Beendigung und Minimierung getroffen wurden.

Fall Tier 3 - Mittelbarer Zulieferer in der Logistik

Wir haben unseren unmittelbaren Zulieferer umgehend zum Thema kontaktiert und um eine Stellungnahme zur Situation, der Entstehung und den Kontrollmechanismen gebeten.

Sie haben daraufhin ihre Vergabeprozesse überarbeitet und Audits eingeführt. Der Umsatzanteil der CCEP-Dienstleistung bei unserem unmittelbaren Zulieferer bleibt aber mit 0,004% auf sehr niedrigem Niveau.

Aufgrund der Schwere der Vorwürfe führten wir dennoch mit dem Logistikunternehmen einen intensiven Austausch über Maßnahmen und Aufarbeitung.

Fall Tier 2 - Mittelbarer Zulieferer in der Logistik

Aufgrund der Schwere der Vorwürfe haben wir den Vertragspartnern nahegelegt, nicht weiter mit der fragliche Unternehmensgruppe zu arbeiten. Diese hatten bereits zu diesem Zeitpunkt die fragliche Unternehmensgruppe für künftige Kooperationen gesperrt.

Zusätzlich haben wir ein Schreiben zur Sensibilisierung und Aufarbeitung der Vorfälle durch unsere Speditionen verschickt. In gemeinsamen Terminen wurden Maßnahmen der unmittelbaren Vertragspartner erarbeitet. Exemplarisch führen wir ein paar der besprochenen Maßnahmen auf: Sicherstellung der Einhaltung der Standards durch einen hohen Selbsteintritt des unmittelbaren Vertragspartners, Einsatz von festen Relationspartnern mit entsprechendem Vertragswerk, Onboardingprozess zur Auswahl neuer Relationspartner unter Berücksichtigung des Vertragswerkes, Stichprobenartige Kontrollen in Form von Selbstaudits oder auch Pflege einer Watchlist / schwarzen Liste zur Vermeidung von Transportvergaben über den Markt an Frachtführer, welche in der Vergangenheit auffällig geworden sind. Die Umsetzung der Maßnahmen wird in den halbjährlichen Reviews thematisiert.

In welchen Themen wurden Verletzungen bei mittelbaren Zulieferern festgestellt?

- Verbot von Zwangsarbeit und aller Formen der Sklaverei
- Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren
- Verbot des Vorenthaltens eines angemessenen Lohns

Verbot von Zwangsarbeit und aller Formen der Sklaverei

Geben Sie die Anzahl an

1

Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren

Geben Sie die Anzahl an

2

Verbot des Vorenthaltens eines angemessenen Lohns

Geben Sie die Anzahl an

1

C. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen

C3. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen bei mittelbaren Zulieferern

Sofern Verletzungen bei mittelbaren Zulieferern nicht innerhalb eines absehbaren Zeitraums trotz entsprechender Konzepte verhindert, beendet oder minimiert werden konnten:

Beschreiben Sie Ihre weiteren Maßnahmen.

Nicht zutreffend.

D. Beschwerdeverfahren

D1. Einrichtung oder Beteiligung an einem Beschwerdeverfahren

In welcher Form wurde für den Berichtszeitraum ein Beschwerdeverfahren angeboten?

- Unternehmenseigenes Beschwerdeverfahren

Beschreiben Sie das unternehmenseigene Verfahren und/oder das Verfahren an dem sich Ihr Unternehmen beteiligt.

Wir, die Coca-Cola Europacific Partners Deutschland GmbH ("CCEP DE"), haben bereits Ende 2019/Anfang 2020 ein Beschwerdeverfahren eingerichtet. Das Verfahren ermöglicht jedem, der über einen arbeitsbezogenen Kontext mit CCEP verbunden ist, (intern wie extern) die Meldung, von potenziellen Verstößen gegen den CCEP- Verhaltenskodex, CCEP-Richtlinien oder Gesetze und umfasst auch die Meldung von möglichen Risiken zu oder Verletzungen von Menschenrechten oder umweltbezogenen Aspekten. Dies bezieht sich nicht nur auf unseren eigenen Geschäftsbereich, sondern auch auf Handlungen eines unmittelbaren oder mittelbaren Zulieferers entlang der gesamten Lieferkette. Wir haben interne Speak Up-Ansprechpartner_innen und externe, von einem Dienstleister betriebene, Hinweisgeberkanäle (Speak Up Channels) eingerichtet.

Unsere Hinweisgeberkanäle sind barrierefrei. Sie sind rund um die Uhr an 7 Tagen in der Woche und in mehreren Sprachen (Deutsch, Niederländisch, Englisch, Französisch, Isländisch, Norwegisch, Portugiesisch, Bulgarisch, Spanisch und Schwedisch) verfügbar. Beschwerden können telefonisch und online sowie über mobile Endgeräte eingereicht werden.

Hinweisgebende erhalten eine automatisierte Eingangsbestätigung und eine Registrierungsnummer (Berichtsschlüssel genannt) sowie ein Passwort (bei Onlinemeldung oder Meldung über mobile Endgeräte vom/von der Hinweisgebende selbst festgelegt; bei Meldung über Telefon vom Aufnehmenden mitgeteilt), mit der es möglich ist, den Fortschritt der Meldung zu verfolgen.

Für Mitarbeitende stehen darüber hinaus auch sogenannte „Speak Up Ansprechpartner_innen“ innerhalb von CCEP zur Verfügung, die sowohl im CCEP- Verhaltenskodex (S. 33) als auch in unserer Hinweisgeberrichtlinie benannt werden. Die Hinweisgeberrichtlinie wird innerhalb von CCEP ebenfalls in allen o.g. Sprachen veröffentlicht.

CCEP und CCEP DE tolerieren keine Form von Repressalien, einschließlich der Androhung oder des Versuchs von Vergeltungsmaßnahmen, gegen eine meldende Person oder andere mit ihr verbundene Personen, die eine Meldung erstatten oder sich bei Ermittlungen kooperativ verhalten. CCEP verpflichtet sich, alle angemessenen Maßnahmen zu ergreifen, um Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen, die Bedenken melden, zu verhindern. Voraussetzung dafür ist, dass wir von Hinweisgebenden erwarten, dass sie Meldungen in gutem Glauben erstatten. Das bedeutet, dass sie zum Zeitpunkt der Meldung vernünftige Gründe haben, zu glauben oder zu vermuten, dass die Informationen, die auf den potenziellen Verstoß hinweisen, wahr sind.

Verfahrensbeschreibung

Im Dezember 2022 wurde auf der Internetseite von CCEP DE die Verfahrensbeschreibung in Deutsch und Englisch veröffentlicht. Sie gibt Auskunft über die Zielgruppe des Beschwerdeverfahrens, den zugrundeliegenden Prozess, Verantwortlichkeiten, Schutz vor Repressalien, die verwendete Technologie und den Schutz der Daten des Hinweisgebenden.

Verhaltenskodexausschuss

Alle eingehenden Meldungen werden vom Verhaltenskodexausschuss überwacht. CCEP DE, verfügt über einen lokalen Verhaltenskodexausschuss mit Vertretern der Rechtsabteilung, von People & Culture (HR), Sicherheit und interne Kontrolle und weiteren Mitgliedern (in Deutschland ein_e Vertreter_in der Abteilung Ethik & Compliance). Neben den genannten Abteilungsvertretern sind auch der Menschenrechtsbeauftragte und zwei Vertreter des Gesamtbetriebsrates ständiges Mitglied des Verhaltenskodexausschusses in Deutschland. Hierdurch wird das unparteiische Handeln des Ausschusses weiter gefördert. Der Ausschuss ist unabhängig und nicht an Weisungen gebunden. Alle Mitglieder des Ausschusses sind zur Verschwiegenheit verpflichtet. Außerdem wurden am 01.12.2023 alle Mitglieder des Verhaltenskodexausschusses, die ihre Teilnahme an der virtuellen Sitzung einrichten konnten (7 von 9 Mitgliedern) zur notwendigen Fachkunde gem. § 15 Ziffer (2) des HinSchG geschult. Die beiden verhinderten Vertreter haben, die Aufzeichnung der Schulung bis zum 31.12.2023 nachverfolgt. Eine entsprechende Bestätigung liegt vor.

Die Abteilung Employment Practices und Menschenrechte in unserem Bereich People & Culture (HR) ist für das Management von (potenziellen) Menschenrechtsverletzungen verantwortlich. Die für (potenzielle) Umweltrisiken zuständige Abteilung ist QESH - Qualität, Umwelt, Sicherheit und Gesundheit.

D. Beschwerdeverfahren

D1. Einrichtung oder Beteiligung an einem Beschwerdeverfahren

Welche potenziell Beteiligten haben Zugang zu dem Beschwerdeverfahren?

- Eigene Arbeitnehmer
- Gemeinschaften in der Nähe von eigenen Standorten
- Arbeitnehmer bei Zulieferern
- Externe Stakeholder wie NGOs, Gewerkschaften, etc

Wie wird der Zugang zum Beschwerdeverfahren für die verschiedenen Gruppen von potenziell Beteiligten sichergestellt?

- Öffentlich zugängliche Verfahrensordnung in Textform
- Informationen zur Erreichbarkeit
- Informationen zur Zuständigkeit
- Informationen zum Prozess
- Sämtliche Informationen sind klar und verständlich
- Sämtliche Informationen sind öffentlich zugänglich

Öffentlich zugängliche Verfahrensordnung in Textform

Optional: Beschreiben Sie.

-

Informationen zur Erreichbarkeit

Optional: Beschreiben Sie.

-

Informationen zur Zuständigkeit

Optional: Beschreiben Sie.

-

Informationen zum Prozess

Optional: Beschreiben Sie.

-

Sämtliche Informationen sind klar und verständlich

Optional: Beschreiben Sie.

-

Sämtliche Informationen sind öffentlich zugänglich

Optional: Beschreiben Sie.

-

D. Beschwerdeverfahren

D1. Einrichtung oder Beteiligung an einem Beschwerdeverfahren

War die Verfahrensordnung für den Berichtszeitraum öffentlich verfügbar?

Datei wurde hochgeladen

Zur Verfahrensordnung:

<https://www.cocacolaep.com/assets/Germany/Dokumente-Menschenrechte-LKSG/Beschwerdeprozess-final-03-DE.pdf>

D. Beschwerdeverfahren

D2. Anforderungen an das Beschwerdeverfahren

Geben Sie die für das Verfahren zuständigen Person(en) und deren Funktion(en) an.

Zuständig für das Beschwerdeverfahren ist das Ethics & Compliance Team, geleitet vom Director Ethics & Compliance.

Verantwortlich für die Untersuchung von (potenziellen) Menschenrechtsverletzungen ist die Abteilung Employee Practices & Human Rights innerhalb unseres People & Culture Bereichs (Human Resources / Personalabteilung).

Verantwortlich für die Untersuchung von (potenziellen) Umweltrisiken ist die Abteilung QESH - Quality, Environmental, Safety and Health (Qualitäts- und Umweltangelegenheiten, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz).

Es wird bestätigt, dass die in § 8 Abs. 3 LkSG enthaltenen Kriterien für die Zuständigen erfüllt sind, d. h. dass diese die Gewähr für unparteiisches Handeln bieten, unabhängig und an Weisungen nicht gebunden und zur Verschwiegenheit verpflichtet sind

- Bestätigt

D. Beschwerdeverfahren

D2. Anforderungen an das Beschwerdeverfahren

Es wird bestätigt, dass für den Berichtszeitraum Vorkehrungen getroffen wurden, um potenziell Beteiligte vor Benachteiligung oder Bestrafung aufgrund einer Beschwerde zu schützen.

- Bestätigt

Beschreiben Sie, welche Vorkehrungen getroffen wurden, insbesondere wie das Beschwerdeverfahren die Vertraulichkeit der Identität von Hinweisgebenden gewährleistet.

Das elektronische Fallverwaltungs-System „Ethics Point Incident Manager“ (EPIM) wird bezüglich der Meldung von Verdachtsfällen oder Bedenken zu möglichen Verstößen gegen den Verhaltenskodex, Richtlinien oder Gesetze – also auch Verstöße gegen das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) – als Ergänzung zu anderen internen Meldemöglichkeiten (unseren sogenannten „Speak Up Ansprechpartner_innen“) eingesetzt. Verfahrensbeschreibung – Beschwerdeverfahren gemäß LkSG – Dezember 2022 5 EPIM ist ein internet- und telefonbasiertes Melde und Fallverwaltungs-System, über das Mitarbeitende, Kund_innen, Lieferant_innen und Geschäftspartner_innen von CCEP DE Verdachtsfälle oder Bedenken bezüglich möglicher Verstöße gegen den Verhaltenskodex, Richtlinien oder Gesetze melden können. Das EPIM Fallverwaltungs-System besteht aus vier Komponenten, der sogenannten Speak Up Webseite (online Reporting) und der Speak Up Hotline (Telefonreporting), einer Anwendung für mobile Endgeräte sowie dem Fallverwaltungs-System an sich. Bei EPIM handelt es sich um ein vom Dienstleister GCS Compliance Services Europe Limited mit Sitz in Großbritannien (100%-ige Tochter der Navex Global mit Sitz in den USA) angebotenes System im Rahmen der Auftragsdatenverarbeitung. Die Datenverarbeitung durch GCS erfolgt auf der Grundlage einer DSGVO-konformen Auftragsdatenverarbeitungsvereinbarung mit CCEP. Die Anwendung ist web-basiert und als Software-as-a-Service (SaaS)-Lösung gestaltet. Die Lösung basiert auf der 3-Schichten-Architektur mit • Web-Servern, • Anwendungsservern und • Datenbankservern. Hosting und Datenspeicherung erfolgen auf Servern innerhalb der EU. Die Webstruktur ist die Basis für die Bearbeitung von allen webbasierten Anfragen und steuert die Anzeigefunktion der Anwendung. Die Anwendungsstruktur ist die Grundlage für die Businesslogik und Datenabfragen. In der Datenbankstruktur befinden sich alle Daten/Informationen. Für jede Struktur gibt es redundante Strukturen, um bei Serverfehlern oder -ausfällen nahtloses Weiterarbeiten in der aktiven Sitzung zu gewährleisten und Datenverluste zu vermeiden. Jedes Segment ist durch Firewalls und Intrusion Prevention-Systeme (IPS) geschützt. Alle Firewalls haben sowohl einen Eingangs- als auch einen Ausgangsdatenfilter. Zusätzlich sind alle Abfragen und Datenanforderungen durch Nutzer-Logon und Passwort geschützt. Alle gemeldeten Verdachtsfälle und (möglichen) Verstöße werden im System erfasst, bearbeitet, dokumentiert, geschlossen und archiviert sowie für Auswertungen und internes und externes Reporting sowie Datenanalyse genutzt. Es werden nur die personenbezogenen Daten verarbeitet, die unbedingt für die bestimmten Zwecke erforderlich sind. Aufbewahrungs- und Löschfristen,

die sich aus den jeweils geltenden gesetzlichen Vorschriften und/oder internen Vorschriften für den jeweiligen Bereich ergeben, finden Anwendung. Die bereitgestellten personenbezogenen Daten sind für die in dem Fall ermittelnden Funktionen solange für die Bearbeitung und Untersuchung der Meldung zugänglich wie erforderlich, um den Fall abzuschließen, Sanktionen zu verhängen und rechtliche oder finanzielle Anforderungen zu erfüllen. Wenn Gerichtsverfahren eingeleitet werden, ist die Verarbeitung der personenbezogenen Daten hierfür zulässig, bis diese Verfahren endgültig abgeschlossen sind.

Beschreiben Sie, welche Vorkehrungen getroffen wurden, insbesondere durch welche weiteren Maßnahmen Hinweisgebende geschützt werden.

CCEP hat wirksamen Schutz für Hinweisgebende bzw. Beteiligte vorgesehen. Dies ist im unternehmenseigenen Verhaltenskodex sowie in der internen Hinweisgeberrichtlinie und natürlich auch in der Verfahrensbeschreibung geregelt.

Wenn ein Hinweisgebender ernste Bedenken vorbringt, braucht er/sie keine Angst vor negativen Folgen zu haben. CCEP duldet keine Form von Repressalien, einschließlich der Androhung oder des Versuchs von Vergeltungsmaßnahmen, gegen eine meldende Person oder andere verbundene Personen, die eine Meldung erstattet oder sich bei Ermittlungen kooperativ verhält. Das bedeutet, dass niemand Disziplinarmaßnahmen gegen irgendjemanden ergreifen darf, der um Hilfe bittet oder ernsthafte Bedenken äußert. Diese Verpflichtung findet sich sowohl im CCEP-Verhaltenskodex als auch in der nationalen Hinweisgeberrichtlinie.

CCEP stellt den Schutz der Hinweisgebenden sicher. Dies gilt sowohl für berechtigte Beschwerden als auch im Grundsatz für Beschwerden, die verworfen werden. Eine Ausnahme von diesem Grundsatz gilt, wenn feststeht, dass der Hinweisgebende sein Beschwerderecht mutwillig missbraucht, um unberechtigte Beschwerden zu erheben. People & Culture wird überwachen, dass es keine Unregelmäßigkeiten bei Beförderungen, im Performance Management Prozess und in allen anderen relevanten HR-Themen gibt, die darauf hindeuten, dass der Hinweisgebende irgendwelche Nachteile erleidet.

In der mit den Arbeitnehmervertretern abgeschlossenen Gesamtbetriebsvereinbarung zum Verhaltenskodex sind zusätzliche Schutzmechanismen vereinbart.

Hinsichtlich des Schutzes von Personen, die unberechtigt Gegenstand einer Beschwerde wurden, wird CCEP ebenfalls adäquate Mechanismen implementieren, um Benachteiligungen auszuschließen. People & Culture wird überwachen, dass es keine Unregelmäßigkeiten bei Beförderungen, im Performance Management Prozess und in allen anderen relevanten HR-Themen gibt, die darauf hindeuten, dass die fälschlich gemeldete Person irgendwelche Nachteile erleidet.

D. Beschwerdeverfahren

D3. Umsetzung des Beschwerdeverfahrens

Sind im Berichtszeitraum über das Beschwerdeverfahren Hinweise eingegangen?

- Nein

E. Überprüfung des Risikomanagements

Existiert ein Prozess, das Risikomanagement übergreifend auf seine Angemessenheit und Wirksamkeit hin zu überprüfen?

In welchen nachfolgenden Bereichen des Risikomanagements wird auf Angemessenheit und Wirksamkeit geprüft?

- Präventionsmaßnahmen
- Abhilfemaßnahmen
- Beschwerdeverfahren

Beschreiben Sie, wie diese Prüfung für den jeweiligen Bereich durchgeführt wird und zu welchen Ergebnissen sie – insbesondere in Bezug auf die priorisierten Risiken - geführt hat.

Präventionsmaßnahmen

In der jährlichen Risikoanalyse 2023 wurden die Risiken “Missachtung von Arbeitsschutz”, “Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung” und “Zerstörung der natürlichen Lebensgrundlage durch Umweltverunreinigungen” priorisiert. In allen drei Bereichen sind diverse Präventionsmaßnahmen implementiert. Diese werden hinsichtlich ihrer Angemessenheit und Wirksamkeit überprüft. Dies erfolgt beispielsweise durch:

Missachtung von Arbeitsschutz:

Der im Sicherheitsmanagement-System nach ISO 45001 geforderte Prozess des Management Reviews (MMR) steuert die Prüfung der Präventionsmaßnahmen. Jährlich werden die relevanten Fragestellungen in Bezug auf Umsetzung von Maßnahmen und Leistung des Managementsystems bewertet. Die abgeleiteten Maßnahmen sind daher sehr unterschiedlich.

Wir steuern die Effektivität unserer zentralen Maßnahmen anhand von monatlichen Status Meetings. Hier bewerten wir, ob unsere definierten Kenngrößen erreicht wurden und leiten ggfs. weitere Maßnahmen ein. Einmal im Jahr bewerten wir die Effektivität aller Maßnahmen, die in unserem Arbeitssicherheitsprogramm definierten wurden und leiten hier ggfs. Aktionen für weitere Programme ab.

Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung:

Jährlich werden Mitarbeitenden-Befragungen durchgeführt, die u.a. Inklusion und Vielfalt beinhalten. Zudem wird CCEP weit alle zwei Jahre eine Umfrage zu Inklusion und Diversität (ID&E Survey) durchgeführt. Zudem gibt es verpflichtende Workshops zu Inclusion, Diversity & Equity mit Fokus auf Sensibilisierung auf Diskriminierung und Belästigung, die wir im Jahr 2023 an zwei Produktions-Standorten mit allen Mitarbeitenden durchgeführt haben. Diese werden 2024 an

weiteren Standorten fortgesetzt. Diese Workshops enthalten auch Informationen zum AGG und sensibilisieren für die Dimensionen Geschlecht, Herkunft, Alter, sexuelle Orientierung und Behinderung. Des Weiteren werden kontinuierlich zielgruppenspezifische Workshops zu Unbewussten Vorurteilen und allgemein zu Inklusion und Diversität durchgeführt. Unsere Geschäftsführung bekennt sich einer offenen und wertschätzenden Unternehmenskultur, bekennt sich zu Chancengleichheit und gegen Diskriminierung und unterstützt aktiv ein inklusives Arbeitsumfeld.

Zerstörung der natürlichen Lebensgrundlage durch Umweltverunreinigungen:

Zu Beginn eines jeden Jahres wird eine Bewertung umweltbezogener Risiken durchgeführt. Diese dokumentieren wir in der CCEP-DE-Dokumentendatenbank.

Für alle im Rahmen der Schwachstellenanalyse ermittelten Risiken gibt es definierte Maßnahmen, um sie zu mindern oder abnormale Situationen zu korrigieren. Diese Maßnahmen werden von den lokalen Teams als normale Abhilfemaßnahmen gehandhabt, und es gibt einen gut etablierten Prozess, der den Fortschritt in einer auditkonformen Plattform verfolgt. Diese Maßnahmen und ihre Fortschritte werden jedes Jahr im Rahmen des regelmäßigen internen Auditprogramms überprüft.

Zudem findet ein kontinuierlicher Austausch zwischen den Standorten und der Zentrale von CCEP DE statt. Relevante Umweltvorfälle werden über unsere interne Reportingplattform Integrum erfasst. Die Standorte stehen im engen Kontakt mit allen relevanten Behörden und anderen Stakeholdern, wodurch ein effektives Beschwerdemanagement sichergestellt wird. Darüber hinaus werden Risikobetrachtungen jährlich aktualisiert und somit neu auftretende oder temporär auftretende Risiken betrachtet.

Abhilfemaßnahmen

Sollten menschenrechtliche oder umweltbezogene Verletzungen aufgetreten sein, werden Abhilfemaßnahmen einschließlich der Beendigung oder Minderung implementiert. Diese werden entsprechend des jeweiligen Falles in geeigneter Weise nachgehalten. Hierzu gehört z.B. ein regelmäßiger Austausch mit unmittelbaren oder mittelbaren Zulieferern hinsichtlich der Nachhaltigkeit der Implementierung.

Beschwerdeverfahren

Wir überprüfen die Wirksamkeit unseres Beschwerdeverfahrens unter zwei Aspekten, Technische Funktionalität und Qualität der Wissensvermittlung.

Technische Funktionalität:

Am 07.12.2023 wurde eine stichprobenmäßige Überprüfung des Hinweisgeberkanals

durchgeführt, indem ein fingierter Fall über das Onlineportal eingereicht wurde. Die erwartete systemseitige Eingangsbestätigung erfolgte. Wie in der Verfahrensbeschreibung erwähnt, gehen alle über die Hinweisgeberkanäle (Webreporting, Meldung über Telefonie oder Meldung über mobile Endgeräte) gemeldeten Fälle zuerst an die Stelleninhaber von 4 Positionen innerhalb von CCEP. Diese prüfen die Fälle und leiten sie innerhalb von CCEP an die verantwortlichen Personen in den Geschäftseinheiten oder Ländern weiter. Die Testmeldung wurde am 08.12.2023 von der Direktorin Ethik & Compliance an die Vorsitzende des deutschen Verhaltenskodexausschusses sowie an den Menschenrechtsbeauftragten mit dem Hinweis „möglicher Menschenrechtsfall“ weitergeleitet.

Qualität der Wissensvermittlung:

Am 04.12.2023 haben wir intern für unsere Mitarbeitenden ein „Menschenrechtsquiz“ auf unserer internen Kommunikationsplattform Redline sowie der Mitarbeitenden Zeitung „Der Erfrischer“ gestartet. Das Quiz erfasste auf spielerische Weise den Wissensstand der Mitarbeitenden zu Menschenrechten und unserem Beschwerdemechanismus. Die Auswertung zeigte zufriedenstellende Ergebnisse:

- Frage 15: Richtige Benennung der Unternehmensrichtlinie zum Beschwerdeverfahren 87,55% (richtige Antwort „Verhaltenskodex“)
- Frage 16: Richtige Benennung der CCEP-internen Speak Up-Ansprechpartner_innen und externen Hinweisgeberkanäle 92,15% (richtige Antwort „Hinweisgeberkanäle“)
- Frage 17: Richtige Benennung des erwünschten Verhaltens, wenn ein Mitarbeitender Belästigung, Diskriminierung oder Mobbing beobachtet 99,43% (richtige Antwort „Einen speziellen Hinweisgeberkanal (Speak Up-Kanal) oder eine Ressource nutzen“)
- Frage 18: Richtiger Ausschluss einer Gruppe, die kein Mitglied der Speak Up Ansprechpartner_innen ist 87,33% (richtige Antwort „Dein Rezeptions- oder Pforten-Team“)

E. Überprüfung des Risikomanagements

Existieren Prozesse bzw. Maßnahmen, mit denen sichergestellt wird, dass bei der Errichtung und Umsetzung des Risikomanagements die Interessen Ihrer Beschäftigten, der Beschäftigten innerhalb Ihrer Lieferketten und derjenigen, die in sonstiger Weise durch das wirtschaftliche Handeln Ihres Unternehmens oder durch das wirtschaftliche Handeln eines Unternehmens in Ihren Lieferketten in einer geschützten Rechtsposition unmittelbar betroffen sein können, angemessen berücksichtigt werden?

In welchen Bereichen des Risikomanagements existieren Prozesse bzw. Maßnahmen um die Interessen der potenziell Betroffenen zu berücksichtigen?

- Präventionsmaßnahmen
- Abhilfemaßnahmen
- Beschwerdeverfahren
- Weitere: Risikoanalyse

Beschreiben Sie die Prozesse bzw. Maßnahmen für den jeweiligen Bereich des Risikomanagements.

Präventionsmaßnahmen

Missachtung von Arbeitsschutz:

Allen Mitarbeitenden steht der Prozess der Betrieblichen Verbesserung zur Verfügung. Hier können Mitarbeitende die Sachverhalte, die sie als verbesserungswürdig erachten, darlegen. Eine unabhängige Jury bewertet die Vorschläge und prämiiert diese entsprechend.

Arbeitnehmervertreter stehen allen unseren Mitarbeitenden zur Seite, auch bei dem Wunsch nach anonymen Beschwerden.

Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung:

Mittels jährlicher Mitarbeitenden-Befragungen und einer alle zwei Jahre stattfindenden Umfrage zu Inklusion und Vielfalt erwerben wir Erkenntnisse zu Zugehörigkeit, Potenzialen und Wertschätzung auch unter den Diversity-Aspekten. Daraus werden Aktivitäten abgeleitet, die insbesondere unterrepräsentierten Gruppen mehr Sichtbarkeit verschaffen und verschiedene Aspekte von kultureller Herkunft, Geschlecht, sexuelle Orientierung Alter und Behinderung thematisieren und beleuchten. Sogenannte Listening Sessions mit weiblichen Fachkräften in der Supply Chain tragen ebenfalls dazu bei.

CCEP DE hat mehrere Mitarbeitenden-Netzwerke, die sich für die Stärkung marginalisierter Gruppen einsetzen, ihnen Sichtbarkeit verschaffen und für die jeweiligen Themen sensibilisieren (Frauennetzwerk, Culture&Heritage Netzwerk und das Rainbow Network (LGBTIQ+). Mittels hybriden Diversity-Talks fokussieren wir auf die einzelnen Diversity-Dimensionen und kommen mit den Mitarbeitenden ins Gespräch.

Zerstörung der natürlichen Lebensgrundlage durch Umweltverunreinigungen:

CCEP DE hat eine langfristige Wasserstrategie, welche kontinuierlich weiterentwickelt wird. Diese zielt auf eine Wasserreduktion um 20% bis 2030 ab. An allen Produktionsstandorten werden kontinuierlich Maßnahmen entwickelt, um eine effizientere Produktion zu gewährleisten. Darüber hinaus werden an allen Standorten alle 5 Jahre umfassende Analysen hinsichtlich aller umweltrelevanter Aspekte im Kontext Wasser durchgeführt. In diesem Kontext werden auch die Interessen externer Parteien betrachtet und bei Bedarf Maßnahmen abgeleitet.

Abhilfemaßnahmen

Abhilfemaßnahmen benötigen vorab eine Definition von Maßnahmen gegenüber den Verursacher und der Zustimmung des Führungsteams des jeweiligen Fachbereiches. Darauf folgen Gespräche mit dem Rechteinhaber, um die geplanten Maßnahmen zu validieren. Werden die geplanten Maßnahmen als ausreichend betrachtet, gehen wir zur Umsetzung von Maßnahmen und Dokumentation über. Bei unzureichenden Maßnahmen prüfen wir die Angemessenheit der Erwartungen des Rechteinhabers. Angemessene Erwartungen führen zu iterativen Gesprächen mit dem Verursacher, während unangemessene Erwartungen klare Erklärungen für den Rechteinhaber nach sich ziehen. Unabhängig davon endet der Prozess mit der Umsetzung von Maßnahmen und umfassender Dokumentation, um einen strategischen und transparenten Remediationsansatz zu gewährleisten.

Beschwerdeverfahren

Die CCEP DE hat bereits Ende 2019/Anfang 2020 ein Beschwerdeverfahren eingerichtet. Das Beschwerdeverfahren wird auch im CCEP-Verhaltenskodex ausgeführt und sowohl der Kodex als auch das Hinweisgeberverfahren waren in anderen Business Units (BUs) bereits gelebte Praxis, während die Einführung des Verhaltenskodexes in Deutschland von umfassenden Mitbestimmungsrechten der Arbeitnehmendenvertretenden begleitet wurde. Von Januar bis Dezember 2019 wurden im Rahmen eines Einigungsstellenverfahrens letztendlich einvernehmlich – ohne Spruch des Einigungsstellenvorsitzenden – Gesamtbetriebsvereinbarungen für seine Einführung sowie für die Nutzung eines externen Fallverwaltungssystems für die Meldung und Bearbeitung von eingehenden Beschwerden abgeschlossen. Hierbei war die Herangehensweise sehr praktisch angelegt: Es wurde keine rechtliche Differenzierung zwischen mitbestimmten und nicht-mitbestimmten Tatbeständen getroffen, sondern alle Belange der Mitarbeitendenvertretenden wurden erörtert und einer Lösung zugeführt. Ein Ergebnis dieses Verfahrens war auch, dass zwei Vertreter des Gesamtbetriebsrats einen vollwertigen und dauerhaften Sitz im Verhaltenskodexausschuss erhalten haben und seitdem aktive Mitglieder in selbem sind. Sie bereichern durch ihre wertvollen Einsichten aus ihrer Betriebsratsstätigkeit die Arbeit des Ausschusses maßgeblich.

Weitere: Risikoanalyse

Die Risikoanalyse für den eigenen Geschäftsbereich wurde im Rahmen der Information des Wirtschaftsausschusses neben den anderen getroffenen oder zu diesem Zeitpunkt geplanten Maßnahmen vorgestellt. Dies ermöglichte der Mitarbeitendenvertretung Feedback zum Vorgehen zu geben. Dadurch wurden die Interessen der Mitarbeiter in dem Prozess berücksichtigt. Die Risikoanalyse im für den eigenen Geschäftsbereich wurde durch strukturierte Interviews mit Fachexperten zu den jeweiligen menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken abgebildet. Hierbei wurde auch ein Vertreter des Betriebsrates als zusätzliche gleichwertige Rückmeldung aufgenommen. In der Befragung ergab sich kein signifikanter Unterschied zwischen den Bewertungen der Fachexperten im Vergleich zu den Bewertungen durch den Vertreter des Betriebsrates.