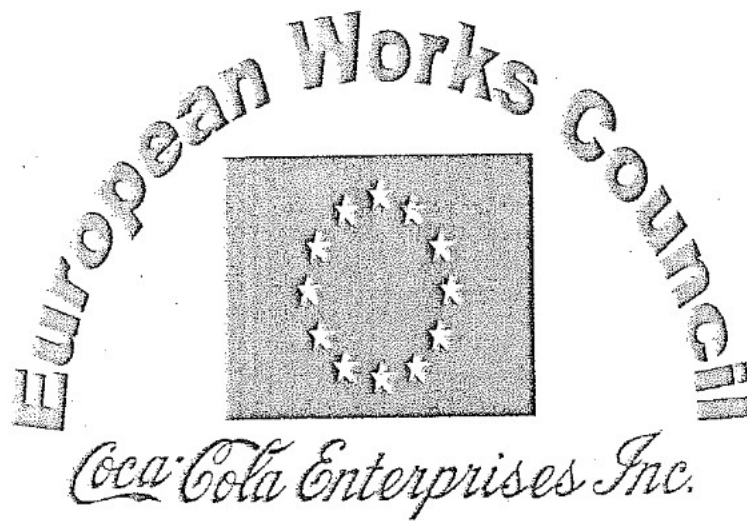


010425



## Charter of Principles

## EWG COCA-COLA ENTERPRISES EUROPE

### OUR CHARTER

Defining the way we work

To remain successful our company depends on the effective interaction of the management and the workforce who depend on each other.

CCE Europe management and employee representatives in the EWG recognise and believe in the importance of **balancing** Social and Economic aspects of **our Company**.

This balance between the **social** and the **economical** can be achieved **when everyone respects** our key social and economic values and follows best practice throughout the workplace.

#### Our values

| Social                                                                                         | Economic                                                               |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|
| Work as one <b>acknowledging our</b> interdependence at every level                            | Work as one <b>acknowledging</b> interdependence at every level        |
| Create employment opportunities and <b>promote</b> employee development                        | Adopt an owner mentality, focused on the long term                     |
| Maintain permanent social dialogue and open communication to avoid, prevent and solve problems | Deliver results with continual, year on year improvement               |
| Employ a diverse workforce                                                                     | Business volumes, COP and capital utilisation are three key indicators |
| Recognise that satisfied employees drive economic results                                      | Ensure we are cost conscious and fair                                  |
| Act with respect, mutual trust, honesty and transparency                                       | Ensure we are competitive and low cost producers                       |

## Putting our Values into Practice

### Communication – an open forum

In order to implement a genuine “no surprise” communication policy, we must ensure that there is always two-way, open dialogue between all levels of management and employees.

Working groups made up of members of the Select Committee/EWC will be given the resources to achieve their communication goals and, at the same time, re-engineer the communication structure between members of the Select Committee.

To ensure the success of this objective, communications between management and EWC/Select Committee must be two-way, continuous and totally transparent.

### Communication – the tools for success

#### *Timetable for Select Committee Meetings:*

1. Business Plan (January/February)
2. EWC Preparation (April)
3. Follow-up Meeting (September)

Plus ad hoc meeting, if required.

#### *EWC Meeting:*

This will be held once a year, plus Post-Meeting of the Select Committee.

### Communication – monitoring success

As the Select Committee will be the monitoring body in this communication structure, the following three key initiatives will be implemented:

- Members of the Select Committee will receive a monthly update of the Social and Economic situation. This will be provided by their National HR Manager or through a video and telephone conference with European management.
- Select Committee meetings will enable members to keep abreast of developments within CCE Europe and enter into dialogue with management.
- Should an initiative have potential social consequences, management will inform the Select Committee, enabling them to discuss the issue with EWC representatives. Our policy of ongoing, open communication, as part of a permanent social dialog, will allow sufficient time to collect the considered input of employee representatives before a final decision is made.

Caburn Hope 25.04.01

## Comité d'Entreprise Européen

### NOTRE CHARTE

#### Définir notre façon de travailler

**Le succès de notre Société repose sur la qualité et la transparence des échanges entre le management et les salariés**

Le Management Européen de Coca-Cola Entreprise et les représentants des salariés au sein du Comité d'Entreprise Européen reconnaissent l'importance et le nécessaire **équilibre** à trouver entre les aspects économiques et sociaux de l'**Entreprise**.

Pour réaliser cet équilibre, les partenaires sociaux et la Direction prennent l'engagement de respecter et de mettre en œuvre les valeurs économiques et sociales suivantes :

#### Nos valeurs

| Social                                                                                                        | Economique                                                                                                       |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Travailler <b>ensemble</b> dans un même esprit d'interdépendance et ceci à tous les niveaux de l'organisation | Travailler <b>ensemble</b> dans un même esprit d'interdépendance et ceci à tous les niveaux de l'organisation    |
| Créer des opportunités en matière d'emploi et promouvoir le développement professionnel des salariés          | Agir en entrepreneur dans une perspective de long terme                                                          |
| Communiquer de façon ouverte et régulière pour éviter, limiter, résoudre les problèmes économiques et sociaux | Atteindre les objectifs et s'améliorer en permanence                                                             |
| Avoir des équipes diverses et multiculturelles                                                                | La croissance des volumes, du C.O.P. et l'optimisation des investissements sont trois indicateurs d'activité clé |
| Reconnaître que des salariés motivés construisent des résultats économiques                                   | Maintenir l'équité en préservant l'équilibre économique                                                          |
| Agir avec respect, honnêteté et transparence dans la confiance mutuelle                                       | Préserver notre compétitivité et notre rentabilité                                                               |

## **Nos valeurs en action**

### ***Communication = un dialogue ouvert et permanent***

Pour développer une politique de communication efficace, nous devons nous assurer qu'il existe bien un dialogue ouvert à tous les niveaux du management et des porte parole du personnel.

Les groupes de travail constitués de membres du Comité Restreint et du Comité d'Entreprise Européen auront les moyens nécessaires pour mieux communiquer et aussi redéfinir les modes de communication entre les membres du Comité Restreint.

Pour atteindre cet objectif, la communication entre le management et le Comité d'Entreprise Européen et le Comité Restreint doit se faire dans les deux sens de façon continue et totalement transparente.

### ***Communication = Les outils du succès***

#### **Calendrier des réunions du Comité Restreint**

- ① Plan annuel des affaires (Janvier/Février)
- ② Préparation du Comité d'Entreprise Européen (Avril)
- ③ Réunion de suivi (Septembre)

### ***Communication = Suivre les succès***

Le Comité Restreint et le Management seront en charge de suivre le bon fonctionnement de ce réseau de communication. En parallèle, ces trois initiatives seront mises en œuvre :

- Chaque trimestre, les membres du Comité Restreint auront un point à date sur la situation économique et sociale. Ce point à date pourra être fait par

la Direction des Ressources Humaines Nationale ou en conférence audio ou télévisuelle avec la Direction Européenne.

- Les réunions du Comité Restreint permettront d'être informés en amont des développements en amont et de dialoguer avec la Direction.
- Si un projet comportait d'éventuelles conséquences sociales, la Direction en informerait le Comité Restreint afin de leur permettre d'en discuter avec les membres du Comité d'Entreprise Européen. Notre politique de communication permanente et ouverte, partie intégrante du dialogue social, permettra de prendre le temps suffisant pour recueillir les réactions des Représentants du Personnel.
- Les comptes rendus des réunions du Comité Restreint sont communiqués dans un délai maximum d'un mois.

Europees Ondernemingsraad  
Coca Cola Enterprises Europe

ONS Charter

**Hoe gaan we te werk**

Om als onderneming succes te hebben zijn we afhankelijk van de interactie tussen management en werknemers die van elkaar afhankelijk zijn.

Het CCE Europe Management en de werknemersvertegenwoordigers in de E.O.R. Erkennen dat het Sociale beleid en het Economische beleid met elkaar in evenwicht moeten zijn.

Dit evenwicht kan bereikt en in stand gehouden worden door wederzijds respect voor Sociale en Economische waarden.

**ONZE WAARDEN**

| <u>SOCIALE WAARDEN</u>                                                                               | <u>ECONOMISCH WAARDEN</u>                                                                                        |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Wederzijdse afhankelijkheid tussen de verschillende niveaus van werknemers                           | Wederzijdse afhankelijkheid tussen de verschillende niveaus van werknemers                                       |
| Tewerkstellingsmogelijkheden creëren en promoten van opleiding en training het personeel,            | Persoonlijke betrokkenheid van de werknemers bij de activiteiten van het bedrijf en gericht op de lange termijn. |
| Een permanente sociale dialoog instandhouden om problemen te vermijden, te voorkomen en op te lossen | Jaarlijks leveren van positieve resultaten en continue verbeteringen                                             |
| Verscheidenheid: het bedrijf staat open voor werknemers met een verschillende achtergrond            | Bedrijfsomzet ,COP en het optimaal benutten van het aanwezige bedrijfskapitaal zijn de 3 sleutelindicatoren      |
| Erkennen dat tevreden werknemers                                                                     | Het verzekeren van een                                                                                           |

|                                                                           |                                                           |
|---------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|
| de economische resultaten op een positieve manier beïnvloeden             | kostenbewust, fair en eerlijk ondernemingsbeleid          |
| Handelen met wederzijds respect, vertrouwen, eerlijkheid en transparantie | Wij moeten competitief zijn en de productiekosten drukken |

## ONZE WAARDEN IN DE PRAKTIJK

Om een « no surprise » beleid te kunnen voeren, is het nodig dat de informatiestroom tussen het management en de werknemersvertegenwoordigers blijk geeft van een echt en effectief tweerichtingsverkeer, zodat beide partijen een permanente dialoog kunnen aangaan.

Werkgroepen zullen opgericht worden bestaande uit leden van het Beperkt Comité / E.O.R.

De nodige middelen zullen ter beschikking gesteld worden om hun communicatie-doelstellingen te bereiken en bovendien de communicatiestructuur tussen de leden van het beperkt comité op een professionele manier verder uit te bouwen.

Om deze doelstelling te kunnen verwezenlijken, dient de communicatie gebaseerd te zijn op een continu tweerichtingsverkeer tussen het Management en de E.O.R./het Beperkt Comité.

### Communicatiemiddelen

#### *Vergaderingen van het Beperkt Comité:*

- 1 Business Plan Meeting (Jan/Feb)
  - 2 Voorbereidende vergadering E.O.R. (April)
  - 3 Follow-up vergadering (September)
- Indien nodig bijzondere vergaderingen op verzoek

E.O.R.-vergadering : een keer per jaar + aansluitend navergadering van het Beperkt Comité

## Communicatie - opvolging

Aangezien het Beperkt Comité de opvolging van het communicatieproces dient te verzekeren zullen volgende drie initiatieven geïmplementeerd worden :

- Leden van het beperkt comite zullen maandelijks een update ontvangen van de sociale en economische situatie. Deze zal u bezorgd worden door de National HR Manager of via video of telefonische conferencie met het Europese Management.
- Dankzij de vergaderingen van het beperkt comité worden de leden op de hoogte gehouden van de evolutie binnen CCE Europe en kunnen zij daarover een dialoog met het Management aangaan.
- In geval het Management initiatieven plant, die sociale gevolgen zouden kunnen hebben , zal het Management die informatie verschaffen aan het Beperkt Comité en daarover een debat aangaan met de vertegenwoordigers van de werknemers. Onze politiek van permanente open communicatie, als deel van een permanent sociaal dialoog, zal genoeg ruimte voorzien om de nodige input te verzamelen via de vertegenwoordigers van de werknemers.

NAME

SIGNATURE

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

NAME

SIGNATURE

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

NAME

SIGNATURE

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

NAME

SIGNATURE

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]