

Szanowni Współpracownicy!

Jak wiecie, spółka Cott angażuje się na rzecz realizacji najwyższych standardów etycznych oraz prowadzenia działalności na maksymalnym poziomie uczciwości. Nasi klienci i opinia publiczna zasługują na najwyższe standardy doskonałości, realizowane w środowisku odznaczającym się obiektywnością i uczciwością. Osobiście uważam, że zaangażowanie to leży u podstaw wartości stanowiących o potędze Cott. Niniejszy Kodeks Etyki Biznesu (dalej zwany „Kodeksem”) określa standardy uczciwości i praktyki biznesowej, które wspierają unikalny zestaw wartości spółki. Niniejszy Kodeks będzie nas również prowadził ku zgodności z przepisami, regulacjami i standardami etycznymi rządzącymi naszą praktyką biznesową oraz definiował nas jako firmę głęboko zaangażowaną na rzecz etycznego postępowania w biznesie.

Przestrzeganie tego Kodeksu jest obowiązkiem naszych klientów i dostawców, jak również wymogiem stawianym naszym pracownikom i innym osobom pracującym w imieniu Cott. Oczekuję, że każdy pracownik, menedżer oraz dyrektor Cott zapozna się z niniejszym Kodeksem i będzie go przestrzegał z kilku powodów. Po pierwsze, tego oczekują od nas klienci. Po drugie, jesteśmy zobowiązani do życia według naszych najważniejszych wartości. Po trzecie, jeżeli będziemy postępować zgodnie z tymi wytycznymi we wszystkich aspektach działalności, nasza praktyka biznesowa będzie uczciwa i etyczna. Dzięki temu wszyscy staniemy się dumni z naszego miejsca pracy.

Wobec naszych akcjonariuszy i siebie nawzajem mamy obowiązek prowadzenia działalności zgodnie z prawem i z zachowaniem najwyższej uczciwości. Realizując ten ważny obowiązek, warto korzystać z niniejszego Kodeksu. Nie jest to lista zakazów i nakazów. Przewidzenie wszystkich potencjalnych scenariuszy biznesowych podczas przygotowywania takiego kodeksu jest zwyczajnie niemożliwe, więc mamy nadzieję, że będziecie Państwo na niego patrzeć jak na punkt wyjścia do przyjęcia odpowiedniego kursu na etykę. Jeżeli coś jest niezrozumiałe, prosimy zadawać pytania i prosić o wyjaśnienie.

Korzystajcie z Kodeksu w sytuacjach problemowych i dbajcie o to, by razem ze współpracownikami przestrzegać najwyższych standardów etycznych i prawnych. Jeżeli w jakimś miejscu Kodeks jest nieścisły i pojawiają się wątpliwości, warto postępować zgodnie z zasadą „rób to, co należy”.

Wszyscy jesteśmy odpowiedzialni za zapewnienie klientów, że w Cott obowiązują najwyższe standardy etyki i zgodności. Wspólnie jesteśmy gwarancją tego, że spółka będzie nadal wyjątkowa i przyzwoita.

Dziękuję za przyłączenie się do mnie w tym wysiłku.

Z poważaniem,



Jerry Fowden  
Dyrektor Zarządzający

---

## **Kodeks Etyki Biznesu Spółki Cott**

### **Spis treści:**

1. Cele i oczekiwania
2. Nasze najważniejsze wartości
3. Zgodność z przepisami
4. Konflikty interesów
5. Wspieranie i uprawianie działalności politycznej; działalność charytatywna
6. Przeciwdziałanie korupcji, w tym prezenty i rozrywka
7. Prowadzenie dokumentacji
8. Ochrona aktywów spółki Cott
9. Kodeks Etyki Biznesu dla członków kierownictwa wyższego szczebla
10. Nasi pracownicy
11. Wykorzystywanie poufnych informacji
12. Uczciwa konkurencja
13. Informacje poufne
14. Własność intelektualna
15. Zgodność środowiskowa
16. Jakość produktów
17. Działalność międzynarodowa
18. Potwierdzenie uczciwości
19. Odstępstwa
20. Zapis o uczciwym ujawnianiu informacji

## 1. Cele i oczekiwania

Kodeks Etyki Biznesu Spółki Cott (zwany dalej „Kodeksem”) podkreśla nasze najważniejsze wartości, ponadto ma pomóc w zrozumieniu, jak należy podejmować bieżące decyzje biznesowe w sposób prawidłowy i nieposzlakowany. Spółce Cott zależy na prowadzeniu działalności zgodnie z najwyższymi standardami etycznymi i obowiązującym prawem. Dla celów niniejszego Kodeksu słowo „pracownicy” oznacza wszystkich dyrektorów, menedżerów i pracowników spółki Cott oraz podmiotów prowadzonych przez nią, jak również podmioty świadczące usługi w imieniu spółki. Niniejszy Kodeks ma zastosowanie do każdego pracownika spółki Cott oraz wszystkich spółek zależnych Cott (dalej określanych jako „Cott”) w odniesieniu do ich obowiązków wobec Cott.

Każdy pracownik odpowiada za przestrzeganie niniejszego Kodeksu.

Cele niniejszego Kodeksu są następujące:

- poinformowanie o oczekiwaniach kulturowych i behawioralnych w odniesieniu do prawidłowego i etycznego postępowania w biznesie;
- przekazanie wskazówek dotyczących odpowiednich przepisów, zasad i polityk odnoszących się do bieżącej działalności, w tym politycznej i charytatywnej, oraz tego, jakie działania należy podjąć w obliczu szantażu lub wymuszenia;
- wsparcie ochrony aktywów spółki, w tym możliwości biznesowych i informacji poufnych;
- ułatwienie procesu kierowania problemami i pytań dotyczących odpowiedniego postępowania w biznesie;
- wskazanie poufnych sposobów zgłaszania podejrzenia naruszeń niniejszego Kodeksu.

Niniejszy Kodeks może ułatwić realizację kluczowych oczekiwań kulturowych spółki Cott, którymi są:

- zgodność ze wszystkimi obowiązującymi przepisami, regulacjami i zasadami odnoszącymi się do działalności biznesowej spółki na całym świecie;
- uczciwość, szczerść i zaufanie we wszystkich działaniach Cott;
- świadomość konfliktów interesów pomiędzy pracą a sprawami osobistymi i ich unikanie;
- podtrzymanie atmosfery uczciwych zasad zatrudnienia w odniesieniu do każdego członka zespołu Cott;
- pomoc w zapewnieniu bezpiecznego miejsca pracy i ochrony środowiska;
- utrzymanie kultury pracy, w której wszyscy pracownicy uznają etyczne postępowanie, cenią je i realizują.

We współczesnym środowisku biznesowym i prawnym wymogi odnoszące się do działań spółki Cott mogą być złożone i czasem dezorientujące. Cott wie również, że wszystko ulega ciągłym zmianom. Dlatego też nie da się przewidzieć wszystkich kwestii etycznych i prawnych, a niniejszy Kodeks nie może zawierać wszystkich odpowiedzi, jak też nie zastąpi uczciwego i nieposzlakowanego zachowania rozważnych dyrektorów, menedżerów i pracowników. Stanowi on jedynie przewodnik po rozwiązywaniu problemów etycznych i prawnych.

Kiedy pojawiają się wątpliwości dotyczące zachowania kogoś z pracowników spółki Cott czy też osób z nią współpracujących, obowiązkiem pracownika jest zastosowanie zarówno tego Kodeksu, jak i zdrowego rozsądku. Gdy wszystko inne zawiedzie, trzeba poprosić o pomoc. Przede wszystkim zawsze trzeba przestrzegać zasady „rób to, co należy”.

## 2. Nasze najważniejsze wartości

### **Uczciwość – podstawa tego, czym jest Cott**

Podstawą działalności Cott jest uczciwość. Wszystkie interakcje z klientami, usługodawcami, dostawcami, akcjonariuszami i współpracownikami są realizowane z największą rzetelnością,

szczerością i we wzajemnym szacunku.

### **Ciągłe dążenie do doskonałości**

Cott musi nieustannie dążyć do doskonałości. Nigdy nie jesteśmy w pełni usatysfakcjonowani tym, jaka spółka Cott jest obecnie, gdyż jutro Cott może być lepsze – i będzie.

### **Nasz największy atut – nasi pracownicy**

Spółka Cott dąży do utworzenia zespołu, który jest silny, zmotywowany i zaangażowany w samorozwój i rozwój zawodowy oraz chce wygrywać. To oznacza, że Cott nie toleruje zbędnych zachowań biurokratycznych lub politycznych. Mówiąc wprost, w interakcjach z innymi zawsze trzeba się starać „robić to, co należy”.

### **Nasi partnerzy biznesowi**

Strategiczne partnerstwo biznesowe Cott z klientami, usługodawcami i dostawcami stanowi wartość dla akcjonariuszy. Cott musi dbać o te relacje i je rozwijać poprzez prowadzenie działalności w sposób pełen szacunku, uczciwy i konkurencyjny.

### **Nasi akcjonariusze**

Cott to spółka notowana na giełdzie, więc wobec akcjonariuszy ma obowiązek dążenia do zwiększania wartości inwestycji i ich odpowiedniego zabezpieczenia. Spółka Cott musi „robić to, co należy” w każdym aspekcie działalności. Oznacza to, że powinna być nie tylko konkurencyjna, ale też etyczna. Każdego dnia spółka dąży do zwiększania wartości dla akcjonariuszy.

## **3. Zgodność z przepisami**

Działania biznesowe spółki Cott muszą być realizowane w zgodzie ze wszystkimi obowiązującymi przepisami. W każdej sytuacji, również wtedy, gdy brak jest obowiązujących reguł prawnych lub przepisy są niejasne bądź sprzeczne, musimy prowadzić działalność w sposób, który nie będzie stawiał spółki w trudnym położeniu czy też narażał ją na ryzyko, ani teraz, ani w przyszłości.

Nieznajomość przepisów nie zwalnia od odpowiedzialności. Trzeba być świadomym prawa obowiązującego spółkę Cott i postępować zgodnie z nim, uwzględniając prawo miejscowe.

Wskazówki dotyczące konkretnych problemów można uzyskać u radcy prawnego Cott. Poniżej znajdują się informacje o niektórych rodzajach przepisów i zasadach, których trzeba przestrzegać.

## **4. Konflikty interesów**

Cott uznaje i szanuje to, że pracownik może brać udział w uzasadnionych działaniach finansowych, biznesowych i innych poza pracą. Działania te muszą jednak zawsze być zgodne z prawem i niesprzeczne z obowiązkami pracownika w ramach spółki Cott. Zabronione jest niewłaściwe użycie zasobów, wpływu i aktywów spółki Cott lub dyskredytowanie jej dobrego imienia i reputacji w inny sposób. „Konflikt interesów” ma miejsce wtedy, gdy osobiste, finansowe lub prywatne interesy pracownika (lub członka jego rodziny) w jakiś sposób kolidują – lub choćby zdają się kolidować – z jego obowiązkami wobec spółki i z jej interesami.

Przedstawienie wszystkich potencjalnych konfliktów interesów, które mogą wystąpić, jest niemożliwe. Od pracowników oczekuje się właściwej oceny sytuacji i zdrowego rozsądku, aby unikać nie tylko faktycznych konfliktów interesów, ale też ich pozorów. Poniżej prezentujemy garść przydatnych wskazówek dotyczących zalecanego postępowania.

### **Unikanie konfliktu:**

- ujawnienie bezpośrednio przełożonemu wszelkich działań zewnętrznych, interesów finansowych lub relacji, które mogą stanowić konflikt interesów lub nawet jego pozor;
- zastosowanie właściwej oceny sytuacji we wszystkich transakcjach osobistych i biznesowych;

- unikanie niewłaściwego wykorzystania zasobów lub aktywów spółki Cott poprzez ich użycie do zadań innych niż zgodny z prawem cel biznesowy spółki;
- uzyskanie zgody radcy prawnego przed przyjęciem pozycji menedżera, dyrektora, konsultanta lub pracownika zewnętrznego koncernu lub w ramach zewnętrznej działalności; taka zgoda powinna mieć formę pisemną, a jej egzemplarz należy przesłać do Działu Zasobów Ludzkich, gdzie dołącza się ją do akt personalnych pracownika;
- unikanie zaangażowania się w działania, które mogą bezpośrednio lub pośrednio konkurować ze spółką Cott.

#### **Czerwone flagi sygnalizujące możliwe konflikty interesów:**

- posiadanie udziałów finansowych w firmie, która robi interesy ze spółką Cott lub może inaczej oddziaływać na jej działalność;
- przyjęcie pracy, która może kolidować z posadą w Cott lub powodować wykorzystywanie godzin pracy w Cott lub sprzętu spółki do działań innych niż praca dla niej;
- niewłaściwe użycie zasobów lub wpływu spółki Cott dla celów promocji podmiotu zewnętrznego lub pomocy dla niego;
- prowadzenie działalności ze współmałżonkiem, krewnym lub bliskim przyjacielem albo też zatrudnienie tej osoby.

Występowanie konfliktu interesów nie zawsze jest oczywiste. Może się on na przykład pojawić, gdy pracownik lub członek jego gospodarstwa domowego ma powiązanie z konkurentem, klientem, usługodawcą, dostawcą bądź inną firmą robiącą interesy z Cott, czy też dysponuje tytułem własności względem wyżej wymienionych. W razie wątpliwości należy się zwrócić do menedżera lub radcy prawnego. Wszelkie faktyczne lub potencjalne konflikty interesów należy zgłaszać menedżerowi lub radcy prawnemu.

Pracownicy mają obowiązek pozostania poza konfliktami interesów i jest to stałe zobowiązanie, wymagające działania zgodnie z najwyższymi standardami uczciwości, szczerości i równości wobec Cott.

#### **5. Wspieranie i uprawianie działalności politycznej; działalność charytatywna**

Cott nie zniechęca pracowników do uczestnictwa w działaniach politycznych i innych. Nie należy jednak uprawiać działalności politycznej bezpośrednio czy pośrednio w imieniu Cott, bez uprzedniej pisemnej zgody radcy prawnego. Można wspierać proces polityczny poprzez swoją działalność, z zastrzeżeniem zapewnienia, że działania takie nie są przedmiotem regulacyjnych zakazów lub ograniczeń. Można wspierać proces polityczny, poświęcając czas prywatny na rzecz wybranych kandydatów bądź organizacji. Działań tych nie należy jednak wykonywać w czasie pracy ani z użyciem zasobów Cott, takich jak telefony, komputery czy materiały biurowe. Działania te nie mogą być sprzeczne z działalnością spółki Cott lub jej stanowiskiem w obszarze polityki państwa. W razie wątpliwości należy się zwrócić do menedżera lub radcy prawnego.

Cott zachęca pracowników do działania na rzecz wybranych organizacji charytatywnych, z zastrzeżeniem zapewnienia, że działania takie nie są przedmiotem regulacyjnych zakazów lub ograniczeń. Tak jak w przypadku działań politycznych, pracownicy nie mogą wykorzystywać zasobów spółki do prywatnego wspierania instytucji charytatywnych lub non-profit, niezatwierdzonych albo niewspieranych przez Cott. Każda organizacja wspierana przez Cott podlega badaniu due diligence przeprowadzanemu przez radcę prawnego, aby zapewnić zgodność jej działań z obowiązującymi przepisami, a wszelkie datki na jej rzecz muszą być prawidłowo rozliczone.

#### **6. Przeciwdziałanie korupcji, w tym prezenty i rozrywka**

Korupcja to propozycja, obietnica, wręczenie, przyjęcie lub wymuszenie korzyści (finansowej lub innej) jako zachęty do działania niezgodnego z prawem lub nadużycia zaufania.

## **Korupcja**

Jak wszystkie firmy, Cott podlega wielu przepisom, zarówno w Stanach Zjednoczonych, jak i poza tym krajem, które zabraniają łapówek w praktycznie każdym kontekście. Zasada jest prosta – nie korumpuj nikogo, nigdy, z żadnego powodu i nie przyjmuj łapówek. Cott realizuje politykę „zero tolerancji” wobec wszelkich form korupcji w ramach swojej działalności. Należy też uważać w sytuacji otrzymywania lub dawania prezentów i opłacania rozrywki czy innych gestów biznesowych w imieniu Cott. Spółka chce uniknąć możliwości postrzegania prezentu, rozrywki lub innego gestu biznesowego jako łapówki bądź elementu mającego wpłynąć na transakcję z innym podmiotem, niezależnie od tego, czy jest ona dostawcą czy nabywcą.

## **Urzednicy państwowi**

Wręczanie, udostępnianie, wymuszanie lub otrzymywanie prezentów, rozrywki, napiwków czy innych gestów biznesowych bądź płatności, które można postrzegać jako łapówki, staje się szczególnie problematyczne, jeżeli mamy do czynienia z urzędnikiem państwowym. Transakcje z rządami podlegają specjalnym regułom prawnym, które są inne niż w przypadku transakcji z podmiotami prywatnymi. Na całym świecie obowiązują przepisy, np. amerykańska Ustawa o zagranicznych praktykach korupcyjnych („FCPA”), brytyjska Ustawa antykorupcyjna czy Konwencja OECD o zwalczaniu przekupstwa zagranicznych funkcjonariuszy publicznych, szczególnie zakazujące wręczania lub proponowania urzędnikom państwowym czegokolwiek, co ma wartość, aby wymóc na nich jakieś działanie lub zapewnić sobie niewłaściwą korzyść. Uwzględniają one nie tylko tradycyjne prezenty, ale też takie elementy jak podróże, działania polityczne lub charytatywne oraz oferty pracy. Nie ma tu progu finansowego – każdą kwotę można uznać za łapówkę.

## **Prezenty i rozrywka**

Uzasadnioną i proporcjonalną gościnność lub koszty promocyjne, których celem jest poprawa wizerunku spółki Cott, lepsze przedstawienie jej produktów i usług czy też nawiązanie serdecznych relacji uznaje się za ustanowioną i ważną część działalności. Nigdy nie należy przyjmować prezentów lub rozrywki od klienta, dostawcy czy innego podmiotu chcącego współpracować z Cott, chyba że są one niezamówione i nie powodują powstania zobowiązania po stronie pracownika. Przyjęcie prezentu o wartości większej niż symboliczna lub rozrywki będącej czymś więcej niż zwykłe wydarzenie społeczne może się okazać próbą niewłaściwego wpływu na decyzję pracownika w odniesieniu do klientów, dostawców, konsultantów itp. Podejmując decyzję o przyjęciu prezentów, rozrywki, pokrycia kosztów podróży i noclegu, należy przestrzegać standardów opisanych poniżej.

## **Przyjmowanie prezentów**

Nie można przyjmować prezentów takich jak towary, produkty, bilety do teatru, bilety na imprezy sportowe lub usługi prywatne czy przysługi, jeżeli ich wartość przekracza 100 dolarów. Ten limit ma umożliwić przyjmowanie prezentów o wartości symbolicznej i wzmacnianie istniejących relacji z klientami, dostawcami i konsultantami. O prezenty o dowolnej wartości nie można zabiegać. Nie można przyjmować prezentów w postaci obligacji, papierów wartościowych, gotówki lub ekwiwalentów gotówki, takich jak karty debetowe z już przelaną gotówką czy kuponów prezentowych. W ramach niektórych międzynarodowych transakcji biznesowych liderzy biznesowi w kraju goszczącym zwyczajowo i zgodnie z prawem oferują pracownikom Cott prezenty. Podarunki te mogą mieć wartość wyższą niż symboliczna, a w pewnych okolicznościach zwrot prezentów czy zapłacenie za nie może stanowić afront dla wręczającego. Jeżeli pracownik otrzyma w takiej sytuacji prezent, musi go natychmiast zgłosić menedżerowi. Jeżeli prezentów nie można zwrócić, a propozycja zapłacenia za nie niekorzystnie wpłynęłaby na dalsze relacje biznesowe, należy natychmiast powiadomić menedżera i postępować zgodnie ze wskazówkami spółki Cott względem prezentu. W niektórych przypadkach Cott, według własnego uznania, może zachować prezent w imieniu pracownika.

## **Rozrywka**

Zwyczajowe formy rozrywki biznesowej, np. lunch, obiad, wyjście do teatru czy na imprezę sportową itp. są właściwe, jeżeli istnieje dla nich uzasadnienie. Celem takich gestów jest prowadzenie rozmów biznesowych w dobrej wierze lub poprawa relacji biznesowych. Wszystkie propozycje rozrywki przyjęte przez pracownika należy zgłosić menedżerowi (z wyprzedzeniem, jeżeli to możliwe).

### **Pokrycie kosztów podróży i noclegu**

Nie można przyjmować płatności lub prezentu w postaci bezpłatnego transportu, noclegu czy zwrócenia kosztów podróży, jeżeli nie podróżuje się w grupie goszczonej przez klienta, dostawcę lub konsultanta czy ich przedstawicieli, podróż nie jest związana z działalnością, a prezent czy zgłoszona płatność nie została z wyprzedzeniem zatwierdzona przez menedżera. Jeżeli podmiot zewnętrzny zwraca koszty transportu, noclegu lub innych wydatków pokrytych przez Cott, kwotę tę należy przekazać Cott.

### **Wręczanie prezentów**

Nie należy wręczać prezentów klientowi, dostawcy lub innej osobie w trakcie prowadzenia działalności, jeżeli wiadomo lub podejrzewa się, że odbiorca ma zakaz ich przyjmowania. Jeżeli nie ma pewności co do zakazu, trzeba zapytać, czy istnieje. Warto sprawdzić wskazówki w części „Przyjmowanie prezentów” powyżej.

### **Rozrywka dla klientów i dostawców**

Nie należy proponować rozrywki klientowi, dostawcy bądź innej osobie w trakcie prowadzenia działalności, jeżeli wiadomo lub podejrzewa się, że odbiorca ma zakaz jej przyjmowania. Jeżeli nie ma pewności co do zakazu, trzeba zapytać, czy istnieje. Warto sprawdzić wskazówki w części „Rozrywka” powyżej.

### **Płatności przyspieszające bieg sprawy**

Płatności przyspieszające bieg sprawy to zazwyczaj małe kwoty lub prezenty wręczane urzędnikom państwowym niskiego szczebla w celu przyspieszenia lub ułatwienia działań, do wykonania których urzędnicy są już zobowiązani. Nie można wykonywać płatności przyspieszających bieg sprawy ani pozwalać osobom pracującym dla pracownika na ich wykonywanie. Spółka Cott nie odróżnia płatności przyspieszających bieg sprawy od łapówek. Zabronione są wszystkie tego typu płatności – duże i małe, uważane za część lokalnej praktyki biznesowej lub akceptowane na mocy prawa miejscowego (co jest rzadkie, jeżeli w ogóle dozwolone), nawet jeżeli konkurenci Cott dopuszczają się takich praktyk.

### **Niezależni przedstawiciele**

Ogólnie nie należy niczego proponować klientowi, dostawcy lub urzędnikowi państwowemu – ani bezpośrednio, ani nawet pośrednio przez osobę trzecią – w zamian za przychylnie traktowanie. Przed zaproponowaniem czegokolwiek wartościowego klientowi, dostawcy lub urzędnikowi państwowemu należy uzyskać wcześniejsze zatwierdzenie od radcy prawnego. Należy się upewnić, że zatwierdzone płatności są prawidłowo zaksięgowane. Dodatkowo Cott może ponieść odpowiedzialność za łapówki wręczane przez niezależnego przedstawiciela działającego w imieniu spółki. Należy zachować szczególną ostrożność, oceniając potencjalną osobę trzecią, która może utrzymywać z innymi stosunki w imieniu Cott. Nie należy angażować niezależnego przedstawiciela lub doradcy, jeżeli jest podejrzenie, że ta osoba może podjąć próbę skorumpowania klienta, dostawcy czy urzędnika państwowego. Trzeba się też upewnić, że wszyscy przedstawiciele i konsultanci zgadzają się na przestrzeganie przepisów antykorupcyjnych zawartych w niniejszym Kodeksie.

## **7. Prowadzenie dokumentacji**

Spółka Cott jest zobowiązana do przedkładania wielu dokumentów i sprawozdań Amerykańskiej Komisji Papierów Wartościowych i Giełd (SEC), kanadyjskiemu urzędowi regulacyjnemu ds. papierów wartościowych i innym organom nadzoru. Materiały te oraz inne publiczne komunikaty spółki Cott muszą zawierać ujawnienie, które jest pełne, uczciwe, odpowiednie, terminowe i łatwe do zrozumienia.

Należy znać kontrole i procedury Cott w zakresie ujawnienia oraz proces kontroli wewnętrznej spółki względem sprawozdawczości finansowej i ich przestrzegać. Pracownik odpowiada za prawidłowe raportowanie wszystkich transakcji, w które jest bezpośrednio zaangażowany. Odpowiednie i rzetelne dokumenty są niezbędne spółce Cott do realizacji obowiązków prawnych i finansowych oraz zarządzania działalnością. Należy prowadzić księgi rachunkowe, rejestry i konta w sposób wykazujący uczciwe i prawidłowe rozliczanie wszystkich transakcji biznesowych oraz wykorzystanie aktywów, ze szczegółowym ich przedstawieniem. Płatność Cott za towary i usług musi być zawsze podparta fakturami lub inną odpowiednią dokumentacją odzwierciedlającą faktyczny cel płatności. Płatności można wykonywać na rzecz osób lub firm dostarczających towary i usługi, chyba że uprzednie

uzgodnienia z menedżerem są inne.

Falszowanie dokumentów firmowych Cott jest zabronione. Transakcje, ustalenia i obowiązki pozabilansowe nie mogą zostać zrealizowane, a niezarejestrowane środki czy aktywa nie mogą zostać zachowane, chyba że pozwalają na to obowiązujące przepisy. Jeżeli jest to dozwolone, takie transakcje, ustalenia, obowiązki i rachunki, jeżeli istotne, muszą zostać ujawnione w odpowiednich sprawozdaniach dla SEC. Wszelkie pytania w tej kwestii należy kierować do Dyrektora Zarządzającego lub radcy prawnego Cott.

Kierownicy i menedżerowie muszą prowadzić wewnętrzny system księgowy z kontrolami, które:

- zapobiegają nieupoważnionym, nierejestrowanym lub nieprawidłowo rejestrowanym transakcjom;
- umożliwiają przygotowanie sprawozdań finansowych na podstawie ogólnie przyjętych zasad księgowych.

Należy w pełni współpracować z działem księgowym i audytu wewnętrznego Cott, jak również z niezależnymi biegłymi rewidentami i prawnikami Cott. Menedżerowie muszą się upewnić, że osoby trzecie, które przygotowują lub aktualizują dokumenty Cott przestrzegają tych samych zasad.

## **8. Ochrona aktywów spółki Cott**

Pracownicy odpowiadają za prawidłowe użycie i ochronę aktywów spółki Cott. Aktywa mogą być materialne (jak np. budynki, meble, systemy i sprzęt komputerowy, zapasy, narzędzia i środki finansowe) oraz niematerialne (tajemnice handlowe, czas pracy, strategie marketingowe i cenowe). Wszystkie informacje mające formę elektroniczną, przekazywane lub zawarte w systemach informatycznych Cott stanowią własność spółki i powinny być prawidłowo chronione oraz wykorzystywane jedynie do celów związanych z pracą.

### **Użycie aktywów spółki Cott dla celów prywatnych**

Korzystając z aktywów Cott w celach prywatnych poza czasem pracy, np. wykonując prywatne rozmowy telefoniczne i faksy, wysyłając prywatne wiadomości e-mail i odwiedzając legalne strony internetowe, należy zachować zdrowy rozsądek. Dostęp do poczty elektronicznej i Internetu może podlegać monitoringowi, zgodnie z obowiązującym prawem, i nie dotyczy go gwarancja prywatności. Odwiedzanie stron internetowych zawierających treści rasistowskie, pornograficzne, hazardowe lub zawierające inne nieodpowiednie materiały jest zabronione. Wszyscy pracownicy są zobowiązani do przestrzegania „Polityki komunikacji elektronicznej” spółki Cott. Inne konkretne przykłady niewłaściwego korzystania z aktywów Cott to użycie pojazdów firmy do celów niezwiązanych z jej działalnością, użycie jej narzędzi lub sprzętu, płatnej poczty, zasobów, aktywów dla osobistej korzyści i usług na odległość na koszt firmy.

### **Możliwości biznesowe**

Gdy pojawia się możliwość biznesowa, pracownik powinien działać na korzyść spółki Cott. Nie wolno wykorzystywać możliwości odkrytych przez użycie mienia, informacji lub pozycji spółki Cott w celach prywatnych (bądź na korzyść znajomych lub rodziny).

## **9. Kodeks Etyki Biznesu dla członków kierownictwa wyższego szczebla**

Zapewnienie inwestorom dokładnych, rzetelnych informacji jest dla kierownictwa i Rady Dyrektorów spółki Cott niezwykle ważne. Działania zgodne z etyką biznesu stanowią podstawę filozofii kierownictwa Cott, a Radzie Dyrektorów zależy na tym, aby postępować zgodnie z najwyższymi standardami moralnymi. Spółka Cott przyjęła dodatkowy Kodeks Etyki dla członków kierownictwa wyższego szczebla.

## **10. Nasi pracownicy**

Spółka Cott pragnie, aby utworzone przez nią miejsce pracy nikogo nie wykluczało i było bezpieczne



dla pracowników oraz partnerów biznesowych. Polityki i programy firmy powstają po to, aby promować uczciwość i szacunek dla wszystkich osób oraz po to, aby w powstałym miejscu pracy ceniono różnorodność, a nie dopuszczano wykluczania. Spółka Cott nie toleruje dyskryminacji, molestowania czy odwetu. Zachowania narażające naszych pracowników lub partnerów biznesowych na ryzyko są zabronione.

### **Równe szanse zatrudnienia**

Spółka Cott jest pracodawcą przestrzegającym zasady równych szans zatrudnienia i polityki dyskryminacji pozytywnej. Firma chce, by jej pracownicy stanowili odzwierciedlenie różnorodności talentów i kwalifikacji dostępnych na danych rynkach pracy. Cott chce zatrudniać, rozwijać i zatrzymywać u siebie najbardziej utalentowane osoby spośród zróżnicowanej puli kandydatów.

Spółka podejmuje decyzje związane z zatrudnieniem, w tym w zakresie doboru pracowników, polityki ich rozwoju i wynagrodzenia, na podstawie kwalifikacji, umiejętności i wyników danej osoby. Nie opiera tych decyzji na cechach indywidualnych, takich jak rasa, kolor skóry, płeć, ciąża, pochodzenie, narodowość, wyznanie, wiek, niepełnosprawność, status weterana, orientacja seksualna, tożsamość płciowa, stan cywilny i/lub dane genetyczne. Spółka Cott jest w pełni zaangażowana w zapewnienie równych szans zatrudnienia; postępuje zgodnie z zasadami i duchem uczciwych praktyk zatrudnienia oraz z przepisami antydyskryminacyjnymi w krajach, w których prowadzi działalność.

### **Miejsce pracy wolne od molestowania**

Spółka Cott pragnie tworzyć miejsce pracy wolne od molestowania. Cott nie toleruje niewłaściwego zachowania ani napastowania względem jej pracowników czy partnerów biznesowych (ani w ich wykonaniu). Zgodnie z polityką spółki dotyczącą przeciwdziałania nękanii, molestowanie to zachowanie, które:

- w sposób nieuzasadniony utrudnia danej osobie pracę lub
- tworzy miejsce pracy o charakterze zastraszającym, wrogim, obraźliwym lub upokarzającym.

Nasi pracownicy są zobowiązani do:

- traktowania wszystkich z szacunkiem oraz
- powstrzymywania się od niemile widzianego lub potencjalnie upokarzającego zachowania werbalnego bądź fizycznego, w tym od oszczerstw, wyzwisk, żartów, dotykania i innych działań potencjalnie molestujących lub zastraszających.

Menedżerowie powinni:

- zarządzać politykami i programami Cott w sposób odpowiedni, spójny i niedyskryminujący;
- monitorować miejsce pracy i podejmować kroki w celu zapobiegania niewłaściwemu zachowaniu i przeciwdziałania mu;
- wspierać politykę i programy spółki w zakresie równych szans zatrudnienia i dyskryminacji pozytywnej oraz
- wprowadzać racjonalne udogodnienia dla pracowników z niepełnosprawnościami w celu przestrzegania obowiązujących przepisów.

Spółka Cott będzie wszczynać postępowanie dyscyplinarne wobec osób zachowujących się w sposób niedopuszczalny. Opis możliwego postępowania dyscyplinarnego można znaleźć w rozdziale 18 niniejszego Kodeksu.

### **Relacje osobiste**

Spółka Cott pragnie uniknąć choćby pozoru protekcji w miejscu pracy. Osoby bliskie sobie nie mogą być w zależności służbowej przełożony/podwładny lub w innych stosunkach zależności, które mogłyby wpływać na decyzje tych osób związane z zatrudnieniem.

Jeżeli pracownik znajdzie się w takiej sytuacji, musi poinformować o niej Dział Zasobów Ludzkich. Radca prawny skontaktuje się z jego menedżerem, aby sprawdzić, czy dana zależność służbowa powinna ulec zmianie.

## **Zachowanie agresywne, picie alkoholu i zażywanie narkotyków**

Cott chce być miejscem pracy chroniącym zdrowie i bezpieczeństwo swoich pracowników oraz partnerów biznesowych. Dlatego też zabrania zachowania zastraszającego, gróźb oraz aktów agresji w miejscu pracy. Spółka wymaga, aby utworzone przez nią miejsce pracy było wolne od alkoholu i narkotyków. Pracownicy mają się stawić w pracy bez oznak zażywania narkotyków lub picia alkoholu, zdolni do wykonywania obowiązków służbowych.

„Polityka dotycząca substancji niedozwolonych i alkoholu” spółki nie pozwala pracownikom na zażywanie narkotyków i picie alkoholu w miejscu pracy lub na terenie nieruchomości Cott oraz na zgłaszanie się do pracy z wykrywalnym poziomem zawartości narkotyków lub alkoholu we krwi. W pewnych okolicznościach warunkiem dalszego zatrudnienia w firmie może być poddanie się badaniu na zawartość alkoholu i narkotyków.

Aby pomóc pracownikom w przestrzeganiu Polityki dotyczącej substancji niedozwolonych i alkoholu, spółka Cott może zaproponować im usługi doradcze i/lub rehabilitacyjne.

## **11. Wykorzystywanie poufnych informacji**

Amerykańskie i kanadyjskie przepisy dotyczące papierów wartościowych zabraniają kupna lub sprzedaży papierów wartościowych firmy przez osoby świadome istotnych informacji na temat firmy, które nie są powszechnie dostępne. Przepisy te zabraniają pracownikom znającym takie istotne informacje niepubliczne ujawniania ich osobom, które mogłyby nimi handlować. Spółka Cott przyjęła „Politykę wykorzystywania poufnych informacji” dla dyrektorów, menedżerów, pracowników i konsultantów w zakresie handlu papierami wartościowymi spółki, jak również papierami wartościowymi spółek notowanych na giełdzie, z którymi łączy ją relacja biznesowa.

Polityka wykorzystywania poufnych informacji zabrania handlu papierami wartościowymi Cott, bezpośrednio lub poprzez członków rodziny czy inne osoby lub podmioty, jeżeli pracownik zna istotne niepubliczne informacje odnoszące się do spółki. Podobnie Polityka wykorzystywania poufnych informacji zabrania transakcji papierami wartościowymi dowolnej innej firmy, jeżeli pracownik jest w posiadaniu istotnych niepublicznych informacji o niej, które uzyskał w trakcie zatrudnienia w spółce Cott. Na mocy Polityki wykorzystywania poufnych informacji, będąc w posiadaniu takowych, nie można przekazywać innym istotnych informacji niepublicznych ani zalecać innym kupna lub sprzedaży papierów wartościowych. Praktyka ta, znana również jako „tipping”, narusza przepisy dotyczące papierów wartościowych i może skutkować takimi karami cywilnymi i kryminalnymi, jak w przypadku wykorzystywania poufnych informacji.

Aby lepiej zapobiegać nieumyślnemu naruszeniu przepisów dotyczących papierów wartościowych oraz unikania choćby pozoru wykorzystania poufnych informacji, Polityka wykorzystywania poufnych informacji zabrania niektórym pracownikom transakcji papierami wartościowymi Cott podczas kwartalnych okresów blokad i niektórych blokad określonych dla zdarzenia. Polityka wykorzystywania poufnych informacji wymaga również od niektórych pracowników wstępnego rozliczenia wszelkich transakcji papierami wartościowymi Cott. Jeżeli pracownik podlega takim okresom blokad lub procedurom wstępnego rozliczenia, zostanie o tym powiadomiony.

Niezależnie od tego, czy pracownik podlega okresom zamknięcia lub czy blokadę wprowadzono w życie, transakcje wykonywane na podstawie istotnych informacji niepublicznych są przestępstwem. Spółka Cott będzie współpracować z organami regulacyjnymi w zakresie dochodzenia w sprawie transakcji akcjami zwykłymi spółki i może podejmować działania aż do zaprzestania naruszeń Polityki wykorzystywania poufnych informacji.

## **12. Uczciwa konkurencja**

Spółka Cott działa na rzecz wolnej i uczciwej konkurencji na całym świecie i wierzy, że jest ona niezbędna dla gospodarki wolnorynkowej. Większość krajów ma przepisy (często antytrustowe lub

dotyczące konkurencji), które zabraniają ograniczenia handlu poprzez takie działania jak ustalanie cen, alokacja klientów lub obszarów i nadużywanie dominującej pozycji na rynku. Spółka Cott musi przestrzegać tych przepisów. Są one i nadal będą istotnym elementem wolnych rynków, na których spółka działa. Należy dążyć do zawierania uczciwych transakcji z klientami, dostawcami, konkurentami oraz współpracownikami Cott. Nie należy osiągać niewłaściwych korzyści poprzez manipulację, zatajenie, nadużycie informacji zastrzeżonych, świadome wprowadzenie w błąd w zakresie istotnych faktów lub inną nieuczciwą praktykę handlową. Zmowy i rozmowy o działaniach antykonkurencyjnych i/lub umowy z konkurencją i innymi są zabronione. Obejmują one umowy ustalające ceny lub alokujące czy dzielące rynki bądź klientów, bojkotujące czy odrzucające transakcje z klientami albo dostawcami bez słusznego powodu biznesowego, a także angażujące w inne zachowanie bezprawnie ograniczające konkurencję. Wybór dostawców towarów i usług dla Cott będzie się opierał na kryteriach obiektywnych, w tym na jakości, cenie, obsłudze i ogólnej korzyści dla spółki.

Cott dokładnie chroni swoje informacje strategiczne i inne, a ich ujawnienie konkurentom lub innemu uczestnikowi rynku, nawet nieumyślnie, może niekorzystnie wpłynąć na działalność spółki. Omawianie lub wymiana informacji szczególnie chronionych, zwłaszcza z konkurencją, jest zabronione. Przykłady tego rodzaju informacji to ceny, koszty, plany lub badania marketingowe oraz plany i zdolności produkcyjne. Przed podjęciem jakichkolwiek rozmów z konkurentem należy najpierw skonsultować się z radcą prawnym Cott. Jeżeli jakkolwiek konkurent zainicjuje rozmowę dotyczącą jednego z tych tematów, należy odmówić uczestnictwa w niej i zgłosić sprawę radcy prawnemu Cott.

Jeżeli pracownik uczestniczy w stowarzyszeniach branżowych albo ma inne rutynowe kontakty z konkurencją, klientami lub dostawcami, musi zachować szczególną ostrożność, aby nie ujawnić tego typu informacji. Z wyjątkiem Dyrektora Zarządzającego, który może uczestniczyć w takich stowarzyszeniach według własnego uznania, uczestnictwo pracowników w nich musi być wcześniej zatwierdzone przez następujące osoby:

**Pracownicy jednostki biznesowej:**

Członek Komitetu Zarządzającego Spółki Cott

**Pracownicy korporacyjni:**

Wiceprezes ds. Zasobów Ludzkich, radca prawny, Dyrektor Finansowy, Dyrektor Zarządzający lub Dyrektor ds. Zaopatrzenia

**Komitet Zarządzający Spółki Cott:**

Dyrektor Zarządzający

Taka zgoda musi mieć formę pisemną, a jej egzemplarz należy przesłać do odpowiedniego przedstawiciela Działu Zasobów Ludzkich, który dołączy ją do akt personalnych pracownika.

### **13. Informacje poufne**

#### **Informacje poufne i wewnętrzne**

Pozostając w stosunku pracy z Cott, pracownik będzie miał dostęp do informacji poufnych związanych ze spółką i jej działalnością. Informacje poufne obejmują wszelkie wiadomości niepubliczne, które mogą zostać wykorzystane przez konkurencję lub ujawnienie których może być szkodliwe dla spółki czy też jej klientów. Przykładami mogą być: (a) konkurencyjny system, informacje lub proces; (b) informacje niepubliczne o działaniach Cott (w tym polityka cen i informacje o kosztach), wyniki, strategię i prognozy; (c) informacje niepubliczne o planach i procesach biznesowych Cott oraz relacjach spółki z klientami; (d) informacje niepubliczne o pracownikach; (e) informacje niepubliczne na temat klientów i dostawców (jak również potencjalnych klientów i dostawców) uzyskane w trakcie zatrudnienia; (f) informacje niepubliczne o technologii Cott, systemach i produktach zastrzeżonych; (g) tajemnice handlowe (np. składy napojów).

Pozostając w stosunku pracy z Cott, a także po jego ustaniu, należy zachować i chronić poufność informacji niejawnych uzyskanych lub powstałych w związku z działaniami pracownika dla spółki czy też w jej imieniu. Informacji poufnych nie należy ujawniać nikomu (w tym innym pracownikom Cott), kto nie jest upoważniony do ich otrzymania lub nie musi ich znać. Jedynym wyjątkiem jest ujawnienie prawidłowo zatwierdzone przez klienta, dostawcę lub odpowiedniego pracownika Cott, albo wymagane na mocy obowiązującego prawa czy w związku z odpowiednim procesem prawnym. Wszelkie pytania w tej kwestii należy kierować do radcy prawnego Cott.

W celu zapobieżenia nieupoważnionemu ujawnieniu informacji poufnych spółki Cott, należy podjąć środki zaradcze. Nigdy nie należy omawiać informacji poufnych w miejscach publicznych. Należy zagwarantować, że rejestry biznesowe, dokumenty i wiadomości elektroniczne są przygotowywane, kopiowane, faksowane, segregowane, przechowywane i likwidowane w taki sposób, aby zminimalizować ryzyko uzyskania przez osoby nieupoważnione dostępu do informacji poufnych. Dodatkowo komputery i miejsca pracy muszą być prawidłowo zabezpieczone, aby zapobiec nieupoważnionemu dostępowi.

#### **Informacje o konkurencji**

Wszelkie informacje rozpowszechniane przez spółkę Cott muszą być dokładne i obiektywne, co dotyczy również informacji na temat jej konkurencji. Nie należy składać fałszywych lub wprowadzających w błąd oświadczeń na temat konkurentów, ich produktów i usług. Uzyskiwanie informacji o konkurencji spółki Cott jest ważną i akceptowaną praktyką, jeżeli przebiega w sposób odpowiedni, etyczny i zgodny z prawem. Sposób gromadzenia takich informacji, szczególnie poufnych, podlega pewnym ograniczeniom. Spółka Cott musi uważać, aby szukając informacji o konkurencji, nigdy nie przekroczyć granicy niewłaściwości. Wyraźnie niewłaściwe jest umyślne zbieranie informacji poufnych o konkurencji poprzez wprowadzanie w błąd, oszustwo lub wykorzystanie fałszywych pretekstów.

Jeżeli pracownik uczestniczy w stowarzyszeniach branżowych lub ma inne rutynowe kontakty z konkurencją, klientami bądź dostawcami, musi zachować daleko idącą ostrożność, aby nie ujawnić informacji szczególnie chronionych, istotnych dla konkurencji.

### **14. Własność intelektualna**

Prawa własności intelektualnej spółki Cott (jej znaki handlowe, logo, prawa autorskie, tajemnice handlowe, know-how i patenty) to jedno z jej najbardziej wartościowych aktywów. Nieuprawnione wykorzystanie może prowadzić do ich utraty lub poważnego spadku wartości. Wszelkie użycie znaków towarowych i logo Cott należy wcześniej ustalić z radcą prawnym. Wszelkie podejrzenia dotyczące niewłaściwego użycia znaków handlowych, logo lub innej własności intelektualnej Cott należy zgłosić radcy prawnemu.

Podobnie należy szanować prawa własności intelektualnej innych podmiotów. Niewłaściwe ich użycie

może narazić Cott i pracownika na grzywny lub kary kryminalne oraz cywilne. Przed pozyskaniem, przyjęciem lub użyciem własności intelektualnej innych podmiotów albo pozwoleniem innym na użycie lub uzyskanie dostępu do własności intelektualnej Cott należy się poradzić radcy prawnego. W przypadku opracowania produktu wykorzystującego treść nienależącą do Cott, również należy się poradzić radcy prawnego.

Informacje dodatkowe dotyczące ochrony własności intelektualnej można znaleźć w „Polityce ochrony własności intelektualnej” Cott.

#### **15. Zgodność środowiskowa**

Spółka Cott angażuje się w zapewnienie zgodności z obowiązującymi przepisami i regulacjami dotyczącymi ochrony środowiska. Na przykład kierownictwo wyższego szczebla w zakładach produkcyjnych Cott musi znać przepisy dotyczące odprowadzania (ścieków) do wody i atmosfery, jak również przechowywania, utylizacji i uwalniania odpadów oraz substancji niebezpiecznych w danym zakładzie. Nieprzestrzeganie takich przepisów i regulacji, nawet nieumyślne, może skutkować dużymi karami dla spółki. Podobnie, jeżeli pracownik podejrzewa brak zgodności z takimi przepisami lub ich naruszenie, musi natychmiast zgłosić te okoliczności swojemu kierownikowi, menedżerowi danego zakładu lub radcy prawnemu Cott.

#### **16. Jakość produktów**

Sukces firmy zależy od umiejętności ciągłej produkcji wysokiej jakości towarów dla jej klientów. Każdy dział musi przestrzegać norm jakości i bezpieczeństwa produktów zgodnie z obowiązującymi przepisami. Każdy zakład produkcyjny musi przestrzegać szczególnie dobrych praktyk produkcyjnych. Należy realizować działania dla Cott w sposób pozwalający na zachowanie integralności i jakości produktów spółki.

#### **17. Działalność międzynarodowa**

Spółka Cott prowadzi działalność w wielu różnych krajach i angażuje się w przestrzeganie przepisów obowiązujących w miejscach prowadzenia działalności. Wszystkie transakcje muszą być przeprowadzane zgodnie z obowiązującym prawem.

Stany Zjednoczone poprzez FCPA, Wielka Brytania poprzez Ustawę antykorupcyjną, a także wiele innych krajów zabraniają płatności lub propozycji wręczenia rzeczy wartościowych na rzecz urzędników państwowych w celu zapewnienia lub utrzymania korzyści biznesowej. Należy uważać na potencjalne niewłaściwe płatności, w tym niewłaściwe prezenty. Na mocy FCPA, Cott musi również zachowywać odpowiednie rejestry finansowe i kontrole wewnętrzne, identyfikujące wszelkie płatności na rzecz urzędników państwowych. Zob. rozdział 5 i 6 niniejszego Kodeksu.

Spółka Cott nie będzie uczestniczyć w bojkocie nieusankcjonowanym przez Stany Zjednoczone lub Organizację Narodów Zjednoczonych ani dostarczać informacji, które mogłyby zostać wykorzystane na rzecz nieusankcjonowanego bojkotu.

#### **18. Potwierdzenie uczciwości**

Każdy pracownik odpowiada za własne działania, jak również za zapoznanie się z niniejszym Kodeksem. Musi też zapoznać się z Kodeksem w momencie zatrudnienia lub powołania, co pomoże mu zrozumieć ten dokument i oczekiwane standardy uczciwości oraz prowadzenia działalności. Następnie należy wypełnić formularz potwierdzenia (otrzymany od Działu Zasobów Ludzkich), aby:

- potwierdzić zapoznanie się z Kodeksem i zrozumienie go, działanie zgodnie z nim i innymi kluczowymi politykami Cott;
- ujawnić możliwe konflikty interesów i zgłosić wątpliwości na temat ich lub naruszeń Kodeksu.

Kierownictwo wyższego szczebla spółki Cott musi wypełniać kwartalny certyfikat oświadczenia kierownictwa, zawierający potwierdzenie, że pracownicy ci zapoznali się z niniejszym Kodeksem i go rozumieją. Dodatkowo, aby podnieść świadomość na temat Kodeksu, Cott wysyła coroczne przypomnienie mailowe zachęcające pracowników do jego analizy i przypominające im, jak istotne jest, by go rozumieć i przestrzegać.

Cott wie również, że wszystko ulega ciągłym zmianom. W przypadku nowej sytuacji, która może powodować faktyczny lub pozorny konflikt interesów albo inny problem mogący wpłynąć na obszar uwzględniony w niniejszym Kodeksie, należy ją natychmiast omówić z menedżerem. Dyrektorzy i/lub kierownicy wyższego szczebla powinni ją omówić z radcą prawnym. Wszelkie takie ujawnienia należy również wprowadzić do formularza potwierdzenia.

Niniejszy Kodeks oraz wszelkie okresowe aktualizacje można znaleźć w sieci intranet spółki Cott. Niezapoznanie się z Kodeksem nie zwalnia z obowiązku przestrzegania jego warunków. Jeżeli pracownik nie ma pewności co do prawidłowej interpretacji niniejszego Kodeksu lub jego zastosowania do konkretnych sytuacji, powinien poradzić się radcy prawnego lub Wiceprezesa ds. Zasobów Ludzkich.

### **Linia specjalna Ethicspoint®**

#### **Zgłaszanie wątpliwości i szukanie porady**

Spółka Cott prowadzi działalność w sposób szczerzy i uczciwy. W celu utrzymania najwyższego poziomu uczciwości, opiera się na pomocy wszystkich swoich pracowników. Osoba, która dowie się o podejrzeniu wykroczenia, powinna zgłosić to spółce za pośrednictwem menedżera lub systemu Ethicspoint®. Należy podjąć wszystkie odpowiedzialne kroki, aby zapobiec naruszeniu Kodeksu.

Pracownik Cott może korzystać z systemu zgłaszania Ethicspoint®, aby anonimowo powiadomić o podejrzeniu wykroczenia, w tym o:

- kradzieży aktywów spółki Cott;
- kwestiach związanych z księgowością, kontrolami wewnętrznymi i audytem;
- braku zgodności z niniejszym Kodeksem Etyki Biznesu;
- naruszeniach przepisów krajowych, lokalnych lub federalnych w zakresie papierów wartościowych.

Operator zatrudniony przez firmę inną niż Cott odpowie na zgłoszenie, zbierze informacje od zgłaszającego i przekaże raport do odpowiedniej kontynuacji i dochodzenia. Uczciwe raporty sporządzone w dobrej wierze zostaną poważnie i odpowiednio potraktowane.

Wszelkie próby nadużycia systemu zgłaszania Ethicspoint® w celu umyślnego zaszkodzenia komuś poprzez fałszywe oskarżenia lub inne niewłaściwe zachowanie są zakazane.

W celu anonimowego zgłoszenia nadużycia dostępne są następujące opcje:

**Przez telefon:** Należy zadzwonić pod bezpłatny numer kontaktowy: 866-ETHICS-P (866-384-4277).

**Przez stronę internetową:** Należy wejść na bezpieczną stronę internetową EthicsPoint pod adresem [www.ethicspoint.com](http://www.ethicspoint.com) i kliknąć opcję „Zgłoś nowy raport” lub „Kontynuacja raportu”.

Kierownik Działu Audytu Wewnętrznego będzie okresowo zgłaszał naruszenia (i podejrzenia naruszeń) niniejszego Kodeksu, o których zostanie powiadomiony, jak również podjęte działania naprawcze (o ile wystąpią) do Komitetu Audytu Cott. Komitet Audytu Rady Dyrektorów lub Przewodniczący Komitetu Audytu, we współpracy z radcą prawnym, zapoznają się ze skargami lub zgłoszeniami dotyczącymi kwestii księgowych, związanych z kontrolami wewnętrznymi lub audytem.

#### **Poufność i zasada niepodjęcia kroków odwetowych**

W przypadku zgłoszenia przez pracownika naruszenia, wątpliwości lub jego zaangażowania w skargę czy dochodzenie, spółka Cott zrobi wszystko, co w jej mocy, aby chronić jego prywatność w możliwym

zakresie. Cott nie toleruje odwetu, zemsty czy niekorzystnego działania pracowników wobec osoby, która w dobrej wierze zgłasza możliwe naruszenie niniejszego Kodeksu.

Cott zakazuje odwetu, dyskryminacji czy innego negatywnego działania w obszarze zatrudnienia wobec danej osoby z powodu:

- złożenia przez nią skargi lub zgłoszenia naruszenia;
- współpracy lub pomocy przy dochodzeniu;
- przekazania przez nią informacji o podejrzanym naruszeniu przepisów federalnych, krajowych lub lokalnych czy zasad Cott

Zasada ta obowiązuje niezależnie od tego, czy osoba ta początkowo zgłasza zastrzeżenie czy też współpracuje ze spółką Cott, organami ścigania czy inną agencją rządową. W przypadku wykrycia naruszenia, zostaną podjęte – zależnie od okoliczności – odpowiednie działania naprawcze, w tym postępowanie dyscyplinarne wobec zaangażowanych w nie osób. Więcej informacji na ten temat można znaleźć w rozdziale Postępowanie dyscyplinarne.

### **Postępowanie dyscyplinarne**

W przypadku naruszenia niniejszego Kodeksu lub innej polityki mającej formę pisemną, spółka podejmie niezwłoczne działania wobec naruszającego, zgodnie z procedurami postępowania dyscyplinarnego Cott obejmującymi m.in. udzielenie reprimendy, poddanie okresowi próbnemu, zawieszenie, degradację lub wypowiedzenie stosunku pracy. Postępowaniu dyscyplinarnemu podlega m.in. osoba, która:

- nie przestrzega niniejszego Kodeksu lub innych polityk Cott;
- łamie prawo obowiązujące spółkę Cott;
- namówi pracownika do naruszenia niniejszego Kodeksu, polityki Cott, przepisu lub regulacji;
- nie poinformuje o naruszeniu niniejszego Kodeksu, przepisu lub regulacji albo udzieli fałszywych informacji na ten temat;
- podejmie działania odwetowe wobec pracownika, który zgłosił podejrzenie naruszenia niniejszego Kodeksu, przepisu lub regulacji lub który współpracuje albo pomaga przy dochodzeniu dotyczącym możliwego naruszenia.

Jeżeli dochodzenie wykaże, że pracownik, który zarządza osobą popełniającą naruszenie, zignorował niniejszy Kodeks, przepis lub regulację, również on może zostać poddany postępowaniu dyscyplinarnemu, w tym wypowiedzeniu stosunku pracy.

Niniejsza zasada ma zachęcać pracowników i umożliwiać im zgłaszanie w dobrej wierze obaw dotyczących budzącego wątpliwości lub nielegalnego zachowania wyznaczonemu personelowi przed powiadomieniem podmiotu poza Cott. Żaden element niniejszej polityki nie powinien sprawić, by pracownik powstrzymał się od zgłoszenia informacji odpowiedniej agencji rządowej, takiej jak SEC czy Departament Sprawiedliwości, gdy ma uzasadniony powód, aby uważać, że nastąpiło naruszenie prawa.

### **19. Odstępstwa**

Na odstępstwa od zapisów niniejszego Kodeksu może udzielać zgody jedynie Rada Dyrektorów, wyznaczony komitet niezależnych członków Rady Dyrektorów, w tym dyrektor wykonawczy, kierownictwo wyższego szczebla (według definicji w Kodeksie Etyki Biznesu dla członków kierownictwa wyższego szczebla) lub dyrektor. Udzielenie zgody na odstępowanie zostanie niezwłocznie ujawnione, zgodnie z wymogami prawa. Pozostali pracownicy mogą wnosić o odstępowanie u bezpośredniego przełożonego, a zgodę na nie udziela się jedynie za uprzednim zatwierdzeniem przez radcę prawnego Cott.

## **20. Zapis o uczciwym ujawnianiu informacji**

Spółka Cott pragnie ujawniać informacje na swój temat w sposób terminowy i rzetelny, bez korzyści dla konkretnego analityka lub inwestora, w sposób spójny z Zapisem o uczciwym ujawnianiu informacji SEC („Zapis UJI”). Zdaniem spółki, w jej najlepszym interesie jest prowadzenie bieżącego, aktywnego i otwartego dialogu z inwestorami na temat historycznych wyników i dalszych perspektyw Cott.

Aby zagwarantować, że spółka zrealizuje te cele, wdrożono szczegółową politykę określającą nie tylko to, kto może dokonywać takich ujawnień w imieniu Cott, ale też jak dokładnie to robić. Ogólna zasada Cott jest taka, że tylko konkretnie upoważnieni pracownicy firmy, przeszkoleni w obszarze tej polityki, mogą ujawniać informacje o Cott opinii publicznej.

Więcej informacji na ten temat można znaleźć w „Polityce ujawniania” Cott.