

ЗВІТ ПРО УПРАВЛІННЯ (ЗВІТ КЕРІВНИЦТВА)

Іноземне підприємство «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед»

за 2021 рік

Дата звіту про управління 2021-12-31

Цей Звіт про управління складено відповідно до вимог ст. 11 Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» від 16.07.1999 No 996-XIV.

ЗМІСТ

1. ІНФОРМАЦІЯ ПРО ДІЯЛЬНІСТЬ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНУ СТРУКТУРУ	2
Інформація про основну діяльність	2
2. ВПЛИВ ЕКОНОМІЧНОЇ СИТУАЦІЇ НА ФІНАНСОВИЙ СТАН ТА РЕЗУЛЬТАТИ ДІЯЛЬНОСТІ	6
3. ЛІКВІДНІСТЬ ТА ЗОБОВ'ЯЗАННЯ.....	8
4. ЕКОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ	9
Управління відходами	9
Проекти з відповідального поводження з відходами	10
Раціональне користування водними ресурсами	11
Викиди забруднюючих речовин та парникових газів	12
Ефективне споживання енергії.....	13
5. СОЦІАЛЬНІ АСПЕКТИ ТА КАДРОВА ПОЛІТИКА	14
Структура персоналу	14
Політика Компанії в сфері управління персоналом	15
Дотримання прав людини	15
Політика Компанії в сфері здоров'я та безпеки праці.....	15
Залучення та мотивація співробітників.....	17
Оцінка ефективності роботи	18
6. ВИКОРИСТАННЯ ФІНАНСОВИХ ІНСТРУМЕНТІВ, ЩО МАЛО СУТТЄВИЙ ВПЛИВ НА ОЦІНКУ АКТИВІВ, ЗОБОВ'ЯЗАНЬ, ФІНАНСОВИЙ СТАН І ДОХОДИ АБО ВИТРАТИ.....	19
7. ОПИС ДІЯЛЬНОСТІ У СФЕРІ ДОСЛІДЖЕНЬ ТА ІННОВАЦІЙ	21
8. ІНФОРМАЦІЯ ПРО ФІНАНСОВІ ІНВЕСТИЦІЇ.....	21
9. ЙМОВІРНІ ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШОГО РОЗВИТКУ (В ТОМУ ЧИСЛІ ІНФОРМАЦІЯ ПРО ЗЛИТТЯ ЧИ ПОГЛИНАННЯ)	21
10. РОЗКРИТТЯ ІНФОРМАЦІЇ ПРО КОРПОРАТИВНЕ УПРАВЛІННЯ	22

1. ІНФОРМАЦІЯ ПРО ДІЯЛЬНІСТЬ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНУ СТРУКТУРУ

Інформація про основну діяльність

Іноземне підприємство «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед» (далі – «Компанія» або «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед») є окремим суб'єктом господарювання як з юридичної точки зору так і в контексті управління. Компанія складається з 12 регіональних підрозділів. Виробничий майданчик з головним офісом та заводом, відкритим у 1998 році, знаходиться поблизу селища Велика Димерка Київської області.

«Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед» спеціалізується на забезпеченні виробництва, пакування, дистрибуції та продажі готових безалкогольних напоїв своїм клієнтам, які, в свою чергу, здійснюють їх продаж кінцевим споживачам. Продукція Компанії представлена широким асортиментом безалкогольних напоїв світових брендів у категоріях: солодкі газовані напої, соки, води, енергетичні напої, холодні чаї.

Категорія напоїв	Торгівельна назва напою
Солодкі газовані напої	Coca-Cola Оригінальний смак ® Coca-Cola Zero ® Coca-Cola Light ® Coca-Cola Zero ® Lemon Coca-Cola Zero ® Lime Coca-Cola Zero® Vanilla Coca-Cola Zero® Orange Coca-Cola® Coffee No Sugar Coca-Cola® Coffee Caramel No Sugar Coca-Cola® Coffee Vanilla No Sugar Fanta® з апельсиновим соком Fanta ® з лимонним соком Fanta ® Смак Мандарин Fanta ® Shokata Fanta ® What The Fanta - Фанта Що за Фанта (Полуниця, ківі) Fanta ® What The Fanta - Фанта Що за Фанта (Баобаб, лайм, малина) Sprite ® Schweppes ® Bitter Lemon Schweppes Indian Tonic ® Schweppes ® Classic Mojito Schweppes ® Pink Grapefruit Schweppes ® Pomegranate Schweppes ® Gentle Ginger Schweppes ® Premium Tonic Schweppes ® Pina Colada Schweppes ® Clear Lemonade Schweppes ® Spritz Aperitivo
Соки, нектари та сокові напої	Rich® (14 смаків) Rich kids® (6 смаків)
Вода	Природна питна вода BonAqua® (газована, негазована та середньогазована)
Енергетичні напої	Coca-Cola® Energy Burn Original® Burn® Apple-Kiwi Burn® Mango Burn® Peach Burn® Dark Energy
Чай	FUZE TEA ® 3 смаки чорного чаю: лимон; лісові ягоди та гібікус; персик та троянда; Зелений чай зі смаком манго та ромашки.

Крім продукції власного виробництва «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед» є дистриб'ютором елітних алкогольних напоїв, слабоалкогольних напоїв Toro Chico® та енергетичних напоїв Monster®.

Мета, цілі та стратегії досягнення цих цілей

З метою реалізації бачення бути провідним виробником і дистриб'ютором напоїв 24/7, у 2019 році Група компаній Coca-Cola HBC розробила нову стратегію розвитку - **Стратегія зростання 2025**. Компанія прагне розширювати й удосконалювати переваги своєї продукції, вибудовувати довірливі відносини з клієнтами й споживачами, забезпечуючи відповідальне управління бізнесом на шляху до сталого розвитку. Постійно здійснюється моніторинг реалізації цілей.

Стратегія зростання 2025 побудована на п'яти основних принципах:

- ✓ **Перемагати на ринку:** вибудовуємо виняткове партнерство з нашими замовниками. Прискорено розвиваємо ключові навички наших співробітників.
- ✓ **Використовувати переваги нашого унікального портфолію 24/7:** пропонуємо найкраще у світі портфолію напоїв 24/7 у партнерстві з ТССС.
- ✓ **Стимулювати зростання через конкурентоспроможність та інвестиції:** трансформуємо, запроваджуємо інновації та цифрові технології у нашому бізнесі, щоб впевнено відповідати вимогам майбутнього. Інвестуємо у розвиток найкращих команд у галузі.
- ✓ **Розвивати потенціал наших співробітників:** розвиваємо унікальну культуру зростання серед наших натхненних співробітників.
- ✓ **Заслуговувати наше право на діяльність:** разом з нашими партнерами захищаємо довкілля, залучаємо громади до ініціатив із водозбереження та відповідального поводження з відходами, а також надихаємо молодь на розвиток.

Ці принципи підкріплюються корпоративним мисленням та цінностями зростання:

- **Перемога разом із замовниками.** Ми – компанія з продажу, яка невпинно шукає інноваційні рішення, спрямовані на створення спільних цінностей.
- **Розвиток наших співробітників.** Ми віримо у наших співробітників та щиро прагнемо розвиватися самі й допомагати у розвитку іншим.
- **Досконалість.** Ми робимо все для розвитку бізнесу наших клієнтів завдяки відданості справі та оперативності.
- **Вірність принципам.** Ми завжди робимо те, що правильно, а не те, що легко, і беремо на себе відповідальність за результати.
- **Навчання.** Ми слухаємо, виявляємо природну допитливість і бажання вчитися та готові до виправданого ризику.
- **Ми – одна команда.** Ми співпрацюємо, швидко адаптуємось, задля розкриття унікальних сильних сторін наших різносторонніх команд.

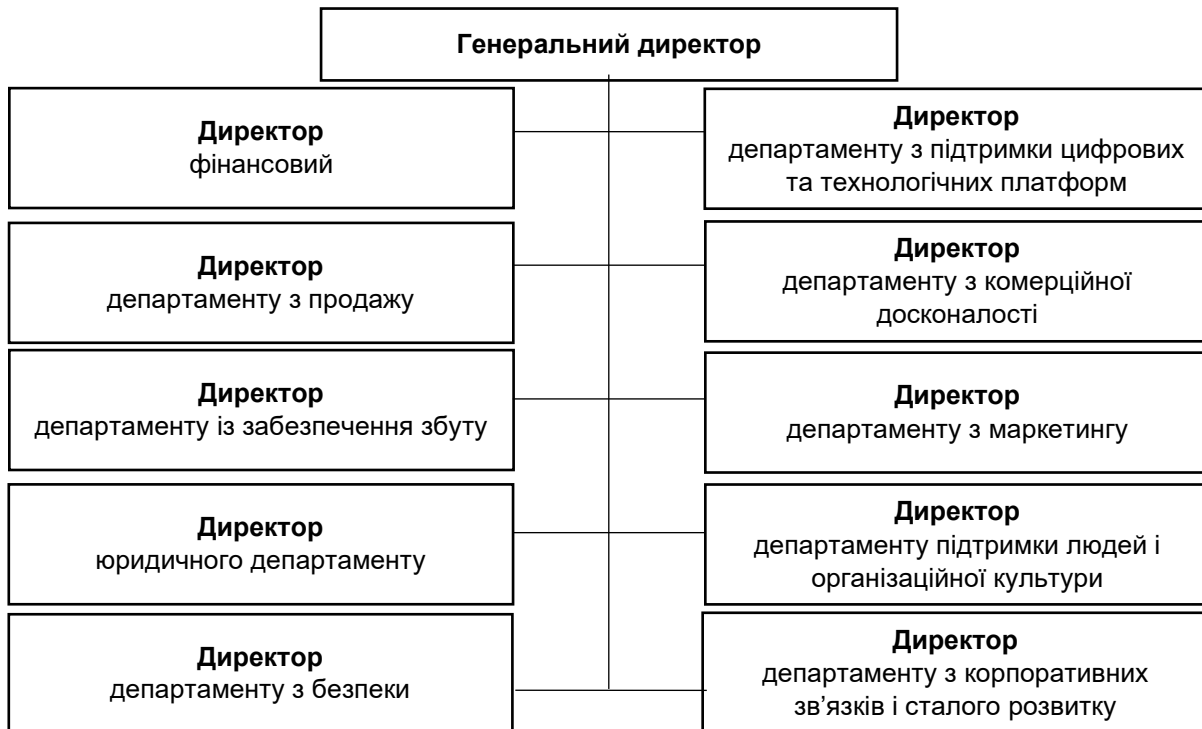
Інформація про наявність філіалів або інших відокремлених структурних підрозділів

Компанія складається з 12 регіональних підрозділів.

Організаційна структура та керівництво

Управління Компанією здійснюють Засновник та Генеральний Директор. Засновник є вищим органом управління Компанії. Генеральний Директор призначається Засновником та є найвищою посадовою особою Компанії. Генеральний Директор має право призначати директорів, відповідальних за певні напрямки діяльності Компанії.

Вертикаль управління Компанія представлена у вигляді схеми:



Основні функціональні повноваження управлінського персоналу

Генеральний директор:

Розробляє та координує загальну стратегію та політики, проводить стратегічний аналіз та каскадує бізнес-плани та пріоритети бізнес-юніту; здійснює постановку цілей бізнес-юніту та контролює їх реалізацію, а також відповідає за фінансові результати діяльності. Веде справи з найбільш важливими клієнтами та акціонерами Компанії. Здійснює керівництво, управління та контроль над функціонуванням бізнес-юніту та його функціональних підрозділів, результати яких визначаються отриманим прибутком відповідно до короткострокових, довгострокових та операційних цілей Компанії, які визначені загальним планом комерційної діяльності Компанії. Відповідає за підвищення ефективності управління та результативності роботи бізнес-юніту, систем та процесів.

Директор фінансовий:

Розробляє, реалізує та координує стратегічний та операційні фінансові плани та бюджети, а також фінансову й податкову політики відповідно до стратегічного бізнес-плану, напрямку та цілей бізнес-юніту та Компанії. Відповідає за внутрішній фінансовий контроль, а також за потоки грошових коштів та короткострокових фінансових зобов'язань; співпрацює з фінансовими інститутами та забезпечує необхідною фінансовою інформацією акціонерів Компанії та здійснює аналіз фінансового стану бізнес-юніту та найбільш вигідних джерел фінансування. Здійснює керівництво, управління та контроль всієї фінансової діяльності, фінансових ресурсів, а також проводить моніторинг дотримання фінансових стандартів - з метою підтримання короткострокового та довгострокового благополуччя бізнес-юніту.

Директор департаменту з продажу:

Здійснює управління продажами бізнес-юніту з використанням загальноприйнятих комерційних принципів, забезпечуючи досягнення довгострокових і короткострокових бізнес-цілей Компанії. Визначає стратегію продажу та забезпечує її реалізацію з метою збільшення прибутку, оптимального використання потенціалу ринку і бізнес можливостей. Ключовий фокус - на управлінні ключовими клієнтами та командою відділу продажу.

Директор департаменту із забезпечення збуту:

Розробляє, координує та забезпечує виконання стратегічних та операційних планів, бюджетів та графіків, а також політики функції забезпечення збуту відповідно до бізнес-планів, операційних планів, стратегії розвитку й цілей бізнес-юніту та Компанії. Здійснює оцінку, керівництво та управління розробкою та вдосконаленням операційних та логістичних процесів та систем, технологій та обладнання, стандартів якості з використанням найкращих практик та досвіду. Тісно співпрацює з департаментом продажів та маркетингу задля забезпечення оптимальної політики продажів, цінової політики та структури витрат. Здійснює загальне планування, керівництво та контроль структурних підрозділів бізнес-юніту з виробництва, якості, дистрибуції, складування, планування, закупівель та сталого розвитку.

Директор юридичного департаменту:

Розробляє, координує та забезпечує реалізацію юридичної стратегії, політик та стандартів відповідно до стратегічного бізнес-плану, напрямку та цілей бізнес-юніту та Компанії, а також українського та міжнародного законодавства, з метою захисту репутації та ділових інтересів Компанії. Аналізує правові аспекти оподаткування, страхування, патентів, питань придбання, захисту та розпорядження майном бізнес-юніту та інших аспектів договірної, статутної та іншої роботи, а також представляє Компанію в юридичних питаннях. Здійснює загальне планування, керівництво та контроль всієї юридичної діяльності та юридичного департаменту.

Директор департаменту з підтримки цифрових та технологічних платформ:

Розробляє, координує та забезпечує реалізацію стратегії, політик та стандартів з інформаційних технологій відповідно до стратегічного бізнес-плану, напрямків та цілей бізнес-юніту та Компанії, з метою забезпечення оптимальної ефективної роботи систем та сервісу задля підтримання потреб бізнесу за найвищими стандартами якості. Здійснює загальне планування, координацію та контроль над всією діяльністю та структурними підрозділами з інформаційних технологій бізнес-юніту. Розробляє, планує та забезпечує виконання планів, проєктів та програм з вдосконалення інформаційних систем та сервісу бізнес-юніту з використанням найкращих практик та досвіду та оптимального рівня необхідних ресурсів.

Директор департаменту з комерційної досконалості:

Розробляє, координує та забезпечує реалізацію стратегії, планів та політик із забезпечення категорійного зростання функції комерційної досконалості та ключових клієнтів відповідно до стратегічного бізнес-плану, напрямків та цілей бізнес-юніту та Компанії. Розробляє, планує та управляє впровадженням та виконанням усіх проєктів, програм та ініціатив в сфері управління зростанням доходів, а також управляє маркетинговими дослідженнями ринку та клієнтів з метою забезпечення категорійної та досліджуваної відповідності на рівні країн бізнес-юніту та просування Компанії до статусу Прем'єр Ліги опитувальника залученості ключових клієнтів. Здійснює загальне планування, координацію та контроль над всією діяльністю з комерційної досконалості та структурними підрозділами бізнес-юніту.

Директор з маркетингу:

Розробляє, планує та забезпечує реалізацію маркетингового плану розвитку та стратегії оптимізації прибутку, приділяючи особливу увагу розвитку та управлінню категоріями напоїв, розвиненню та аналізу торгової політики, що сприяють управлінню поверненням інвестицій та маркетингового міксу, переводячи їх в стратегії оптимізації прибутку по всій маркетинговій команді відповідно до стратегічного бізнес-плану, напрямків та цілей бізнес-юніту та Компанії з метою посилення позиції брендів Компанії. Планує, контролює та забезпечує реалізацію маркетингових заходів, проєктів, програм та інших активностей, а також встановлює ефективні взаємовідносини з ключовими партнерами та агенціями. Тісно співпрацює з департаментом продажів та виробничим підрозділом задля забезпечення оптимальної цінової політики та структури витрат. Здійснює загальне планування, координацію та контроль над всією маркетинговою діяльністю та структурними підрозділами бізнес-юніту.

Директор департаменту підтримки людей та організаційної культури:

Розробляє, планує та забезпечує реалізацію стратегії та політик з управління персоналом з метою забезпечення, організації, управління, мотивації, навчання, розвитку, ефективного використання персоналу та розвитку соціальної політики та корпоративної культури відповідно до бізнес-планів та стратегії розвитку бізнес-юніту та Компанії. Здійснює аналіз та експертну оцінку, розробляє та керує впровадженням планів, програм та ініціатив, націлених на забезпечення збільшення ефективності та результативності людських ресурсів та оптимізації структур, систем та процесів з управління персоналу задля виконання операційних, комерційних та інших завдань Компанії, задля досягнення успіху та зростання вартості бренда роботодавця. Здійснює загальне планування, координацію та контроль над всією діяльністю з управління персоналом, соціального та адміністративного напрямку та відповідними структурними підрозділами бізнес-юніту.

Директор департаменту по корпоративних зв'язках і сталого розвитку:

Розробляє, координує та забезпечує реалізацію стратегії, планів, політик та стандартів напрямку зв'язків із громадськістю та державними установами та внутрішніх комунікацій відповідно до стратегічного бізнес-плану, напрямків та цілей бізнес-юніту та Компанії з метою захисту та стимулювання просування комерційних та інших інтересів Компанії по всім напрямкам діяльності за участю діячів, високопоставлених політиків, інспекторів, а також державних департаментів та установ. Слідкує за змінами законодавчих та юридичних норм та несе відповідальність за відповідність діяльності бізнес-юніту цим нормам, а також представляє інтереси Компанії при переговорах із Урядом, місцевою владою та регулюючими органами виконавчої та законодавчої влади – є лицем, відповідальним за зв'язки із громадськістю та створення й захисту позитивного іміджу Компанії. Здійснює загальне планування, координацію та контроль над всією діяльністю по зв'язкам із громадськістю та державними установами, а також із внутрішніх комунікацій та відповідними структурними підрозділами бізнес-юніту.

Директор департаменту безпеки:

Здійснює керівництво, організацію та контроль функції та структурного підрозділу безпеки, а також забезпечення безпеки об'єктів охорони. Формує стратегію, політику та систему комплексної безпеки підприємства згідно вимог українського законодавства та будує ефективні взаємовідносини з виконавчими органами влади – з метою захисту економічних інтересів та власності Компанії. Організує розслідування злочинів та сприяє правоохоронним органам в вирішенні покладених завдань, а також реалізує заходи з мінімізації ризиків правопорушень та злочинів.

2. ВПЛИВ ЕКОНОМІЧНОЇ СИТУАЦІЇ НА ФІНАНСОВИЙ СТАН ТА РЕЗУЛЬТАТИ ДІЯЛЬНОСТІ

Стрімке поширення пандемії коронавірусу COVID-19 і запроваджені для її стримання обмеження продовжували визначати ситуацію на глобальних товарних і фінансових ринках протягом 2021 року. Макроекономічна ситуація протягом перших місяців 2021 року сприяла стабілізації фінансової системи України. Втрати внаслідок посилення карантинних заходів взимку та навесні були значно меншими для країни (приблизно 0,6% ВВП) порівняно з минулим роком. Бізнес в Україні адаптувався до ведення діяльності в нових реаліях – організував віддалений режим роботи, поставок і продажів.

Національний банк України (НБУ) продовжив проводити процентну політику, що відповідає цільовим показникам інфляції, та утримував плаваючий курс гривні. Внаслідок зростання цін на енергоресурси та паливо, яке вплинуло на всі сектори економіки, темп інфляції в Україні підвищився до 10,0% за 2021 рік (порівняно з 5,0% у 2020 році), що змусило НБУ розпочати реалізацію політики з підвищення облікової ставки після тривалого періоду її зниження – з 6,0% з червня 2020 року до 6,5% з березня 2021 року, 7,5% з квітня 2021 року, 8,0% з червня 2021 року, 8,5% з вересня 2021 року, 9,0% з грудня 2021 року і далі до 10,0% з січня 2022 року.

Станом на 31 грудня 2021 року встановлений НБУ офіційний курс обміну гривні по відношенню до євро становив 30,92 гривні за 1 євро порівняно з 34,73 гривні за 1 євро станом на 31 грудня 2020 року; станом на 31 грудня 2021 року встановлений НБУ офіційний курс обміну гривні до долара США становив 27,28 гривні за 1 долар США порівняно з 28,27 гривні за 1 долар США станом на 31 грудня 2020 року. Офіційний середній курс обміну гривні по відношенню до євро за 2021 рік становив 32,3 гривні за 1 євро порівняно з 30,8 гривні за 1 євро за 2020 рік; офіційний середній курс обміну гривні до долара США за 2021 рік становив 27,28 гривні за 1 долар США порівняно з 26,96 гривні за 1 долар США за 2020 рік.

Конфлікт на окремих територіях Донецької та Луганської областей, що розпочався навесні 2014 року, залишається неврегульованим. У грудні 2021 року – лютому 2022 року новини про нарощування збройних сил Росії вздовж російсько-українського кордону призвели до зростання занепокоєння з приводу можливого відкритого вторгнення російських збройних сил в Україну. 21 лютого 2022 року було оголошено про визнання Росією незалежності неконтрольованих територій Донецької та Луганської областей, що призвело до підписання так званої угоди про співпрацю, яка, серед іншого, містить положення про потенційне розгортання військового контингенту на територіях, неконтрольованих українським урядом.

24 лютого 2022 року Російська Федерація розпочала неспровоковану повномасштабну воєнну агресію проти України. Як наслідок, майбутній стан економіки в Україні є фактором істотної невизначеності. З огляду на динамічний характер ситуації та непрогнозованість ходу війни, для оцінки економічного спаду, скоріше за все, знадобиться певний час. Наразі уряд встановив пріоритетність видатків на оборону та соціальну сферу і продовжував виконувати свої зобов'язання з погашення зовнішнього боргу. Компанії продовжують працювати тією мірою, якою це можливо в умовах війни, та сплачувати податки, а фінансова система, як і раніше, забезпечує грошові потоки. Протягом березня-грудня 2022 року та січня-червня 2023 року активні бойові дії продовжувалися у східних, північно- і південно-східних регіонах країни. Наразі не припиняються ракетні удари по різних містах України, в тому числі у західній частині країни. Десятки тисяч цивільних і військових уже загинули або отримали поранення, а велике число об'єктів воєнної та цивільної інфраструктури було зруйновано, зокрема, аеропорти, воєнні бази, житлові будинки, лікарні, школи, складські та виробничі об'єкти тощо. Роботу всіх портів на Чорному й Азовському морях було тимчасово призупинено, авіаперевезення були призупинені до початку повномасштабного вторгнення, значну кількість транспортних шляхів у північних, південних і східних регіонах пошкоджено, тому залізничні перевезення залишаються головним способом транспортування в середині країни.

Крім того, за даними ООН число біженців, які виїхали з України протягом війни, перевищило 4,5 мільйона осіб, а число внутрішньо переміщених осіб перевищує 7 мільйонів.

З початку воєнних дій український уряд отримав фінансування та пожертви від міжнародних організацій і різних країн для підтримки фінансової стабільності, а також фінансування соціальних виплат і військових потреб (від Міжнародного валютного фонду, Європейського Союзу та безпосередньо від численних країн).

До червня 2022 року НБУ утримував облікову ставку незмінною на рівні 10,0%, в червні 2022 року облікова ставка була значно підвищена - до рівня 25,0%. Також з метою підтримання фінансової системи України були введені обмеження на зняття готівки, а також купівлю іноземної валюти, та запроваджено політику фіксованого валютного курсу замість плаваючого – на рівні 29.25 гривні за 1 долар США з 24 лютого 2022 року та на рівні 36.5686 гривні за 1 долар США з 21 липня 2022 року. Була введена заборона на проведення операцій з резидентами Росії та Білорусі, а також юридичними особами, чії бенефіціарні власники зареєстровані в цих країнах. Незважаючи на поточну невизначеність та воєнний стан банківська система залишається стабільною, з достатнім рівнем ліквідності; усі необхідні банківські послуги доступні фізичним та юридичним особам.

15 березня 2022 року Верховна Рада України прийняла Закон України № 2120-ІХ «Про внесення змін до Податкового кодексу України та інших законодавчих актів щодо дії норм на період дії воєнного стану», який запровадив наступні норми:

- право на застосування спрощеної системи оподаткування для платників єдиного податку 3-ї групи суб'єктів господарювання з обсягом річного доходу не більше 10 мільярдів гривень за податковою ставкою 2%; крім того, припинено дію умови, що стосується кількості працівників;
- норми щодо звільнення від сплати ПДВ у разі постачання товарів для потреб Збройних сил України, Національної гвардії та інших сил територіальної оборони України, включаючи медичні заклади, крім випадків, коли такі операції з постачання товарів і послуг оподатковуються за нульовою ставкою ПДВ;
- власники земельних ділянок звільняються від сплати земельного податку та орендної плати за земельні ділянки державної та комунальної власності, які розташовані на тимчасово окупованих територіях за визначенням Кабінету Міністрів України та які визначені як засмічені вибухонебезпечними предметами та/чи на яких наявні фортифікаційні споруди;

- до закінчення дії воєнного стану, а також протягом дванадцяти місяців після його закінчення фізичні особи-підприємці та особи, які провадять незалежну професійну діяльність, мають право не сплачувати єдиний соціальний внесок за себе;
- призупинено проведення податкових перевірок до закінчення дії воєнного стану (крім випадку подання заяви на бюджетне відшкодування);
- та численні інші зміни, які мають значно менший вплив на діяльність Компанії.

З перших днів після звільнення Київської області компанія активно працювала над відновленням виробництва, незважаючи на пошкодження, яких зазнало підприємство у наслідок бойових дій. З травня 2022 року відновили роботу виробничі потужності компанії, налагоджено ланцюги збуту.

Компанія реалізує виготовлені товари як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринку.

Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, послуг) за 2021 рік збільшився на 29% у порівнянні з результатом попереднього року і склав 9 194 088 тис. грн. Таке збільшення відбулося в основному за рахунок збільшення обсягів виробництва та продажів виготовленої продукції.

Суттєва невизначеність пов'язана з подальшою безперервною діяльністю

З 24 лютого 2022 року на діяльність Компанії суттєво вплинули вторгнення Російської Федерації в Україну та воєнні дії, що тривають. Незважаючи на складність ситуації, Компанія продовжує свою діяльність. Компанія відновила виробництво на двох заводах у Львівській та Київській областях, виробничі потужності яких забезпечують поточні потреби ринку та потенційне збільшення виробництва до довоєнного рівня.

Керівництво проаналізувало здатність Компанії продовжувати подальшу безперервну діяльність станом на дату випуску цієї фінансової звітності та дійшло висновку про існування єдиного суттєвого фактору невизначеності відносно подальшої значної ескалації воєнних дій, що призведуть до руйнування інфраструктури активів, дестабілізації діяльності Компанії та поставити під сумнів, спроможність Компанії продовжувати безперервну діяльність. Таким чином, Компанія може втратити здатність реалізувати свої активи та погасити зобов'язання за звичайного перебігу господарської діяльності.

У примітці 4 до фінансової звітності надано детальну інформацію щодо впливу воєнного вторгнення на діяльність Компанії та суттєвої невизначеності, пов'язаної з подальшою безперервною діяльністю.

3. ЛІКВІДНІСТЬ ТА ЗОБОВ'ЯЗАННЯ

Станом на кінець 2021 року у структурі активів «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед» оборотні активи становили 55,2 %, а необоротні активи – 44,8 %. В структурі капіталу «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед» станом на кінець 2021 року переважав власний капітал – 52,1 %. Поточні зобов'язання становили 47,4 %, а довгострокові зобов'язання склали незначну частку 0,5%. Така структура капіталу Компанії свідчить про її відносно високий рівень фінансової стійкості і незалежності від позикових коштів.

Станом на кінець 2021 року обсяг оборотних активів перевищував обсяг поточних зобов'язань і забезпечення. Співвідношення оборотних активів до поточних зобов'язань і забезпечення (коефіцієнт поточної ліквідності) становило 1,16. Це вказує на достатній рівень платоспроможності Компанії.

Активи та пасиви Компанії у 2021 році

Елемент Балансу	На початок звітного періоду, тис. грн.	На кінець звітного періоду, тис. грн.
Актив		
Необоротні активи	1 604 411	2 076 501
Оборотні активи	2 393 922	2 558 705
Пасив		
Власний капітал	2 223 779	2 412 629
Довгострокові зобов'язання і забезпечення	24 336	24 578
Поточні зобов'язання і забезпечення	1 750 218	2 197 999

4. ЕКОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ

У Компанії діють затверджені політики щодо захисту навколишнього середовища, зміни клімату, управління водними ресурсами, управління відходами упаковки від споживачів та положення щодо безпеки навколишнього середовища для постачальників. У «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед» впроваджена система екологічного управління, сертифікована за міжнародним стандартом ISO 14001:2015.

Управління відходами

Відходи виробництва

Компанія відповідально поводить з відходами, утилізація яких відбувається максимально ефективними та безпечними способами, що відповідають законам України «Про відходи», «Про охорону атмосферного повітря» та «Про охорону навколишнього природного середовища».

Загальний обсяг утворених відходів у 2021 році склав 2027 тон, що на 5,79% більше ніж у попередньому році. З них на вторинну переробку було відправлено 1,839 тон. У порівнянні із попереднім роком на фоні зростання обсягів виробництва незначною мірою зросла й кількість відходів. При цьому обсяг небезпечних відходів становив лише 0,1 % від загальної кількості утворених відходів (в 2020 році – 0,6%).

Питомий показник обсягу відходів виробництва, що потрапляє на звалище внаслідок діяльності «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед», у 2021 році становив 0,24 г/л готового напою (у 2020 році – 0,29 г/л). У 2021 році Компанія продовжила співпрацю з надійним постачальником послуг безпечної утилізації відходів.

Досягнення 100% вторинної переробки утворених відходів – це та ціль, яку ставить перед собою Компанія. При досягненні 85% вторинної переробки утворених відходів, кожен наступний відсоток дається із значними зусиллями. У 2021 році вдалося збільшити вторинну переробку утворених відходів на 0,8%, перевищити ціль 90% і досягнути 90,4%. Решта 9,6% відходів (побутові відходи) було видалено. Щороку разом із зростанням обсягів виробництва зростає й кількість утворених відходів, які було утилізовано шляхом вторинної переробки відповідно до вимог природоохоронного законодавства України.

Матеріали для пакування продукції

Задля скорочення обсягів відходів, однією з цілей Компанії є ефективне використання пакувальних матеріалів, зокрема їх повна переробка і збільшення обсягів повторного використання. У 2021 році було зібрано та перероблено 41% упаковки.

Із 4,3 тис. тон загального обсягу скляної упаковки, закупленої у постачальників, частка перероблених матеріалів становила 100%. Частка матеріалів повторного використання від загальної кількості використаних матеріалів пакування у 2021 році становила 87,4%.

Для пакування продукції у 2021 році використано 31,8 тис. тон матеріалів.

Використання пакувальних матеріалів, тон

Вид пакувального матеріалу	2019 рік	2020 рік	2021 рік
Заготовки ПЕТ	16 504	15 296	1 181
Скло	4 291	3 222	4 291
Алюміній	1 984	2 596	4 666
Сталь	56	42	70
Композитний картон	697	567	596
Пластикові кришки	880	1 027	1 381
Пластикові етикетки	259	261	298
Плівка	2 229	2 297	2 619
Паперові етикетки	10	7	11
Картон	888	895	1 069
Всього	27 798	26 210	16 182

Матеріали вторинного використання, які використали для виготовлення основних продуктів та послуг організації, тон

Тип матеріалу	2021 рік
ПЕТ	1 181
Пластик	1 381
Скло	4 291
Тетрапак	597
Алюміній	4 666
Метал	70
Всього	12 186

Компанія продовжує виконувати взяті на себе зобов'язання в рамках концепції «Світ без відходів», один з ключових напрямків котрої полягає у зборі та передачі на переробку об'єму упаковки, яка дорівнює випущеній на ринок до 2030 року.

Проекти з відповідального поводження з відходами

Пілотний проєкт з роздільного збору відходів у м. Вишгород

Від 2017 року проєкт втілює Українська пакувально-екологічна коаліція (УкрПЕК) за підтримки «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед» та ще чотирьох компаній. В його основі система розширеної відповідальності виробника, яка існує в багатьох європейських країнах. Ця система є основним елементом концепції «Світ без відходів», яку Компанія має намір підтримати значними інвестиціями протягом наступних років.

У м. Вишгород створено інфраструктуру для сталого поводження з відходами упаковки коштом бізнесу, а саме: встановлення контейнерів для роздільного збирання, вивезення, досортування та відправлення на перероблення. Крім того, проєкт передбачає проведення освітніх ініціатив для населення щодо ефективного поводження з відходами.

В 2021 році було досягнуто значних результатів:

- ✓ **1869 т** відходів упаковки всього зібрано за час існування пілотного проєкту;
- ✓ **565,95 т** вторинної сировини (40% всіх відходів упаковки, що утворюються у місті) було зібрано за 2021 рік;
- ✓ **320** встановлених контейнерів (+40 у 2021 році);
- ✓ **90%** мешканців підтримують проєкт.

Роздільне збирання відходів у Великодимерській ОТГ

Проєкт зі створення системи роздільного збирання та сортування відходів упаковки для Великодимерської ОТГ. Реалізується ГО «ЗОО ВЕЛ» за підтримки Фондації Кока-Кола. Охоплює 12 населених пунктів громади. Проєкт передбачає встановлення баків для роздільного збирання відходів упаковки, тестування моделі індивідуальних сортувальних мішків для жителів приватного сектору, встановлення першої на Броварщині сортувальної лінії, а також освітня робота з мешканцями ОТГ. Нова сортувальна станція розділяє відходи на 8 фракцій, які відправляють на відповідні переробні підприємства: паперово-картонний комбінат, склозавод та фабрики з виготовлення полімерних виробів.

В 2021 році було досягнуто результатів:

- ✓ **35 контейнерів (1100 л)** придбано та встановлено у багатоквартирних будинках;
- ✓ **10000 багаторазових мішків** для роздільного збирання відходів упаковки у приватному секторі роздали разом з інформаційними листівками про правила сортування;
- ✓ **180 куб. м/день відсортованих відходів** – потужність побудованої сортувальної лінії;
- ✓ **22 школи у 12-ти населених пунктах громади** були залучені до інформаційної освітньої кампанії та конкурсу «Нові пластикові скарби», що проводила Всеукраїнська Екологічна Ліга в рамках проєкту.

Зелений день 2021

З 13 по 19 вересня 2021 року 350 співробітників компанії та члени їх родини долучились до зеленого дня, який пройшов у форматі тижневого еко-челенджу. Компанія проводить зелений день 16-й рік поспіль.

Це вже вдруге, коли учасники акції не збираються разом через карантинні обмеження, а виконують завдання самостійно.

Учасники еко-челенджу зобов'язались ходити в магазин зі своєю торбинкою, економити електроенергію та воду, сортувати у себе вдома відходи, ходити до кав'ярні зі своєю чашкою та у Міжнародний день захисту озонового шару почистити гаджети від непотрібних файлів, які стають джерелом CO₂.

Також співробітники та члени їх родини самостійно вийшли на прибирання з нагоди WorldCleanUpDay.

Разом учасники зібрали 2,8 тон сміття на 85 локаціях по всій Україні!

Друге Життя Антарктичного пластику

На українській антарктичній станції «Академік Вернадський» за фінансової підтримки компанії Coca-Cola HBC в Україні встановлено обладнання для переробки пластику: воно дозволило не лише зменшити кількість відходів, а й виготовляти сувеніри для туристів.

На «Вернадському» було створено цілий закритий цикл переробки пластику, маркованого 02 чи HDPE: це переважно кришечки від пляшок та флакони від побутової хімії. Система включає подрібнювач пластику, екструдер (там де плавиться пластик) та ряд форм для виготовлення сувенірів.

В цілому проект з удосконалення роздільного збору пластику та переробки частини відсортованого пластику безпосередньо на станції сприяє зменшенню людського сліду в крихкій антарктичній екосистемі, підвищує репутацію української станції, зменшує витрати на управління відходами та є гарним прикладом для інших.

Раціональне користування водними ресурсами

Для виробництва напоїв «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед» здійснює відбір артезіанської води поблизу селища Велика Димерка Київської області.

Відбір реалізується через 10 водозабірних свердловин насосами потужністю від 40 куб. м до 50 куб. м за годину та глибиною відбору води від 226 м до 384 м. Відбір здійснюється на основі Спеціального дозволу на користування надрами (Ліцензії), в якому визначається порядок, допустимі ліміти та умови користування підземними питними водами. Ці запаси визначені та науково обґрунтовані Державною комісією України по запасам корисних копалин (ДКЗ) на основі даних геолого-економічного оцінювання запасів Великодимерського родовища.

Облік відбору та використання води забезпечується за допомогою лічильників, повірених у передбаченому законодавством порядку, та якими обладнана кожна свердловина. Компанія здійснює відбір води у зоні з низьким-середнім ризиком для водних ресурсів.

У 2021 році обсяг відібраних підземних вод склав 1 172 мегалітрів. Відбір води здійснювався у межах Ліцензії, відповідно Кодексу України про надра та Водного кодексу. Середній показник мінералізації води не перевищував 1000 мг/л, що відповідає нормам вітчизняних і європейських стандартів.

Всього у 2021 році «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед» використала для виробництва напоїв 801 мегалітрів води, що більше на 37 % порівняно з попереднім роком. Збільшення обсягів використання води спричинене збільшенням об'ємів виробництва. Після відбору зі свердловин сира вода проходить вискоєфективну водопідготовку, щоб відповідати міжнародним стандартам якості та складу для виробництва напоїв.

Компанія системно впроваджує кращі практики водокористування для підвищення ефективності виробничих процесів. Для оцінки ефективності таких заходів використовується питомий показники щодо водокористування води з розрахунку на літр готового напою. У 2021 році цей показник покращився. На 1,7% зменшився обсяг використання води на літр готового напою у порівнянні з 2020 роком і на 6,1% у порівнянні з 2019 роком.

У 2020 році Система Компаній Кока-Кола в Україні вперше пройшла незалежний міжнародний аудит визначення відповідності системам управління водними ресурсами та вимогам Міжнародного стандарту водокористування Альянсу з раціонального використання водних ресурсів AWS (Alliance for Water Stewardship Standard) та отримала золотий сертифікат відповідності. Дотримання вимог стандарту засвідчує прагнення до раціонального керування водою, що призначене для підтримки та сприяння керування водозбором, постійного вдосконалення процесів управління водними ресурсами, ефективність зусиль з успішного впровадження найкращих міжнародних практик, щільна співпраця з зацікавленими сторонами, обмін успішними практиками та організація спільних проєктів з управління водними ресурсам та їх захисту.

В 2021 Система Компаній Кока-Кола в Україні підтвердила вимоги стандарту AWS (Alliance for Water Stewardship Standard) та успішно пройшла наглядний незалежний міжнародний аудит для визначення відповідності системам управління водними ресурсами вимогам стандарту AWS (Alliance for Water Stewardship Standard) та підтвердила золотий сертифікат.

У 2021 році у поверхневі води було скинуто 672 мегалітрів води. З них 2,1 мегалітрів води були повторно використані Компанією. Компанія має Дозвіл на спецводокористування, згідно якому регулює скидання стічних вод у поверхневі. Скид очищених стічних реалізовувався в рамках ліміту скидів та вимогам по якості скинутих стічних вод Очищені стічні води скидають у спеціально облаштоване місце річки Трубіж, яке регламентовано та затверджене Державним агентством водних ресурсів. Стічні води, що не потрапляють у дренажні системи, накопичуються в резервуарі та регулярно утилізуються сервісною організацією.

Для моніторингу характеристик водного об'єкта, в який скидаються стічні води, щомісячно проводять заміри на 500 м нижче і на 500 м вище точки скиду. Показником якості очищення стічних вод є той факт, що очищені стоки відповідають вимогам для скиду їх у водойми рибогосподарського призначення. У 2021 році випадків перевищення норм якості та кількості стічних вод не зафіксовано.

Одним з головних доказів високої якості очищення стічних вод підприємства є штучний декоративний ставок з рибами, який є біоіндикатором якості процесів очищення.

Неконтрольованих розливів стічних вод у 2021 році не зафіксовано.

Викиди забруднюючих речовин та парникових газів

У 2021 році викиди забруднюючих речовин в атмосферу в результаті діяльності «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед» становили 92,9 тон.

Викиди забруднюючих речовин в атмосферу у 2021 році

Назва забруднюючих речовин	Обсяг викидів, тон
Викиди оксиду вуглецю (CO)	79,1
Викиди сполук азоту (NO ₂), без N ₂ O	9,24
Викиди діоксиду (SO ₂) та інших сполук сірки	0,08
Речовини у вигляді твердих суспендованих частинок	0,095
Інші види забруднюючих речовин	4,4
Всього забруднюючих речовин	92,9

Оцінка зменшення викидів проводиться шляхом внутрішнього щотижневого моніторингу використання природних ресурсів, таких як вода, електроенергія, природний газ.

У 2021 році збільшився обсяг викидів парникових газів до 43,9 тис. т CO₂-екв. на 10,6% у порівнянні з попереднім роком (39,7 тис. т CO₂-екв.) при збільшенні обсягів виробництва. При цьому питомий показник інтенсивності викидів парникових газів за 2021 рік склав 48,78 грам CO₂-екв. на літр готового напою^[1], що менше ніж у 2020 році (51,11 грам CO₂-екв. на літр готового напою).

Крім зменшення викидів парникових газів Компанія докладает значних зусиль щодо скорочення негативного екологічного впливу, знижуючи викиди озоноруйнівних речовин в атмосферу від власного холодильного обладнання, яке надає у користування своїм клієнтам, а саме – переходить на холодильне обладнання з автоматичним регулюванням подачі холоду, в якому не використовуються озоноруйнівні хладагенти.

Обсяг прямих та непрямих викидів парникових газів, тон CO₂-екв.

Показник		2019 рік	2020 рік	2021 рік
Межі застосування 1 (прямі викиди)	Викиди від спалювання викопних видів палива	23 557	22 083	24 604
	Викиди від власного транспорту Компанії	4 864	3 938	4 367
	Викиди від охолоджувальних речовин холодильного обладнання	574	760	467
	Прямі викиди від продукції (CO ₂ в напоях)	867	870	842
	Загальні прямі викиди	29 862	27 651	30 280
Межі застосування 2 (непрямі викиди)	Викиди від закупленої електроенергії	13 584	11 915	13 626
	Викиди від спожитої поза виробничим майданчиком електроенергії	173	154	37
	Загальні непрямі викиди	13 757	12 069	13663
Сукупні викиди		43 619	39 720	43 943

Ефективне споживання енергії

«Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед» має власний квадрогенераційний завод, використовуючи для цього природний газ, за допомогою якого виробляється електроенергія, енергія тепла, холоду та вуглекислий газ (CO₂). Частину електроенергії Компанія закуповує з мережі, у складі якої є зелена (відновлювальна) енергія. Функціонування власного квадрогенераційного заводу є не тільки економічно доцільним рішенням для Компанії, а ще й сприяє ефективному використанню енергії, тепла, холоду та скорочує викиди парникових газів. За рахунок впровадження інноваційних технологічних рішень Компанія прагне зменшувати негативний вплив на довкілля, раціонально та дбайливо використовувати природні ресурси. Завдяки реконструкції ліній розливу, модернізації систем вентиляції, розширенням складського господарства та запуском нової сучасної лінії «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед» у 2021 році збільшила потужність виробництва та спожила всього 323 ТДж енергії, при цьому лише на 8,4% збільшилося енергоспоживання, у порівнянні з попереднім роком. На тлі загального збільшення використання енергії питомий показник енергоємності за 2021 рік скоротився у порівнянні з попереднім роком на 9,3% і становив 0,39 МДж на літр готового напою. На плановану діяльність по модернізації та будівництву нових об'єктів Компанія отримала державний висновок ОВД (оцінка впливу на довкілля), що дозволяє впроваджувати інноваційні інженерні рішення в життя.

Обсяг споживання енергії в 2021 році за джерелом та типом

Показник	Обсяг споживання, ГДж
Електроенергія (закуплена)	65 301
Електроенергія (самостійно згенерована)	23 925
Теплова енергія (самостійно згенерована)	-
Енергія для охолодження (самостійно згенерована)	3 574
Пар (самостійно згенерований)	-

Споживання палива з невідновлювальних і відновлювальних джерел в 2021 році

Показник	Обсяг споживання, ГДж
3 невідновлювальних джерел:	556 552
Бензин	55 083
Дизель	7 801
Зріджений природний газ (LPG)	17 572
Газ	476 096
3 відновлювальних джерел:	4 359

У 2021 році було спожито 560,9 ТДж енергії палива, що майже втричі більше, ніж у попередньому році (в 2020 році - 188,4 ТДж), також за рахунок збільшення обсягів виробництва. Найбільшу частку становив природний газ, що використовується для власного квадрогенераційного заводу, який генерує теплову та електричну енергію, а також забезпечує потреби виробництва в охолодженні та вуглекислому газі (CO₂).

^[1] Питомий показник викидів парникових газів враховує викиди межі застосування 1 (прямі викиди) і межі застосування 2 (непрямі викиди)

5. СОЦІАЛЬНІ АСПЕКТИ ТА КАДРОВА ПОЛІТИКА

Структура персоналу

Чисельність персоналу «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед» станом на кінець 2021 року становила 1 253 осіб, з яких 83% чоловіків та 17% жінок. Серед вищого керівництва Компанії 40% працівників представлено громадянами України. В 2021 році було найнято 182 працівників, а кількість звільнених співробітників становила 178. Плинність персоналу в 2021 році в «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед» становила 14%.

Динаміка чисельності працівників «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед» за статтю у 2019-2021 рр.

	2019 рік	2020 рік	2021 рік
Чоловіки	1 111	1045	1 043
Жінки	209	203	210
Разом	1 320	1 248	1 253

Розподіл загальної кількості співробітників «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед» за статтю, віком та регіонами у 2021 році (станом на 31.12.2021)

Підрозділ Компанії	Категорія працівників								
	Вікова група	Вище керівництво		Менеджмент середньої ланки		Офісні працівники		Працівники заводу	
		Чоловіки	Жінки	Чоловіки	Жінки	Чоловіки	Жінки	Чоловіки	Жінки
Офіс (Київська обл.)	до 30	0	0	8	3	41	22	0	0
	30-50	5	3	63	33	92	40	0	0
	за 50	2	0	6	3	11	5	0	0
Завод (Київська обл.)	до 30	0	0	3	1	0	0	50	15
	30-50	0	0	37	12	0	0	161	30
	за 50	0	0	2	0	0	0	52	3
Регіони	до 30	0	0	10	0	160	5	0	0
	30-50	0	0	72	2	254	31	0	0
	за 50	0	0	1	0	13	2	0	0
Всього		7	3	202	54	571	105	263	48

Політика Компанії в сфері управління персоналом

У Кодексі ділової поведінки «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед» базовими цінностями визначено повагу до прав людини та різноманіття працівників. Вимоги щодо поваги до прав людини Компанії поширюються і на її постачальників. У відносинах із працівниками «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед» беззаперечно дотримується усіх вимог законодавства та міжнародних стандартів.

Регулювання трудових відносин здійснюється департаментом персоналу та базується на ряді інших внутрішніх документів: Колективний договір, Правила внутрішнього трудового розпорядку, Процедура оформлення трудових відносин, Політика про припинення трудових відносин, Процедура щодо переведення та переміщення працівників, Політика робочого часу та відпочинку, Процедура нарахування та виплати заробітної плати, Політика щодо здоров'я й благополуччя.

У «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед» діють три профспілкові організації, які представляють інтереси працівників відділу з продажу, працівників заводу та адміністративних відділів. Від 2010 року в Компанії діє Рада трудового колективу для захисту інтересів працівників. Її очолює представник, що обирається трудовим колективом через голосування. Компанія інформує працівників щодо суттєвих змін в операційній діяльності, які можуть на них вплинути, за 2-3 місяці заздалегідь, згідно з вимогами чинного законодавства й колективного договору.

Важливим інструментом соціального діалогу між менеджментом Компанії та колективом є колективний договір. Він охоплює такі питання як забезпечення зайнятості працівників, трудові відносини, оплату й нормування праці, режим праці та відпочинку, охорону праці, систему соціальних гарантій і пільг, відповідальність сторін договору. У 2021 році колективний договір поширювався на всіх працівників Компанії.

Дотримання прав людини

Для Компанії дотримання прав людини є одним із найважливіших обов'язків, який поширюється на відносини як з працівниками, так і з діловими партнерами, постачальниками та місцевими громадами. Будь-яка негідна поведінка і неповага як до співробітників, так і з боку співробітників є неприйнятною.

Політика щодо дотримання прав людини «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед» базується на принципах міжнародного права, закріплених в Всесвітній Декларації з прав людини, Декларації про фундаментальні принципи та права на робочому місці Міжнародної організації праці, Глобальному договору ООН та Керівних принципах бізнесу та прав людини ООН. В Компанії регулярно проводяться перевірки дії зазначеної політики, спрямовані на попередження її порушень.

Політики Компанії щодо дотримання прав людини поширюються і на підрядників. Обов'язковою умовою для співпраці є дотримання Керівних принципів роботи з постачальниками, що є невід'ємним додатком до всіх договорів. Ці принципи передбачають необхідність дотримання прав людини, гарантування безпечних робочих умов для співробітників, постачальників і неприпустимість будь-яких форм примусової та дитячої праці тощо.

Для Компанії важливо вести відкриту комунікацію зі співробітниками та отримувати від них зворотний зв'язок. Для будь-яких повідомлень щодо поведінки, яка суперечить правилам та політикам, у «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед» діє лінія Speak-UP. Повідомлення, отримані через лінію, є анонімними та розглядаються згідно з утвердженими процедурами розгляду скарг. За результатами роботи лінії у 2021 році не було виявлено жодних випадків дискримінації.

«Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед» докладает зусиль для забезпечення рівних можливостей для людей з інвалідністю. Компанія регулярно взаємодіє з організаціями та бере участь у спеціалізованих заходах щодо сприяння працевлаштуванню людей з інвалідністю, зокрема на рівні місцевих громад.

Політика Компанії в сфері здоров'я та безпеки праці

У «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед» діє Політика щодо гігієни та безпеки праці. Вона визначає необхідність розроблення та впровадження ефективних систем гігієни та безпеки праці (OH&S),

стандартів та методик відповідно до чинників небезпеки, пов'язаних з діяльністю Компанії. Компанія зобов'язана проводити постійне оцінювання та контроль чинників ризику травматизму на робочому місці та професійних захворювань. Аспекти гігієни та безпеки праці узгоджуються з іншими напрямками діяльності та містяться у загальному щорічному плануванні діяльності «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед».

Основні ризики, що стосуються безпеки праці, проявляються під час виробничих процесів та транспортування продукції. Саме тому в «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед» впроваджена система управління охороною та безпекою праці, сертифікована за міжнародним стандартом ISO 45001. Відповідна система базується на нормативно-правових актах українського законодавства з охорони праці та промислової безпеки, цивільного захисту, техногенної та пожежної безпеки. Система охоплює всіх працівників заводу, офісу та підрядників Компанії. Дотримання положень системи забезпечене щоденними перевітками кваліфікованим персоналом.

Для безупинного вдосконалення системи управління охороною та безпекою праці регулярно проводяться:

- ✓ зовнішній аудит на відповідність міжнародному стандарту ISO 45001;
- ✓ внутрішні аудити щодо дотримання корпоративних вимог, законодавства України та міжнародних стандартів;
- ✓ аудит на відповідність дотримання міжнародних стандартів з пожежної безпеки та інженерних специфікацій (Property Loss Prevention (PLP) аудит).

Покращення системи охорони праці можливе лише в умовах постійного вдосконалення. Саме тому в «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед» від 2012 року впроваджені мотиваційні програми для заохочення працівників до активної і відповідальної поведінки та безпечного виконання роботи. У Компанії функціонує онлайн-платформа Innovation for Growth, через яку кожен співробітник може подати будь-які ідеї з покращення умов праці. Усі ідеї розглядаються та проходять незалежне оцінювання, а найкращі втілюються у життя за результатами голосування.

Протидія COVID-19

В умовах пандемії «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед» вживає усіх необхідних заходів для гарантування здоров'я та безпеки працівників. Упродовж 2021 року Компанія провела низку заходів боротьби із COVID-19 з обов'язковим дотриманням вимог національного законодавства щодо карантинних обмежень, санітарно-гігієнічних норм та з урахуванням інших рекомендацій профільних органів державної влади.

Завдяки цьому вдалося мінімізувати ризики захворюваності співробітників, забезпечити психологічну підтримку в нових для усіх умовах. Значних змін зазнала організація робочого процесу. Працівники, специфіка роботи яких це дозволяла, перейшли на віддалений формат роботи. Компанія впровадила змінну роботу на підприємстві для відділів, наявність представників яких є обов'язковою. Було забезпечено дотримання вимог щодо дистанціювання, у приміщеннях збільшили кількість прибирань, організували їхню дезінфекцію, встановили захисні екрани.

Працівників забезпечили засобами дезінфекції та індивідуального захисту. Компанія встановила електронні розпилювачі антисептичних засобів, організувала обов'язковий температурний скринінг усіх відвідувачів та персоналу, в тому числі персоналу підрядних організацій. Для працівників заводу запровадили додаткові рейси корпоративних автобусів, змінили графік та маршрути для зменшення кількості контактів. Харчування працівників на території підприємства організували з повним дотриманням рекомендованих санітарних норм. Наскільки це можливо, обмежили очні зустрічі в офісах та на заводі з переходом в онлайн-формат. Обмежили відвідування Компанії сторонніми особами, скасували масові заходи та, наскільки можливо, відрядження.

Для працівників, що користувались програмою добровільного медичного страхування, надано безоплатно додаткову опцію «Коронавірус», що покривала витрати на консультативні, амбулаторно-поліклінічні, стаціонарні, невідкладні послуги, дослідження та тестування, лікування та медикаментозне забезпечення.

Для оперативного інформування та повноцінної комунікації щодо заходів безпеки, крім традиційних каналів внутрішньої комунікації, створили інформаційні канали у месенджерах, організували спеціальні розсилки через електронну пошту, розмістили необхідні інформаційні матеріали у приміщеннях Компанії та транспорті.

Компанія впровадила програму підтримки співробітників та членів їхніх родин (EAP) 24/7, яка надає професійні, конфіденційні, консультаційні та практичні послуги з підтримки у загальних життєвих ситуаціях та допомогу у вирішенні життєвих проблем для підтримки ментального, фізичного, соціального та фінансового благополуччя співробітників.

Контроль за дотриманням правил безпеки забезпечується керівниками та колегами, спеціалістами відділу охорони праці, службою охорони на вході на територію.

У 2021 році відділом охорони праці була ініційована кампанія по вакцинації працівників, членів родин та представників підрядних організацій на території Компанії. В цілому було організовано 10 циклів вакцинації, 85% працівників виробництва вакциновано.

Залучення та мотивація співробітників

Винагорода та заробітна плата

«Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед» гарантує гідну оплату праці для працівників як один із способів мотивації та для забезпечення справедливої винагороди. Система визначення розмірів заробітної плати та винагород і компенсацій регулярно переглядається та оновлюється для актуалізації.

Співробітники, які працюють неповний робочий день, отримують заробітну плату пропорційно до відпрацьованого часу. Інші виплати, відшкодування витрат, премії та непрямі витрати (безоплатна продукція, матеріальна допомога, добровільне страхування життя та добровільне медичне страхування, компенсація харчування, оплата лікарняних, відпустки) надаються працівникам на рівних умовах незалежно від типу зайнятості.

Нематеріальна мотивація

У «Кока Кола Беверіджиз Україна Лімітед» застосовується велика кількість інструментів нематеріального заохочення, які сприяють залученості та лояльності працівників, розвитку корпоративної культури. Наші співробітники можуть скористатися системою добровільного медичного страхування та страхування життя, отримати безоплатну продукцію, дотації на харчування.

Окрім додаткових оплачуваних днів відпустки згідно із законодавством, співробітники мають право на додаткові оплачувані три дні відпустки за сімейними обставинами. Також можуть отримати матеріальну допомогу за сімейними обставинами, скористатися підтримкою під час переїзду, безоплатним розвезенням до території заводу.

Для підтримання високого рівня мотивації працівників та їхнього залучення «Кока Кола Беверіджиз Україна Лімітед» влаштовує різні корпоративні заходи. У звітному році через карантинні обмеження Компанія провела набагато менше функціональних воркшопів, масових корпоративних та соціальних заходів в офлайн. На День сім'ї та Новий рік працівники та їх діти отримали подарунки. У 2021 році традиційно відзначили тих, хто відданий «сім'ї Кока-Кола» протягом 5, 10, 15, 20 та 25 років.

Усі працівники Компанії незалежно від статі, виду зайнятості й типу трудового договору мають право на декретну відпустку відповідно до законодавства.

У 2021 році з 15 жінок-співробітниць «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед», які могли скористатись своїм правом на декретну відпустку, 7 жінок-співробітниць використали таку можливість. Зі співробітників «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед», закінчення декретної відпустки яких очікувалося у 2021 році, повернулися до роботи: 43% (3 особи). У 2021 році 100% співробітників, які повернулися до роботи після закінчення декретної відпустки у 2020 році та все ще працюють упродовж не менше 12 місяців після повернення на роботу.

З метою збільшення показників залученості персоналу Кока-Кола Беверіджиз Україна впроваджує Програми Визнання на виробництві, функціональні конференції (на теми фінансів, продажів та маркетингу, ICSC), воркшопи присвячені залученості персоналу у кожному департаменті, Дні Сім'ї, святкування національних та корпоративних свят, вручення подарунків до свят для співробітників та їхніх родин.

У 2021 році «Кока Кола Беверіджиз Україна Лімітед» провела чергове опитування щодо культури і залученості «Мій голос». В опитуванні взяли участь 95% співробітників. Індекс залученості становив 95%.

Навчання та розвиток персоналу

У 2021 році основним фокусом «Кока Кола Беверіджиз Україна Лімітед» щодо розвитку й навчання працівників був розвиток культури онлайн-навчання на базі Personal Learning Cloud та особистої відповідальності співробітників за власний розвиток. Підхід до організації навчання передбачає 10% теорії, 20% підтримки з боку інших співробітників та 70% практичних завдань як у межах обов'язкових, так і добровільних програмах навчання.

Співробітники залучаються до навчання з перших днів роботи на новій посаді (onboarding). Новий працівник отримує всю необхідну інформацію для виконання посадових обов'язків через функціональні, крос-функціональні та загально корпоративні тренінги, менторинг, інструктажі та інтерактивні курси. Обов'язковими для нових співробітників є тренінги та інструктажі щодо корпоративних політик та вимог законодавства з охорони праці. Періодичне проходження такого навчання є обов'язковою умовою і для співробітників, що працюють тривалий час у Компанії.

Крім того, для співробітників регулярно проводиться набір інших обов'язкових і добровільних навчальних програм:

- ✓ **Обов'язкові (Core) програми.** Проводяться для підготовки нових керівників та передбачають розвиток лідерських здібностей, технічних знань і навичок, необхідних для швидшого досягнення результативності на новій посаді.
- ✓ **Добровільні (Boosters) програми.** Проводяться для підвищення результативності співробітників і спрямовані на розвиток комунікаційних та лідерських навичок, індивідуальної ефективності, навичок управління командою, наставництва (коучингу), мистецтва презентацій, вивчення англійської мови тощо.
- ✓ **Програма пришвидшеного розвитку Fast Forward.** Для допомоги талановитим співробітникам, які мають високий потенціал у подальшому кар'єрному зростанні. Програма базується на розвитку практичних навичок через реалізацію бізнес-проектів.

У 2021 році співробітники «Кока Кола Беверіджиз Україна Лімітед» пройшли навчання за такими обов'язковими і добровільними програмами:

- ✓ **11 лідерських програм навчання** з метою підтримки прискореного розвитку талантів та їх переходу на вищий рівень лідерства, надання ключових навичок управління для досягнення повної ефективності та вміння нарощувати залученість своїх команд.
- ✓ **20 програм навчання з комерційної діяльності та 14 програм щодо забезпечення збуту** для розвитку функціональних знань та навичок.
- ✓ **11 програм навчання за напрямом сталого розвитку** з метою набуття знань і навичок для забезпечення відповідності діяльності Компанії стандартам, нормам і найкращим практикам зі сталого розвитку та реалізації планів Компанії у цій сфері.
- ✓ **5 програм навчання з відповідності законодавству та корпоративним політикам.**

Оцінка ефективності роботи

Третій рік поспіль «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед» реалізує масштабну ініціативу із впровадження культури продуктивності **Performance for Growth (P4G)**.

Ця програма передбачає оцінювання досягнень та поведінкових реакцій співробітника, зважаючи на сім головних навичок/компетенцій. За результатами комплексної оцінки ухвалюється рішення щодо навчання,

пришвидшеного розвитку, кар'єрного розвитку, підвищення, крос-функціонального переміщення та розробляється індивідуальний план розвитку.

6. ВИКОРИСТАННЯ ФІНАНСОВИХ ІНСТРУМЕНТІВ, ЩО МАЛО СУТТЄВИЙ ВПЛИВ НА ОЦІНКУ АКТИВІВ, ЗОБОВ'ЯЗАНЬ, ФІНАНСОВИЙ СТАН І ДОХОДИ АБО ВИТРАТИ

Завдання та політика щодо управління фінансовими ризиками, у тому числі політика щодо страхування кожного основного виду прогнозованої операції, для якої використовуються операції хеджування

В своїй діяльності Компанія керується **політикою управління ризиками**, затвердженою на глобальному рівні Групою компаній Coca-Cola HBC. Згідно з цією політикою, ефективне управління ризиками є одним з основних факторів успіху та стійкості Компанії до зовнішніх та внутрішніх впливів.

Положення політики управління ризиками поширюється на всіх працівників, напрямки діяльності та операційні підрозділи Компанії. Основні принципи управління ризиками в Компанії відповідають міжнародному стандарту ISO31000 «Управління ризиками. Принципи та керівні вказівки».

До основних зобов'язань щодо управління ризиками в Компанії належать:

- ✓ Ключові напрямки діяльності відповідальні за управління своїми ризиками та можливостями, а також повинні реєструвати ці ризики та можливості у відповідності з бізнес цілями;
- ✓ Реєстр ризиків створюється за рахунок ретельної ідентифікації ризиків та оцінювання виробничих процесів у відповідності з CCHBC ERM Framework (Enterprise Risk Management) – система управління підприємницькими ризиками;
- ✓ Ключові ринки та напрямки діяльності беруть участь в річній сесії з оцінки та налізу ризиків, що координується головним директором з ризиків (Chief Risk Officer);
- ✓ Сесія з стратегічної оцінки ризиків проходить за участі Операційного Комітету, Комітету з аудиту і ризику та Ради директорів;
- ✓ Ризики та основні шляхи пом'якшення їх наслідків задокументуються Компанією та напрямком діяльності та мають бути включені до річного процесу бізнес планування;
- ✓ Команда головного директора з ризиків проводить перевірку реєстру ризиків щоквартально та звітує результати Комітету з аудиту та ризику.

Вразливість до цінних ризиків

Компанія наражається на **ризик** у зв'язку з нестабільністю **певних цін на товари** (в основному цукор, алюміній, алюміній, премія, ПЕТ та мазут) стосовно певної сировини, необхідної для виробництва продукції Компанії. Завдяки значно підвищеній мінливості цін на товари, Компанія розробила та прийняла стратегію управління ризиками щодо ризику цінних цін на товари та їх зменшення. Незважаючи на те, що Компанія продовжує заздалегідь укладати ціни з постачальниками, щоб зменшити вплив впливу короткотермінових змін ціни на цукор, алюміній, алюміній преміум, паливо та ПЕТ, Компанія захищає ринкову ціну цукру, алюмінію, ПЕТ та паливо із використанням контрактів на товарний своп на основі прогнозного періоду до 36 місяців.

Вразливість до ризику ліквідності

Ризик ліквідності – це ризик того, що Компанія зіткнеться з труднощами при виконанні зобов'язань, пов'язаних з фінансовими зобов'язаннями. Управління ризиком ліквідності входить до компетенції Керівництва Компанії. Керівництво Компанії щомісяця здійснює моніторинг прогнозів грошових потоків Компанії. Компанія прагне утримувати стабільну базу фінансування, яка складається переважно з дебіторської заборгованості з основної діяльності. Відділ казначейства проводить моніторинг позиції ліквідності Компанії та регулярно стрес-тестування за рядом сценаріїв, які охоплюють як нормальні, так і більш складні ринкові умови.

Вразливість до ризику грошових потоків

Компанія приділяє значну увагу управлінню **грошовими потоками** з метою уникнення недостатності у високоліквідних активах.

Вразливість до валютного ризику

Компанія піддається впливу **валютного ризику** на майбутні операції, грошові активи та зобов'язання, які виражені у валютах, відмінних від функціональної валюти. Іноземна валюта, форвард, опціони та майбутні контракти використовуються для захисту частини валютного ризику Компанії. Більшість іноземної валюти, форвард, опціони та майбутні контракти мають термін погашення менше одного року після дати балансу.

Вразливість до кредитного ризику

Кредитний ризик - ризик фінансових втрат для Компанії, якщо клієнт або контрагент по фінансовому інструменту не виконає своїх зобов'язань за договором чи домовленістю. Компанія має обмежену концентрацію кредитного ризику серед торгових та фінансових контрагентів. Кредитна політика діє, а вплив кредитного ризику постійно контролюється.

Відповідно до кредитної політики, перш ніж приймати будь-яких нових кредитних клієнтів, Компанія досліджує якість кредитної історії потенційного клієнта, використовуючи зовнішні агентства, а в деяких випадках банківські довідки та / або історичний досвід, а також визначає кредитні ліміти для кожного клієнта.

Вразливість до ринкового ризику

Компанія наражається на ринкові ризики. Ринкові ризики пов'язані з відкритими позиціями за:

- ✓ валютами;
- ✓ процентними ставками, які великою мірою залежать від загальних та специфічних ринкових змін.

Керівництво встановлює ліміти сум ризику, що може бути прийнятий Компанією, та щоденно контролює їх дотримання. Проте застосування такого підходу не запобігає виникненню збитків за межами цих лімітів у випадку більш суттєвих ринкових змін.

Вразливість до інших ризиків

Ризики в сфері охорони праці

Компанія визначає, оцінює та контролює ризики травм і професійних захворювань згідно з розробленою Програмою оцінювання ризиків на робочих місцях, яку щороку аналізує вище керівництво.

Оцінювання ризиків передбачає опитування працівників, огляд технічного стану обладнання та території. Проводяться регулярні внутрішні та зовнішні аудити, перевірки державних органів. Задля оцінки ризиків у Компанії впроваджено новий підхід до аналізу – Life Saving Rules.

Ці життєво важливі правила складаються з 14 окремих модулів. Кожен модуль потребує проведення ретельного аналізу, оцінювання, складання плану дій для подальшого вдосконалення системи. Необхідні заходи визначаються залежно від рівня небезпеки виявленої ситуації, для чого впроваджена специфічна методика зі 100-бальною шкалою оцінювання рівня впливу.

У Компанії впроваджена програма Behaviour Base Safety (BBS) для покращення культури професійної безпеки та здоров'я співробітників. Програма передбачає щоденне залучення працівників для виявлення випадків виконання роботи чи поведінки з порушеннями правил безпеки, моніторинг небезпечних умов праці, які можуть спричинити негативні наслідки для здоров'я та безпеки персоналу, з подальшою їхньою реєстрацією, оцінюванням та припиненням дії чинників загрозливих ситуацій.

Будь-які небезпечні ситуації, виявлені працівниками офісу або заводу «Кока Кола Беверіджиз Україна Лімітед», фіксуються у журналах оперативного контролю на дільницях, протоколах BBS та Near Miss^[1].

Компанія заохочує повідомляти про потенційні або фактичні небезпеки та ризики захворювання під час виконання робочих обов'язків. Коли працівники відчувають, що виконання роботи загрожує здоров'ю чи життю, вони зобов'язані/мають повне право припинити роботу та негайно повідомити про це відповідальних осіб без будь-яких наслідків переслідування працівників.

^[1] Потенційно небезпечна подія, яка не призвела до нещасного випадку

Ризик процентної ставки

Компанія не має фінансових інструментів з плаваючою процентною ставкою. Тож зміна процентних ставок на звітну дату не буде мати значного впливу на прибутки або збитки або власний капітал.

7. ОПИС ДІЯЛЬНОСТІ У СФЕРІ ДОСЛІДЖЕНЬ ТА ІННОВАЦІЙ

«Кока Кола Беверіджиз Україна Лімітед» регулярно проводить маркетингові дослідження з метою максимального задоволення споживчого попиту і відповідності очікуванням та вподобанням споживачів.

Протягом 2021 року Компанія продовжувала розширювати портфель своїх продуктів і випустила на ринок **6 нових найменувань продукції**:

- Fanta ® What The Fanta
- Schweppes ® Lemonade
- Schweppes ® Spritz Aperitivo
- Coca-Cola® Coffee Vanilla No Sugar
- Coca-Cola Zero ® Lime
- Burn® Dark Energy

8. ІНФОРМАЦІЯ ПРО ФІНАНСОВІ ІНВЕСТИЦІЇ

Протягом 2021 року Компанія не здійснювала фінансових інвестицій у цінні папери інших підприємств, асоційовані і дочірні підприємства та інші.

9. ЙМОВІРНІ ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШОГО РОЗВИТКУ (В ТОМУ ЧИСЛІ ІНФОРМАЦІЯ ПРО ЗЛИТТЯ ЧИ ПОГЛИНАННЯ)

Компанія робить вагомий внесок у досягнення цілей у сфері сталого розвитку, прийняті на рівні групи компаній Coca-Cola HBC у 2018.

Сфера сталого розвитку	Суттєва тема	Цілі до 2025 року
Зменшення викидів	Зменшення виробничих викидів	Зменшити прямі викиди парникових газів на 30%
	Зменшення викидів від точок продажу	50% наших холодильників у точках продажу будуть енергоефективними
	Збільшення частки відновлюваних джерел енергії	50% енергії з відновлюваних та чистих джерел
	100% відновлюваної та чистої енергетики	100% загального обсягу енергії на заводах в ЄС та Швейцарії будуть із чистих відновлюваних джерел
Скорочення використання води	Зменшення використання води в регіонах з дефіцитом води	Скорочення використання води на заводах в регіонах із дефіцитом води
	100% забезпечення водою у регіонах з дефіцитом води	Допомога у забезпеченні доступу до водних ресурсів громадам у регіонах із дефіцитом водних ресурсів
Світ без відходів	100% повторного використання	100% пакування продукції буде переробляться

	Більше ПЕТ-пакування повторного використання	Отримувати 35% загального ПЕТ з переробленого ПЕТ і/або ПЕТ з відновлюваних матеріалів
	Збільшення збору відходів	Збір 75% упаковки нашої продукції
Закупівлі	Закупівлі	Отримувати 100% основних сільськогосподарських інгредієнтів відповідно до принципів сталого господарства Coca-Cola
Харчування	Менше калорій в солодких газованих напоях	Зменшити вміст калорій в солодких газованих напоях на 25% на 100 мл
Наші люди та громади	Сприяння безпеці нашої праці	Досягнути нульової смертності від нещасних випадків та скоротити показник нещасних випадків на 50%
	Повний ґендерний баланс	50% управлінських позицій обійматимуть жінки
	Підтримка наших громад у навчанні	10% населення місцевих громад візьмуть участь у програмах з розвитку управлінських навичок
	Розширення програми підтримки молоді	Охопити програмою #Youth Empowered 1 мільйон молодих людей
	Партнерство в ініціативах "Нуль відходів"	Долучитись до 20 партнерських ініціатив "Нуль відходів"
	Волонтерство	10% працівників візьмуть участь у волонтерській роботі

10. РОЗКРИТТЯ ІНФОРМАЦІЇ ПРО КОРПОРАТИВНЕ УПРАВЛІННЯ

Кодекс корпоративного управління

Власний кодекс корпоративного управління, яким керується суб'єкт господарювання, що звітує (включно з інформацією (посиланням), де відповідний текст кодексу перебуває у публічному доступі)

<https://ua.coca-colahellenic.com/ua/about-us/policies>

Кодекс корпоративного управління, який суб'єкт господарювання, що звітує добровільно вирішив застосовувати (включно з інформацією (посиланням), де відповідний текст кодексу перебуває у публічному доступі)

<https://ua.coca-colahellenic.com/ua/about-us/policies>

Основні системи внутрішнього контролю, аудиту та управління ризиками, в тому числі, які стосуються процесу складання фінансової звітності

Компанія має чітку і прозору систему внутрішнього контролю, політику управління ризиками та процедури складання, погодження та затвердження фінансової звітності.

Вищий орган управління

Назва та склад вищого органу управління

Єдиним засновником Компанії є Компанія «КК Беверіджиз Холдінгз II Б.В.». Засновник є вищим органом управління Компанії. Засновник вирішує всі питання, пов'язані з діяльністю Компанії.

Повноваження вищого органу управління

До повноважень належить:

- ✓ визначення головних напрямків діяльності Компанії;
- ✓ внесення змін та доповнень до Статуту;
- ✓ призначення Генерального Директора та контроль за його діяльністю;
- ✓ затвердження результатів річної діяльності Компанії;
- ✓ розподіл прибутків, визначення розміру, утворення та ліквідація фондів Компанії;
- ✓ розгляд звітів аудиторської компанії, а також прийняття рішень щодо організації позачергових перевірок діяльності Компанії;
- ✓ прийняття рішень щодо реорганізації та ліквідації Компанії;
- ✓ утворення ліквідаційної комісії та затвердження Ліквідаційного балансу.

Функціонування вищого органу управління

На підставі Статуту

Виконавчий орган та комітети, що підзвітні такому органу

Назва та склад виконавчого органу

Управління Компанією здійснюють Засновник та Генеральний Директор. Генеральний Директор призначається Засновником та є найвищою посадовою особою Компанії. Генеральний Директор має право призначати директорів, відповідальних за певні напрямки діяльності Компанії (Дирекція). До складу Дирекції входять наступні посади:

- ✓ Фінансовий директор;
- ✓ Комерційний директор;
- ✓ Директор із забезпечення збуту;
- ✓ Директор департаменту служби персоналу;
- ✓ Директор департаменту по зв'язках з громадськістю;
- ✓ Директор департаменту безпеки.

Повноваження виконавчого органу

Генеральний директор призначається Засновником та здійснює повсякденне управління Компанією. Генеральний директор має право вирішувати всі питання щодо діяльності Підприємства за винятком питань, що відносяться до виключної компетенції Засновника.

Генеральний Директор має право:

- ✓ представляти Компанію без довіреностей та обмежень під час укладання угод з третіми особами, юридичними особами та громадянами, в межах та на підставі Статуту;
- ✓ заснувати, ліквідувати та реорганізувати дочірні підприємства, філії та представництва Компанії, затверджувати їх документи;
- ✓ укладати угоди з українськими та іноземними фірмами і забезпечувати їх виконання, якщо їх вартість не перевищує гривневий еквівалент 10.000.000 (десяти мільйонів) доларів США; для укладання угод, вартість яких перевищує зазначену суму потрібна письмова згода Засновника;
- ✓ відкривати та оперувати рахунками в українській та іноземній валюті в українських та іноземних банках з письмової згідно чинного українського законодавства; отримувати кредити та позики в українській та іноземній валюті;
- ✓ наймати та звільняти з посад персонал Компанії за виключенням (винятком) персоналу, який наймається безпосередньо Засновником, затверджувати структуру персоналу та встановлювати рівень заробітної плати адміністративному персоналу;
- ✓ давати вказівки, обов'язкові для виконання персоналом Компанії;
- ✓ призначати директорів, відповідальних за певні напрямки діяльності Компанії;
- ✓ від імені Засновника укладати та підписувати колективні трудові договори;
- ✓ передати своїм письмовим рішенням будь-які повноваження до компетенції директорів;
- ✓ видавати довіреності

Члени Дирекції мають право укладати та підписувати договори в межах напрямку їх діяльності та лімітів, встановлених шкалою відповідальності, затвердженою Генеральним директором, підписувати будь-які

листи, повідомлення, відповіді від імені Компанії, видавати довіреності, представляти Компанію без довіреностей та обмежень під час укладання угод з третіми особами, юридичними особами та громадянами, в межах та на підставі Статуту та в межах напрямку їх діяльності.

Функціонування виконавчого органу

На підставі Статуту

Розмір винагороди за рік членів виконавчого органу

Розмір винагороди членів виконавчого органу за рік становить 52 645 тис. грн.

Зміни у складі виконавчого органу за рік

Не було

Перспективи розвитку та удосконалення корпоративного управління

Компанія постійно шукає шляхи удосконалення корпоративного управління, здійснюючи пошук нових сучасних методів організації менеджменту.

Інша інформація, що мала суттєвий вплив на стан корпоративного управління суб'єкта господарювання, що звітує

В Компанії з жовтня 2021 року діє нова операційна модель відділу продажів та відділу по роботі з ключовими клієнтами.

Нова операційна модель є результатом довгострокового проекту на рівні групи, метою якого є стандартизація процесів у Компанії Coca-Cola Hellenic HBC, забезпечення більшої узгодженості процесів, структурованості, менше бюрократії та більше часу для клієнтів, а також більше можливостей на всіх ринках.

Оновлена операційна модель продажів внесла зміни в територіальні підрозділи, запровадивши 9 нових регіонів замість 4. Така операційна модель дозволяє приділяти більше часу клієнтам у кожному регіоні, покращити продуктивність у критично важливих КВІ та залучити більше клієнтів.

Операційна модель відділу по роботі з ключовими клієнтами дозволяє забезпечити сучасні виклики ринку та потреби ключових клієнтів.

Нова операційна модель відповідатиме за повний цикл, від переговорів до кінцевої представленості в аутлетах, покриваючи негайне та майбутнє споживання по регіонах.