ЗВІТ ПРО УПРАВЛІННЯ (ЗВІТ КЕРІВНИЦТВА)

Іноземне підприємство «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед»

за 2022 рік

Дата звіту про управління 2022-12-31

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 7
4. ЕКОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ 8
   Управління відходами 8
   Проекти з відповідального поводження з відходами 9
   Раціональне користування водними ресурсами 10
   Викиди забруднюючих речовин та парникових газів 11
   Ефективне споживання енергії 12
5. СОЦІАЛЬНІ АСПЕКТИ ТА КАДРОВА ПОЛІТИКА 12
   Структура персоналу 12
   Політика Компанії в сфері управління персоналом 13
   Дотримання прав людини 13
   Політика Компанії в сфері здоров'я та безпеки праці 14
   Залучення та мотивація співробітників 15
   Оцінка ефективності роботи 16
   Збереження робочих місць 17
   Підтримка громад 17
   Корпоративне волонтерство 18
6. ВИКОРИСТАННЯ ФІНАНСОВИХ ІНСТРУМЕНТІВ, ЩО МАЛО СУТТЄВИЙ ВПЛИВ НА ОЦІНКУ АКТИВІВ, ЗОБОВ'ЯЗАНЬ, ФІНАНСОВИЙ СТАН І ДОХОДИ АБО ВИТРАТИ 18
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 Zero ® Lime 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 WhatTheFanta No Sugar Sprite ® Schweppes ® Bitter Lemon Schweppes Indian Tonic ® Schweppes ® Classic Mojito Schweppes ® Pink Grapefruit Schweppes ® Pomegranate Schweppes ® Premium Tonic Schweppes ® Pina Colada Schweppes ® Clear Lemonade Schweppes ® Spritz Aperetivo
Соки, нектари та сокові напої	Rich ® (11 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® Apple-Mango Burn® Peach Burn® Dark Energy
Чай	FUZE TEA ® 3 смаки чорного чаю: лимон; лісові ягоди та гібіскус; персик та троянда; FUZE TEA ® зелений чай зі смаком манго та ромашки.

Крім продукції власного виробництва «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед» є дистриб'ютором елітних алкогольних напоїв 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 портфоліо 24/7**: пропонуємо найкраще у світі портфоліо напоїв 24/7 у партнерстві з TCCC.
- **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:

- КЛІЄНТ НА ПЕРШОМУ МІСЦІ: Ми завжди клієнтоорієнтовані. Ми віримо, що здатність слухати є ключем до розуміння, і завжди діємо так, щоб перевершити очікування наших клієнтів.
- «МИ» ПОНАД «Я» : Ми любимо кмітливих людей, але віримо, що сила команди дозволяє досягнути того, про що окрема людина може лише мріяти.
- СТАЛІСТЬ ДОСЯГНЕНЬ: Ми націлені на довгий шлях, і віримо в досягнення стійких результатів, створюючи і поділяючи цінності наших людей, навколишнього середовища, акціонерів та спільнот, яким ми служимо.
- СПРОЩУЄМО: Ми заохочуємо допитливість та адаптивність і віримо, що складність можна зменшити, якщо виявити дисципліну та рішучість, щоб зосередитись на найважливішому.

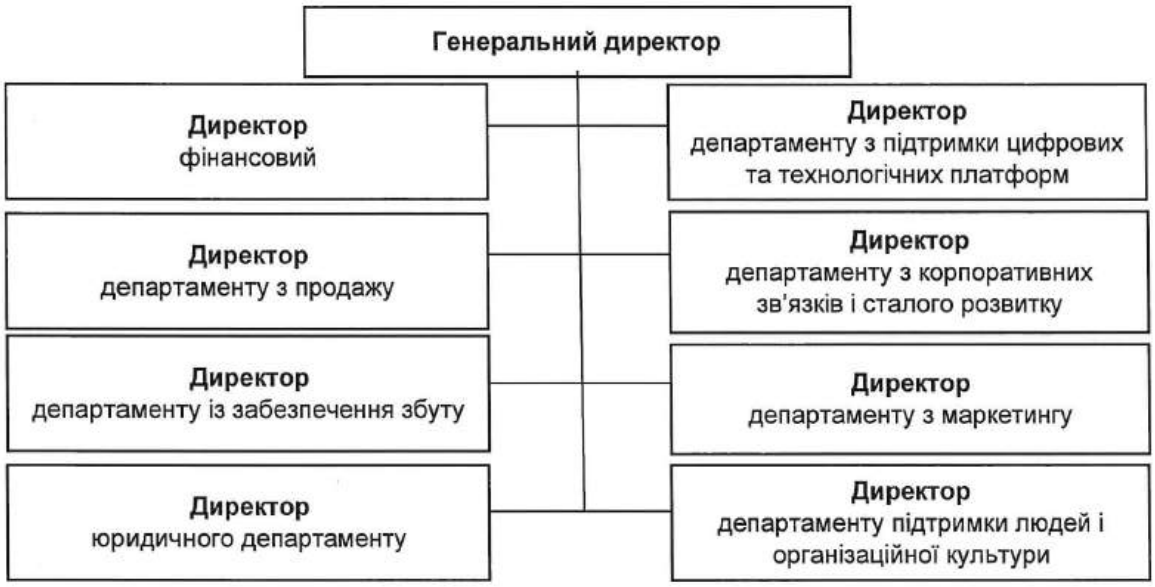
Інформація про наявність філіалів або інших відокремлених структурних підрозділів

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 робити 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, проектів та програм з вдосконалення інформаційних систем та сервісу бізнес-юніту з використанням найкращих практик та досвіду та оптимального рівня необхідних ресурсів.

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, проектів, 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 з корпоративних зв'язків 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 політичних 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.

2. ВПЛИВ ЕКОНОМІЧНОЇ СИТУАЦІЇ НА ФІНАНСОВИЙ СТАН ТА РЕЗУЛЬТАТИ ДІЯЛЬНОСТІ

Економіка України має риси, притаманні ринкам, що розвиваються, і на її розвиток значною мірою впливають фіскальна та грошово-кредитна політика, прийнята урядом, а також розвиток правового, регуляторного та політичного середовища, яке швидко змінюється.

24 лютого 2022 року російські збройні сили розпочали повномасштабне вторгнення в Україну, яке вплинуло на всі сфери життя громадян та економіку України. На початку війни території Київської, Чернігівської, Сумської, Харківської та частини Херсонської областей були окуповані, проте в подальшому були звільнені. Станом на дату випуску цієї фінансової звітності Крим і основні території Донецької, Луганської, Херсонської та Запорізької областей продовжують знаходитися під окупацією і є зоною активних бойових дій. В Україні продовжується мобілізація до Збройних сил України (ЗСУ), що негативно впливає на ринок праці та на компанії і галузі, які не відповідають критеріям бронювання працівників чоловічої статі від мобілізації. З початком повномашабного вторгнення Росія розпочала атакувати цивільну інфраструктуру, зокрема намагаючись завдати шкоди українським морським портовим об'єктам та портовим об'єктам на річці Дунай, що тимчасово скоротило експортний потенціал України. Попри цю ситуацію, з серпня 2023 року відбулося відновлення експорту морськими шляхами, проте наприкінці 2023 року виникли додаткові труднощі з наземними перевезеннями через страйки польських перевізників, які блокували пункти перетину кордону з Україною.

Через релокацію, мобілізацію та еміграцію кваліфікованих спеціалістів український бізнес усе частіше стикається з проблемою нестачі персоналу. Ситуацію ускладнює конкуренція за кадри та складність у забезпеченні безперервності операційних процесів. Ситуація залишається напруженою і впливає не тільки на українську, але й також на світову економіку, а її подальший вплив і тривалість складно спрогнозувати та оцінити.

Згідно з даними Національного банку України (НБУ), ВВП України у 2024 році продемонстрував зростання на 2,9% (у 2023 році на 5,5%, та зниження на 29,2% у 2022 році). Економіка України демонструє тенденцію до відновлення другий рік поспіль в умовах повномасштабного вторгнення і постійних атак на виробничі об'єкти та інфраструктуру. Незважаючи на складну безпекову ситуацію та дефіцит електроенергії, що фактично спричинило уповільнення економічного зростання у порівнянні з прогнозованим, українська економіка підтримувалась високим внутрішнім попитом, м'якою фінансовою політикою та намаганнями НБУ забезпечити макрофінансову стійкість. За прогнозами НБУ, у 2025-2026 роках зростання реального ВВП прискориться до 3.1% та 3.7% відповідно. Національний банк України проводить процентну політику, що відповідає цільовим показникам інфляції. Рівень інфляції за 2022 рік склав 26,6 %, за 2023 рік - 5%, а за 2024 рік сягнула 12%, відповідно до статистичних даних, оприлюднених Державною службою статистики України. Протягом другої половини 2023 року та протягом 2024 року НБУ поступово знижував облікову ставку з 25% до 13,5%, проте з березня 2025 року встановив її на рівні 15,5%.

На тлі цих факторів у 2022 році ВВП України скоротився на 30,4%, а інфляція прискорилася до 26,6%. Національний банк України («НБУ») підтримував стабільність української гривні («грн»), встановивши жорстку прив'язку до долара США замість режиму інфляційного таргетування. У липні 2022 року, враховуючи курсовий тиск, НБУ провів одномоментну девальвацію курсу на 25% з 29,25 до 36,57 грн за 1,00 дол. США і він утримувався на цьому рівні до 2 жовтня 2023 року. З 3 жовтня 2023 року НБУ перейшов на практику керованої гнучкості курсу, яка передбачає інтервенції НБУ на ринок за умови суттєвих коливань обмінного курсу.Також з 3 травня 2024 року НБУ запровадив новий пакет заходів валютної лібералізації. Ці заходи спрямовані на покращення умов ведення бізнесу, підтримку економічного відновлення та залучення нових інвестицій у країну. Одна зі змін передбачає, що починаючи з 13 травня 2024 року підприємствам дозволено репатріювати нові дивіденди, отримані з 1 січня 2024 року, з місячним обмеженням у 1 мільйон євро. З серпня 2025 року НБУ розширив період для виплати дивідендів за період 2023 року.

Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, послуг) за 2022 рік зменшився на 9,17% у порівнянні з результатом попереднього року і складав 8 350 977 тис. грн. Зменшення доходів було спричинено початком широкомасштабної війни на території країни, яка ускладнила виробничий та логістичний процеси.

За нинішніх обставин Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед продовжує свою операційну діяльність. Для цілей своєї оцінки безперервності діяльності управлінський персонал дійшов висновку, що існує обґрунтована можливість того, що Компанія зможе продовжувати безперервну діяльність, виходячи, серед іншого, з таких міркувань:

- Посилення та розширення воєнних дій на території України значно не зросте;

- Компанія зможе забезпечити безперебійну роботу її критичної інфраструктури активів відповідно до заходів, вжитих керівництвом;

- Компанія зможе нарощувати продажі та виробництво продукції для забезпечення належного функціонування Компанії у тих регіонах України, робота в яких можлива з точки зору безпеки працівників;

- Сума виручки від продажу товарів дозволить Компанії фінансувати операційні витрати та продовжувати виконувати свої зобов'язання перед постачальниками.

Тож, з урахуванням викладених вище факторів, керівництво дійшло висновку, що, попри описані вище поточні обставини та вплив, Компанія здатна продовжувати безперервну діяльність.

Існує лише єдиний суттєвий фактор невизначеності, що стосується подальшої ескалації воєнних дій, що можуть призвести 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. Продовження воєнних дій також може призвести до продовження чинних або запровадження додаткових адміністративних обмежень з боку НБУ, які можуть становити загрозу для операційної діяльності, а також призвести до подальших збоїв у роботі ланцюжків постачання та у фінансуванні як для Компанії, так і для її клієнтів. Незважаючи на цей фактор суттєвої невизначеності, пов'язаний із війною в Україні, керівництво прогнозує наявність у Компанії достатніх ресурсів для управління діяльністю протягом наступних дванадцяти місяців з дати випуску цієї звітності.

Керівництво продовжить відстежувати потенційний вплив і вживатиме всіх можливих заходів для мінімізації негативних наслідків.

3. ЛІКВІДНІСТЬ ТА ЗОБОВ'ЯЗАННЯ

Станом на кінець 2022 року у структурі активів «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед» оборотні активи становили 61%, а необоротні активи – 39%. В структурі капіталу «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед» станом на кінець 2022 року переважав власний капітал – 50,1 %. Поточні зобов'язання становили 49,2%, а довгострокові зобов'язання склали незначну частку 0,7%. Така структура капіталу Компанії свідчить про її відносно високий рівень фінансової стійкості і незалежності від позикових коштів.

Станом на кінець 2022 року обсяг оборотних активів перевищував обсяг поточних зобов'язань і забезпечення. Співвідношення оборотних активів до поточних зобов'язань і забезпечення (коефіцієнт поточної ліквідності) становило 1,21. Це вказує на достатній рівень платоспроможності Компанії.

Активи та пасиви

Елемент Балансу	На початок звітного періоду, тис. грн.	На кінець звітного періоду, тис. грн.
Актив		
Необоротні активи	2 076 501	1 870 200
Оборотні активи	2 558 705	2 910 712
Пасив		
Власний капітал	2 412 629	2 456 126
Довгострокові зобов'язання і забезпечення	24 578	33 835
Поточні зобов'язання і забезпечення	2 197 999	2 408 053

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

У 2022 році ми продовжили співпрацю з надійним постачальником послуг безпечної утилізації відходів виробництва. Обираючи під час тендера компанію з утилізації відходів, ми перевіряємо наявність відповідних чинних ліцензій на поводження з відходами, наявність досвіду та достатніх потужностей для збирання відходів, досвідченість та кваліфікацію персоналу, а також чи зберігаються та утилізуються відходи відповідно до потреб Компанії. Постачальник послуг з переробки відходів надає акти утилізації що підтверджують утилізацію відходів, компанія проводить періодичний аудит постачальника.

Досягнення 100% вторинної переробки утворених відходів – це та ціль, яку ставить перед собою Компанія. У 2021 році вдалося збільшити вторинну переробку утворених відходів на 0,8%, перевищити ціль 90% і досягнути 90,4%, проте у 2022 році скорочення виробництва цей показник дещо скоротився і склав 89,1%. Решта 10,9% відходів (побутові відходи) було видалено.

Показник	2020	2021	2022
Кількість утворених відходів, які було утилізовано відповідно до вимог природоохоронного законодавства України шляхом вторинної переробки, %	89,6	90,4	89,1
Решта відходів (побутові відходи), які було видалено, %	10,4	9,6	10,9

Інформація щодо кількості обсягу відходів збирається щомісячно протягом року на основі первинних документів. Крім того, Компанія регулярно подає дані щодо поводження з відходами в рамках державного статистичного спостереження.

Відходи виробництва

Компанія відповідально поводиться 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 2022 році склав 1054 тон, що на 48% менше минулорічного показника. Це було спричинено зменшенням обсягів виробництва, реалізації продукції та утилізації відходів через воєнні дії. На вторинну переробку було відправлено 939 тонн відходів. При цьому обсяг небезпечних відходів становив лише 0,6% від загальної кількості утворених відходів (в 2021 році – 0,1%).

Питомий показник обсягу відходів виробництва, що потрапляє на звалище внаслідок діяльності «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед», у 2022 році становив 0,19 г/л готового напою (у 2021 році – 0,24 г/л). У 2022 році Компанія продовжила співпрацю з надійним постачальником послуг безпечної утилізації відходів..

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 2022 році було зібрано 73% упаковки.

Для пакування продукції у 2022 році використано 22,4 тис. тон матеріалів.

Використання пакувальних матеріалів, тон

Вид пакувального матеріалу	2020 рік	2021 рік	2022 рік
Заготовки ПЕТ	15 296	16 787	14 924
Скло	3 222	4 291	745
Алюміній	2 596	4 666	2 010
Сталь	42	70	8
Композитний картон	567	596	324
Пластикові кришки	1 027	1 381	988
Пластикові етикетки	261	298	201
Плівка	2 297	2 619	1 837
Паперові етикетки	7	11	1
Картон	895	1 069	1 405
Всього	26 210	31 788	22 442

Суттєві зміни у кількості використання матеріалів пакування у 2022 році спричинені впливом воєнних дій.

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 проект 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.

На кінець 2022 року було досягнуто значних результатів:

- **2063 т** відходів упаковки всього зібрано за час існування пілотного проекту;
- **194,27 т** вторинної сировини було зібрано за 2022 рік;
- **320** встановлених контейнерів;

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 станції побутові відходи збираються роздільно за кількома фракціями: метал, ПЕТ пластик, HDPE пластик, скло, органіка та інше. Відходи картону, поліетилену та пакування ущільнюються за допомогою пресу, що дозволяє зменшити їхній об'єм. Окремо спресовуються пластикові пляшки. Ущільнені відходи,

метал та скло транспортуються на кораблі до Чилі для подальшої переробки. Протягом року на станції утворюється близько 50 мішків спресованих відходів, кожен з яких важить від 20-ти до 50-ти кг.

Крім того, на станції було створено закритий цикл переробки пластику, маркованого 02 чи HDPE: це переважно кришечки від пляшок та флакони від побутової хімії. Система включає подрібнювач пластику, екструдер для плавлення пластику та форми для виготовлення сувенірів.

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 води з Великодимерського родовища здійснюється на основі дозволу на спецводокористування, в якому визначається порядок, допустимі ліміти та умови користування підземними питними водами, визначені на основі науково обґрунтованих даних геолого-економічного оцінювання запасів 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 2022 році обсяг відібраних підземних вод склав 1 008 мегалітрів, що трохи менше минулорічного показника в 1 346 мегалітрів. Загалом через скорочення обсягів виробництва та зупинки виробництва у 2022 році було відібрано на 25% менше води ніж у 2021. Середній показник мінералізації води не перевищував 1000 мг/л, що відповідає нормам вітчизняних і європейських стандартів.

Всього у 2022 році «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед» використала для виробництва напоїв 536 мегалітрів води, що менше на 20% порівняно з попереднім роком. Після відбору вода проходить процес підготовки для забезпечення відповідності глобальним стандартам якості та складу для виробництва напоїв. Компанія системно впроваджує кращі практики водокористування для підвищення ефективності виробничих процесів. Відповідного принципу ми дотримувались і в воєнних умовах при зупинці та відновленні виробництва та продовжуємо бережно використовувати водні ресурси.

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 2022 році цей показник підвищився на 2,4% порівняно з минулим роком і становив 1,73 (в 2021 – 1,69).

У 2020 році Компанія 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 компанія успішно пройшла наглядовий аудит та підтвердила золотий сертифікат відповідності. В 2022 році другий наглядовий аудит на відповідність AWS був відмінений до кінця воєнного стану.

У 2022 році у поверхневі води було скинуто 472 мегалітрів води, що на 30% менше показника минулого року (в 2021 - 672). З них 0,7 мегалітрів води були повторно використані Компанією (в 2021 – 2,1). Компанія має Дозвіл на спецводокористування, згідно якому регулює скидання стічних вод у поверхневі води. Скид очищених стічних вод реалізовувався в рамках ліміту скидів та вимогам по якості скинутих стічних вод. Очищені стічні води скидались 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 2022 році випадків перевищення норм якості та кількості стічних вод не було зафіксовано.

Неконтрольованих розливів стічних вод у 2022 році не зафіксовано.

Викиди забруднюючих речовин та парникових газів

У 2022 році викиди забруднюючих речовин в атмосферу в результаті діяльності «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед» становили 32,1 тон, що майже в 3 три рази менше показника 2021 року - 92,8 тон. Дане скорочення, було спричинено зменшенням виробничого навантаження на заводах для забезпечення безпеки персоналу під час військового часу та тимчасовою зупинкою діяльності деяких з них, зокрема, завод Кока-Кола на Київщині, припинив роботу в березні-квітні 2022 року під час часткової окупації області

Викиди забруднюючих речовин в атмосферу

Назва забруднюючих речовин	Обсяг викидів, тон	
	2021	2022
Викиди оксиду вуглецю (CO)	79,1	21,4
Викиди сполук азоту (NO_2), без N_2O	9,2	6,2
Викиди діоксиду (SO_2) та інших сполук сірки	0,08	0,006
Речовини у вигляді твердих суспендованих частинок	0,01	0,01
Інші види забруднюючих речовин	4,4	4,5
Всього забруднюючих речовин	**92,8**	**32,1**

У 2022 році питомий показник інтенсивності викидів парникових газів за 2022 рік склав 34,2 грам CO_2-екв. на літр готового напою, що менше ніж у 2021 році (48,8 грам CO2-екв. на літр готового напою).

Крім зменшення власних викидів парникових газів Компанія докладає значних зусиль для скорочення шкідливого впливу на озоновий шар, знижуючи викиди озоноруйнівних речовин від власного холодильного обладнання, шляхом переходу на енергозберігаюче обладнання з фреонами, що є набагато менш шкідливими.

Обсяг прямих та непрямих викидів парникових газів, тон CO_2-екв.

Показник		2020 рік	2021 рік	2022 рік
Межі застосування 1 (прямі викиди)	Викиди від споживання викопних видів палива	22 083	24 604	6 450
	Викиди від споживання палива транспортом компанії	3 938	4 367	2 146
	Викиди охолоджувальних речовин холодильного обладнання	760	467	311
	Викиди у вигляді втрат вуглекислоти при виробництві продукції (CO2 в напоях)	870	842	551
	Загальні прямі викиди	**27 651**	**30 280**	**9 458**
Межі застосування 2 (непрямі енергетичні викиди)	Викиди від закупленої електроенергії	11 915	13 626	12 089
	Викиди від спожитої поза виробничим майданчиком електроенергії	25	37	19
	Загальні непрямі викиди	**11 940**	**13 663**	**12 108**
Сукупні викиди		**39 591**	**43 943**	**21 566**

Ефективне споживання енергії

За рахунок впровадження інноваційних технологічних рішень Компанія прагне зменшувати негативний вплив на довкілля, раціонально та дбайливо використовувати природні ресурси. Проте, у зв'язку з початком повномасштабної війни, в 2022 році відбулось припинення функціонування квадрогенераційної установки, яка сприяла ефективному використанню енергії тепла, холоду та скорочувала викиди парникових газів, також відбулось скорочення виробництва. Як результат - загальне споживання енергії «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед» у 2022 році становило 220 ТДж, що майже на 31,9% менше минулорічного показника. На тлі загального зменшення використання енергії питомий показник енергоємності за 2022 рік скоротився у порівнянні з попереднім роком на 5,1% і становив 0,37 МДж на літр готового напою (в 2021 - 0,39 МДж на літр).

Обсяг споживання енергії за джерелом та типом

Показник	Обсяг споживання, ГДж	
	2021	2022
Електроенергія (закуплена)	65 301	114 460
Електроенергія (самостійно згенерована)	106 569	10 342
Теплова енергія (самостійно згенерована)	126 504	86 277
Енергія для охолодження (самостійно згенерована)	9 895	1 288
Пар (самостійно згенерований)	0	0

Споживання палива з невідновлювальних і відновлювальних джерел

Показник	Обсяг споживання, ГДж	
	2021	2022
З невідновлювальних джерел:	556 552	123 863
Бензин	55 083	27 488
Дизель	7 801	2 113
Зріджений природний газ (LPG)	17 572	7 985
Газ	476 096	86 277
З відновлювальних джерел:	4 359	1 002

У 2022 році було спожито 124,8 ТДж енергії палива, що значно менше від минулорічного показника (в 2021 році - 560,9 ТДж, також за рахунок збільшення обсягів виробництва. Найбільшу частку становив природний газ, що використовувався для власного квадрогенераційного заводу, що генерував теплову та електричну енергію, а також забезпечував потреби виробництва в охолодженні та вуглекислому газі (CO2).

5. СОЦІАЛЬНІ АСПЕКТИ ТА КАДРОВА ПОЛІТИКА

Структура персоналу

Чисельність персоналу «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед» станом на кінець 2022 року становила 1 108 осіб, з яких 82% чоловіків та 18% жінок.

В 2022 році було найнято 54 співробітника, що майже в три рази менше минулорічного показника в 182 працівників, а кількість звільнених співробітників становила 71. Плинність персоналу в 2022 році в «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед» становила 6,3%.

Динаміка чисельності працівників «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед» за статтю у 2020-2022 рр.

	2020 рік	2021 рік	2022 рік
Чоловіки	1045	1 043	909
Жінки	203	210	199
Разом	**1 248**	**1 253**	**1108**

Розподіл загальної кількості співробітників «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед» за статтю, віком та регіонами у 2022 році

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	4	1	29	13	0	0
	30-50	5	3	62	31	85	43	0	0
	за 50	1	0	8	3	12	6	0	0
Завод (Київська обл.)	до 30	0	0	3	0	0	0	37	11
	30-50	0	0	33	13	0	0	150	31
	за 50	0	0	2	0	0	0	55	4
Регіони	до 30	0	0	6	0	101	3	0	0
	30-50	0	0	70	1	237	33	0	0
	за 50	0	0	1	0	8	3	0	0
Всього		**6**	**3**	**189**	**49**	**472**	**101**	**242**	**46**

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 департаментами 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, не пізніше допуску до роботи зі зміненими умовами праці, згідно з оновленими вимогами чинного законодавства, що діє в умовах воєнного стану.

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 2022 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.

Нашими базовими цінностями є повага до прав людини та різноманіття працівників, що визначено в наших корпоративних політиках та правилах та інтегрована в нашу корпоративну культуру. Ми очікуємо відповідного рівня вимог щодо поваги до прав людини і від наших постачальників та партнерів, тому зобов'язуємо їх дотримуватись цих вимог. Дитяча праця і будь-які форми примусової праці, дискримінації, переслідування або тиску є неприпустимими для Компанії. 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 2022 році не було виявлено жодних випадків дискримінації.

«Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед» докладає 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

В «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед» впроваджена система управління охороною та безпекою праці, сертифікована за міжнародним стандартом ISO 45001:2018, яка охоплює усіх співробітників заводу, офісу та підрядних організацій, що працюють на об'єктах, що контролюються компанією.

Впроваджена система базується як на вимогах міжнародного стандарту (ISO 45001:2018) так і на нормативно-правових актах українського законодавства з охорони праці та промислової безпеки, цивільного захисту, техногенної та пожежної безпеки. Аспекти гігієни та безпеки праці мають важливе значення в усіх напрямах діяльності компанії та відіграють важливу роль в щорічному плануванні діяльності «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед».

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

- регулярний зовнішній аудит на відповідність міжнародному стандарту ISO 45001:2018;
- щоденні перевірки та 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.

Безпека персоналу

З самого початку повномасштабного вторгнення компанія пріоритезувала безпеку та допомогу співробітникам.

Задля безпеки наших людей 24 лютого 2022 року ми активували план дій у разі надзвичайних ситуацій, що передбачав тимчасову зупинку нашого виробництва в Україні, обмеження логістики та частини процесів щодо продажу в Україні, ставлячи безпеку співробітників на перше місце. Після деокупації Київщини компанія почала відновлювати виробничі процеси з урахуванням тодішньої ситуації. З перших днів після звільнення Броварщини компанія активно працювала над відновленням виробництва.

Адаптуючись до змін в безпековій ситуації ми продовжили працювати в обмеженому форматі там де це можливо. Співробітники, сфера діяльності яких дозволяла виконувати роботу віддалено - працювали віддалено, в тому числі працівники, що виїхали за кордон. Проте переважна більшість працівників задіяні в тих сферах, що потребують присутності на виробництві, тому Компанія створила усі необхідні для цього умови.

Безпека працівників залишається пріоритетним питанням для Компанії – ми розробили алгоритми дій під час повітряної тривоги, на території заводу облаштували сховище, організували запас питної води та забезпечили комфортні умови перебування в разі повітряної тривоги.

Працівники Кока-Кола Беверіджиз Україна створили 11 Coca-Cola Care Центрів здебільшого у центральних та західних областях України щоб допомогти колегам та їх родинам під час евакуації.

Залучення та мотивація співробітників

Винагорода та заробітна плата

Заробітна плата співробітників Компанії є ринковою та регулярно актуалізується. Разом з системою додаткових винагород та нефінансовими методами мотивації, забезпечує гідне життя та можливості для персоналу.

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, згідно з вимогами законодавства та політиками компанії.

Нематеріальна мотивація

У «Кока Кола Беверіджиз Україна Лімітед» застосовується велика кількість інструментів нематеріального заохочення, які сприяють залученості та лояльності працівників, розвитку корпоративної культури.

Для працівників «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед» доступна система добровільного медичного страхування та страхування життя. В умовах воєнного стану Компанія продовжила страхувати мобілізованих працівників та працівників, що оформили декретну відпустку у 2022 році. 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 військові дії Компанія провела набагато менше функціональних воркшопів, масових корпоративних та соціальних заходів в офлайні, ніж в минулі роки. На День сім'ї та Новий рік працівники та їх діти отримали подарунки. У 2022 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 2022 році з 16 жінок-співробітниць «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед», які могли скористатись своїм правом на декретну відпустку, 7 жінок-співробітниць використали таку можливість. З 6 співробітників Компанії, закінчення декретної відпустки яких очікувалося у 2022 році, повернулися до роботи 2 особи (33,3%). У 2022 році 2 (66,7%) співробітників, які повернулися до роботи після закінчення декретної відпустки у 2021 році 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, святкування національних та корпоративних свят (в онлайн-форматі), вручення подарунків до свят для співробітників та їхніх родин.

Навчання та розвиток персоналу

Наші співробітники залучені до культури особистої відповідальності за власний розвиток. Для цього ми використовуємо можливості онлайн-платформи Personal Learning Cloud. Як у межах обов'язкових, так і добровільних програм наш підхід до організації навчання передбачає що 10% часу приділяється теорії, 20% - підтримці з боку інших співробітників, 70% часу на виконання 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.

Оцінка ефективності роботи

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

Щороку відбувається оцінювання працівників (включаючи торговий персонал) за результатами діяльності за минулий рік, їх досягненнями тощо, базуючись на семи ключових навичках/компетенціях згідно підходу Зростання результатів (P4G). За результатами такої комплексної оцінки, приймається рішення щодо навчання, прискореного розвитку, кар'єрного розвитку, підвищення чи крос-функціонального переміщення працівників та розробляються індивідуальні плани розвитку. У 2022 році така оцінка проводилась в четвертому кварталі року, на відміну від щоквартальної оцінки, як це було раніше.

Підтримка співробітників

Добробут співробітників

Компанія подбала про матеріальну підтримку працівників у 2022 році, що було особливо важливо у ці важкі часи. Зокрема, працівникам Компанії було надано доступ до коштів Фонду допомоги працівникам Coca-Cola у разі надзвичайних ситуацій. Під час зупинки виробництва у березні, квітні 2022 року заробітна плата виплачувалась авансом у повному обсязі. В разі потреби Компанія надавала допомогу у розміщенні співробітників та їхніх родин, що тимчасово виїжджали за кордон. Ми розширили програму медичного страхування та страхування життя. Додаткову матеріальну підтримку отримали найбільш постраждалі та внутрішньо переміщені особи, зокрема останні отримали благодійну допомогу від Компанії розмір якої залежав від складу сім'ї. На час воєнного стану збільшено матеріальну допомогу від Компанії у зв'язку зі смертю працівника.

Збереження робочих місць

З початку повномасштабного вторгнення компанії «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед» вдалось уникнути скорочення позицій і реструктуризації. Ми організували програми навчання для того, щоб допомогти колегам, чиї ролі стали менш актуальними, змінити свій профіль.

Зокрема у 2022 році в Компанії була впроваджена нова програма – RE-SKILL 2 WIN або «Новий виклик», яка допомогла заповнити дефіцит фахівців через допомогу колегам в опануванні нових навичок, чия зайнятість на поточних посадах зменшилась у зв'язку із війною. Ми стикнулись з потребою підсилити команду виробництва, оскільки багато працівників долучились до лав сил оборони, в той же час частина співробітників Компанії евакуювались з гарячих точок, оскільки до 24 лютого наші філіали були присутні у всіх областях України. Наша команда швидко адаптувала програми навчання та залучила торгову команду до виробництва.

Перший етап проєкту RE-SKILL 2 WIN за участі 22 співробітників було реалізовано всього за 2,5 тижня - ми увійшли до сезону в повній готовності, підтримали наших людей та зберегли усі робочі місця.

Допомога для мобілізованих співробітників

Протягом 2022 року було мобілізовано 78 чоловіків що працювали в компанії. Для підтримки мобілізованих працівників компанія виплачувала одноразову матеріальну допомога одразу після призову. Після скасування законодавчої норми щодо збереження середнього заробітку за мобілізованим працівником, починаючи з липня 2022 року Компанія виплачувала щомісячну матеріальну допомогу нашим колегам, яких було мобілізовано у розмірі їхньої середньомісячної заробітної плати. Також всі наші мобілізовані колеги застраховані в програмі страхування життя. Наприкінці 2022 року мобілізованих співробітників працівники та їх діти отримали новорічні подарунки від Компанії та мотиваційний бонус (Energy Bonus).

На превеликий жаль у 2022 році внаслідок воєнних дій загинуло чотири працівники ІП «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед»: два працівники з числа мобілізованих загинули під час виконання бойових завдань, ще двоє працівників загинули під час окупації Київської області. Компанія підтримала родини загиблих працівників, виплативши матеріальну допомогу у зв'язку зі смертю. Також в Компанії організували благодійний аукціон, де було зібрано кошти на нагальні потреби дітей загиблих працівників.

Підтримка громад

Від лютого 2022 року Компанія спільно з ТССС та Фундацією Кока-Кола зобов'язались виділили понад 30 мільйонів доларів США на надання гуманітарної допомоги та підтримку співробітників компанії, які працюють в Україні.

Співпраця з Товариством Червоного Хреста України

Партнерство Компанії та Товариства Червоного Хреста в Україні триває вже понад десятиріччя, з лютого 2022 року оперативно реагуючи на виклики пов'язані з війною ми посилили це партнерство та втілили ряд проектів:

- **Постачання продовольчих наборів**

За підтримки Компанії та ТССС у грудні 2022 року Товариство Червоного Хреста України у співпраці з Італійським Червоним Хрестом доставили в Україну 70 тис. продуктових наборів громадам, які найбільше відчувають потребу в продовольстві. Для цього було виділено 4,7 млн євро. Один такий набір – це щомісячний запас найнеобхідніших і найпоживніших продуктів із великим терміном придатності в упаковці, яка забезпечує зберігання без холодильника. Кожен набір продовольства в Україні доповнили водою й напоями Coca-Cola. Також компанія залучила до ініціативи співробітників у якості волонтерів.

- **Відбудова зруйнованого дитячого садка на Київщині**

Одним із напрямків наданням допомоги Компанії є відновлення інфраструктури в місцевих громадах, що постраждали від воєнних дій.

Компанією спільно з ТССС було прийнято рішення про відновлення дитсадка в одній із місцевих громад, а саме в селі Богданівка Броварського району. Місцева громада визначила необхідність відновлення дитячого садка що сильно постраждав від ворожих обстрілів як найбільш нагальну потребу. Компанія обрала цей об'єкт для першочергового інвестування.

В рамках проекту з відновлення буде збудовано новий дитсадок, що буде розрахований на більшу кількість вихованців та буде максимально прилаштований для дошкільної освіти та відпочинку дітей, Новий заклад буде мати обладнане укриття що є однією з обов'язкових вимог до проекту закладу.

Надання гуманітарної допомоги у вигляді продукції компанії

Понад 1.5 мільйонів літрів продукції Компанії у 2022 році було безкоштовно доставлено тим, хто цього найбільше потребує по всій Україні, включаючи:

- Надання продукції разом з продуктовими наборами спільно з Товариством Червоного Хреста України
- Разом із Фондом Говарда Баффета було надано сотні тисяч літрів питної води для Пунктів незламності у зимовий період
- Для надання оперативної допомоги Компанія надала 13 000 літрів питної води для постраждалих від підтоплення в Херсонській області внаслідок підриву Каховської ГЕС.

Корпоративне волонтерство

Досвід Компанії доводить, що волонтерство – важливий інструмент значущих соціальних змін та формування стійких відносин зі співробітниками, партнерами та місцевими громадами. Ми впроваджуємо волонтерські ініціативи відповідно до стратегічних пріоритетів, наші проекти є системними та направлені на створення довготривалого позитивного ефекту.

Залучення принаймні 10% працівників до волонтерських ініціатив у робочий час є однією із глобальних цілей Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед у межах стратегії щодо сталого розвитку

Компанія завжди розвивала культуру волонтерства, тому, не дивно, що з початком повномасштабної війни також багато співробітників займаються волонтерством, як за власної ініціативи, так і за підтримки компанії. На початку повномасштабного вторгнення наші колеги перетворили регіональні філії, а хтось навіть і власні квартири, на Центри підтримки для колег, які виїжджали із небезпечних регіонів. За власної ініціативи та за підтримки компанії наші люди готували їжу, плели сітки, волонтерили в Червоному Хресті України, допомагали з логістикою гуманітарної допомоги, ставали донорами крові, робили фінансові пожертви, допомагали внутрішньо переміщеним особам, надаючи гуманітарну допомогу на кордонах та в пунктах їх тимчасового перебування тощо.

21% співробітників Кока-Кола Беверіджиз Україна долучилися до волонтерських ініціативу робочий час (15,7% - у 2021 році).

Підтримка донорства крові

Щороку Компанія організовує традиційну акцію «Стань донором – будь героєм». На кінець 2022 року за весь час акції до неї долучилися близько 400 співробітників компаній з усієї України, які разом здали 338 літрів крові та врятували понад 2300 життів. З початком війни, потреба у донорській крові в Україні стала ще гострішою і наші співробітники протягом року ставали донорами, рятуючи життя тих, хто цього потребує.

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. Основоположні принципи управління ризикам в Компанії відповідають міжнародному стандарту ISO 31000 «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 аналізу 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 цінових ризиків

Компанія наражається на ризик у зв'язку з нестабільність 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 цінових 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 Компанія 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 регулярне 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.

У 2022 році, незважаючи на воєнні дії, складну економічну ситуацію та загалом ситуацію на ринку, вдалось запустити виробництво нового смаку продукції Fanta WhatTheFanta Raspberry Lychi No Sugar. А також був призупинений випуск Coca-Cola ® Light, Coca-Cola Zero ® Vanilla та Coca-Cola Zero ® Lemon.

8. ІНФОРМАЦІЯ ПРО ФІНАНСОВІ ІНВЕСТИЦІЇ

Протягом 2022 року Компанія не здійснювала фінансових інвестицій у цінні папери інших підприємств, асоційовані і дочірні підприємства та інші. Обсяг капітальних інвестицій Компанії у 2022 році становив 86,1 млн. грн. без ПДВ.

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

«Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед» з 2019 року працює в рамках «Стратегії зростання – 2025» та виконує поставлені в ній цілі зі сталого розвитку. А також створює необхідні умови, щоб усі залучені сторони були зацікавлені у їхній реалізації. Окрім іншого, це удосконалення якості продукції, прозорі та довірливі відносини з клієнтами й споживачами, відповідальне управління бізнесом на шляху до сталого розвитку. Постійно здійснюється моніторинг реалізації цілей.

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 перероблятись
	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, ліквідовувати та реорганізовувати 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 52 813 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.

17 жовтня 2025 року.

Андрій Боднар
Фінансовий директор
ІП «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед»