



Звіт про управління за 2019 рік

Зміст

1. Організаційна структура та опис діяльності підприємства	2
Діяльність «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед»	2
2. Результати діяльності	3
3. Ліквідність та зобов'язання	3
4. Екологічні аспекти.....	4
Управління відходами	4
Проекти з відповідального поводження з відходами	6
Раціональне користування водними ресурсами	7
Викиди забруднюючих речовин та парникових газів	8
Ефективне споживання енергії.....	9
5. Соціальні аспекти та політика управління персоналом	10
Структура персоналу	10
Політика компанії в сфері управління персоналом.....	11
Дотримання прав людини	12
Політика компанії в сфері здоров'я та безпеки праці	13
Залучення та мотивація співробітників.....	13
Оцінка ефективності роботи	15
6. Ризики.....	16
7. Дослідження та інновації.....	17
8. Фінансові інвестиції	17
9. Перспективи розвитку	17
10. Корпоративне управління	20

1. Організаційна структура та опис діяльності підприємства

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

Діяльність «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед»

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 п'яти категоріях: солодкі газовані напої, соки, води, енергетичні напої та холодні чаї.

Категорія напоїв	Торгівельна назва напою
Солодкі газовані напої	<ul style="list-style-type: none">• Coca-Cola Оригінальний смак®,• Coca-Cola Light®,• Coca-Cola Zero®,• Coca-Cola Zero® Lemon,• Coca-Cola Zero® Vanilla,• Coca-Cola® плюс кава,• Fanta® з апельсиновим соком,• Fanta® з лимонним соком,• Fanta® Смак Мандарин,• Fanta® Shokata,• Fanta® Мангуава,• Sprite®,• Schweppes® Bitter Lemon,• Schweppes Indian Tonic®,• Schweppes® Mojito,• Schweppes® Pink Grapefruit,• Schweppes® Pomegranate.
Соки, нектари та сокові напої	<ul style="list-style-type: none">• Rich® (14 смаків),• Rich kids® (6 смаків)
Вода	<ul style="list-style-type: none">• Природна питна вода BonAqua® (газована, негазована та середньогазована).
Енергетичні напої	<ul style="list-style-type: none">• Burn Original®,• Burn Passion Punch®,• Burn Lemon Ice®,• Burn Apple Kiwi® ,• Burn Mango®• Gladiator®

Спортивні напої	<ul style="list-style-type: none"> • Powerade® Гірський вибух, • Powerade® зі смаком лимону
Чай	<ul style="list-style-type: none"> • FUZE TEA® 4 смаки чорного чаю: лимон; лісові ягоди та гібіскус; персик та троянди; сливи та гвоздика • FUZE TEA® зелений чай зі смаком «манго-ромашка»

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

2. Результати діяльності

У 2019 році чистий дохід від реалізації продукції «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед» становив понад 6,9 млрд грн, що на 13,1% більше, ніж у 2018 році. Зростання доходу в першу чергу пов'язане з збільшенням обсягів виробництва у 2019 році на 10%.

Дохід і собівартість	2018	2019
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг), тис. грн	6 101 890	6 901 720
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг), тис. грн	4 130 146	4 372 492

3. Ліквідність та зобов'язання

Станом на кінець 2019 року у структурі активів «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед» оборотні активи становили 58,6%, а необоротні активи – 41,4%.

В структурі капіталу «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед» станом на кінець 2019 року переважав власний капітал – 53,9%. Поточні зобов'язання становили 45,5%, а довгострокові зобов'язання склали незначну частку 0,6%. Така структура капіталу компанії свідчить про її відносно високий рівень фінансової стійкості і незалежності від позикових коштів.

Станом на кінець 2019 року обсяг оборотних активів перевищував обсяг поточних зобов'язань і забезпечення. Співвідношення оборотних активів до поточних зобов'язань і забезпечення (коефіцієнт поточної ліквідності) становило 1,27. Це вказує на достатній рівень платоспроможності компанії.

Активи та пасиви Компанії у 2019 році

Елемент Балансу	На початок звітного періоду, тис. грн.	На кінець звітного періоду, тис. грн.
Актив		
Необоротні активи	1 066 282	1 378 231
Оборотні активи	2 214 658	1 949 212
Пасив		
Власний капітал	-	1 793 563
Довгострокові зобов'язання і забезпечення	1 705 388	19 272
Поточні зобов'язання і забезпечення	1 575 552	1 514 608

4. Екологічні аспекти

В «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед» діють затверджені політики щодо захисту навколишнього середовища, зміни клімату, управління водними ресурсами, управління відходами упаковки від споживачів. В компанії впроваджена система екологічного управління, сертифікована за міжнародним стандартом ISO14001:2015.

Управління відходами

Відходи виробництва

Загальний обсяг утворених відходів у 2019 році склав 1 923 тонн, з яких понад 99% (1 920 тонн) – малонебезпечні. За типом відходів, найбільшу частку (27%) становив папір і картон. Основною причиною збільшення обсягів утворених відходів є нарощування виробництва продукції.

Питомий показник обсягу відходів, що потрапляє на звалище внаслідок діяльності «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед», у 2019 році становив 0,34 г на літр готового напою (у 2018 році – 0,26 г на літр готового напою). Таке збільшення питомого показника в першу чергу, окрім росту виробництва, пов'язане з реалізацією капітальних проектів, в яких до виконання робіт було залучено сторонні організації.

«Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед» забезпечує належний рівень утилізації відходів шляхом ретельного підбору постачальників послуг з утилізації. Зокрема, основними критеріями є наявність ліцензії на поводження з небезпечними відходами, досвіду в цій сфері та технічних можливостей збирати, зберігати й утилізувати відходи відповідно до потреб компанії. У 2019 році 88,4% утворених відходів було утилізовано відповідно до вимог природоохоронного законодавства України. Решта 11,6% відходів (побутові відходи) було видалено.

Структура утворених відходів у 2019 році за типом

Тип відходів	Обсяг відходів, тонн	%
Папір та картон	528	27,5%
Відходи від очищення стічних вод	382	19,9%
Поліетилен низького тиску некондиційний	272	14,1%
Відходи деревини	243	12,6%
Відходи комунальні	224	11,6%
Інші	275	14,3%
Всього	1 923	100%

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 2019 році було використано 27,8 тис. тонн матеріалів для упакування продукції. Порівняно з 2018 рік цей показники зменшився на 3,7%.

З 4,3 тис. т загального обсягу скляної упаковки, закупленої у постачальників, частка перероблених матеріалів становить 35%. Такі види пакувальних матеріалів як картон, композитний картон і паперові етикетки є відновлювальними. Їх частка в загальному обсязі пакувальних матеріалів у 2019 році становила 5,7% (у 2018 році – 5,4%).

Використання пакувальних матеріалів, тонн

Вид пакувального матеріалу	2017 рік	2018 рік	2019 рік
Заготовки ПЕТ	20 740	18 321	16 504
Скло	3 169	3 775	4 291
Плівка	1 762	1 919	2 229
Алюміній	1 047	1 704	1 984
Картон	808	774	888
Пластикові кришки	1 202	1302	880
Композитний картон	713	772	697
Пластикові етикетки	285	259	259
Сталь	36	44	56
Паперові етикетки	7	9	10
Всього	29 769	28 879	27 798

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.

Звіт про управління ІП «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед» за 2019 рік

У 2019 році частка зібраної та переробленої упаковки загалом склала 35%.

Проекти з відповідального поводження з відходами

Пілотний проект з роздільного збору відходів у м. Вишгород

Проект починаючи з 2017 року втілюється Українською Пакувально-Екологічною Коаліцією (УкрПЕК) за підтримки «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед» та ще 4 компаній. Він реалізується за принципами системи розширеної відповідальності виробника, яка існує в багатьох європейських країнах та є основним елементом нової концепції «Світ Без Відходів», яку Компанія має намір підтримати значними інвестиціями протягом наступних років. Досвід пілотного проекту у м. Вишгород в майбутньому планується масштабувати по всій Україні.

В рамках проекту передбачається створення у м. Вишгород інфраструктури для сортування за рахунок бізнесу, а саме: встановлення контейнерів для роздільного збору відходів упаковки, їх вивезення, досортування та відправки на переробку. Крім того, проект включає проведення освітніх ініціатив для населення на тему ефективного поводження з відходами. В 2019 році було досягнуто значних результатів:

- Загальна кількість встановлених контейнерів – 240 шт.
- Обсяг зібраної вторинної сировини – 422 тонн або 29% всіх відходів упаковки, що утворюються в місті.
- Обізнаність населення про проект (згідно з соціальним опитуванням) – 95%, що на 5% більше ніж у 2018 році.
- Інфраструктура проекту з роздільного збору сміття охоплює приблизно 90% населення міста.

Весняна толока Кока-Кола «СвітБезВідходів»

В 2006 році була започаткована ініціатива з гуртового прибирання парків, берегів річок та озер і щорічно проводить такі толоки на національному рівні. У квітні 2019 року у 25 містах України еко-команди із співробітників компанії, членів їх сімей та інших волонтерів об'єдналися для проведення весняної толоки:

- 1 044 волонтерів взяло участь в заході;
- 12,5 тонн сміття було зібрано і відсортовано.

За декілька годин спільної роботи учасники акції прибрали 23 зони відпочинку по всій Україні, а у Луцьку та Чернівцях волонтери облаштували території трьох дитячих будинків. В Києві співробітники «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед» разом з партнером - мережею супермаркетів BILLA і вихованцями дитячого будинку «Надія» прибирали рекреаційну зону узбережжя річки Десенки. З території узбережжя Десенки понад 6 000 кв. м було зібрано 4 тонн сміття.

Плогінг #СвітБезВідходів спільно з METRO Україна

У всьому світі набирає популярності нова еко-ініціатива – плогінг. Ідея полягає в поєднанні бігу і прибирання сміття на маршруті пробіжки.

У Всесвітній день прибирання 21 вересня співробітники «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед» та METRO Україна взяли участь у плогінгу #СвітБезВідходів, що відбувся у Гідропарку в місті Києві. В еко-пробіжці тривалістю півтори години взяло участь 65 волонтерів. Було зібрано, відсортовано і відправлено на переробку 387 кг сміття.

Раціональне користування водними ресурсами

«Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед» володіє дозволом на спеціальне водокористування, на основі якого здійснює відбір артезіанської води в районі селища Велика Димерка. Для цього на території компанії функціонують 10 водозабірних свердловин. Потужність свердловин становить від 40 куб. м до 50 куб. м за годину, глибина - від 226 м до 384 м. Свердловини обладнані водолічильниками, робота яких систематично контролюється.

У 2019 році обсяг відібраних підземних вод склав 1 185 мегалітрів (у 2018 році – 1 090 мегалітрів). Середній показник мінералізації води становить ≤ 1000 мг/л, що відповідає нормам вітчизняних і європейських стандартів.

Всього у 2019 році «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед» використала 1 185 мегалітрів води. З них на виготовлення напоїв у 2019 році було використано 658,7 мегалітрів води. Облік використаної води здійснюється за даними лічильників. Питомий обсяг використання води на одиницю продукції у 2019 році склав 1,80 літрів води на літр готового напою, що на 1,1% менше показника попереднього року.

У 2019 році в поверхневі води було скинуто 678 мегалітрів води. З них 6,4 мегалітрів води були повторно використані Компанією. Водовідведення зворотних вод здійснюється в р. Трубіж. Для цього функціонують дві системи каналізації: господарсько-побутова і виробнича. Вся вода перед скиданням підлягає повному очищенню на власних очисних спорудах, потужність яких становить 4 950 куб. м/добу.

З метою якісного управління стічними водами, «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед» проводиться двоступеневе механічне та біологічне очищення зворотних вод та їх подальше біологічне доочищення. Для цього також застосовується установка очищення стічної води з заключним гравійним очищенням та аеробним очищенням відстою компанії GUSS. В результаті, параметри якості очищеної води приводяться до вимог випуску у водойми рибогосподарського призначення.

Нормативи скиду і критерії якості стічних вод визначаються дозволом на спеціальне водокористування, виданим державними органами, і внутрішнім корпоративним стандартом KORE. З метою моніторингу характеристик водного об'єкта, в який скидаються стічні води, щоквартально проводяться заміри 500 м нижче і 500 м вище

Звіт про управління ІП «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед» за 2019 рік

точки скиду. Контроль дотримання законодавчих і корпоративних норм скиду стічних вод забезпечується акредитованою зовнішньою лабораторією, яка проводить відповідні аналізи. У звітному році випадків перевищення таких норм зафіксовано не було.

Викиди забруднюючих речовин та парникових газів

У 2019 році викиди забруднюючих речовин в атмосферу в результаті діяльності «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед» становили 104,3 тонн.

Викиди забруднюючих речовин в атмосферу у 2019 році

Назва забруднюючих речовин	Обсяг викидів, тонн
Викиди оксиду вуглецю (CO)	88,7
Викиди сполук азоту (NO ₂), без N ₂ O	9,1
Викиди діоксиду (SO ₂) та інших сполук сірки	0,095
Речовини у вигляді твердих суспендованих частинок	0,065
Інші види забруднюючих речовин	6,4
Всього забруднюючих речовин	104,3

У 2019 році обсяг викидів парникових газів становив 43,6 тис. тонн CO₂-екв. у порівнянні з 42,1 тис. тонн CO₂-екв. у 2018 році. Основною причиною зростання викидів стало збільшення обсягу виробництва та закупленої електроенергії. При цьому питомий показник інтенсивності викидів парникових газів за 2019 рік склав 66,22 грам CO₂-екв. на літр готового напою¹, що менше ніж у 2018 році (70,17 грам CO₂-екв. на літр готового напою).

Компанія докладает значних зусиль щодо зменшення негативного екологічного впливу, знижуючи викиди озоноруйнівних речовин в атмосферу. Так, з 76 024 одиниць холодильного обладнання компанії на ринку, 31,5% або 23 913 працюють на фреонах з нижчим негативним екологічним впливом. В 2018 році кількість таких холодильних установок складала 18 616 одиниць.

Викиди парникових газів автоматично обчислюються Системою управління даними компанії «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед» залежно від споживання енергії, неконтрольованих викидів природного газу, речовин, що руйнують озон, та використання отриманого вуглекислого газу у виробничих цілях.

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

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

Показник		2017 рік	2018 рік	2019 рік
Межі застосування 1 (прямі викиди)	Викиди від спалювання викопних видів палива	20 086	22 960	23 557
	Викиди від власного транспорту компанії	5 392	5 090	4 864
	Викиди від охолоджувальних речовин холодильного обладнання	586	606	574
	Прямі викиди від продукції (CO ₂ в напоях)	781	555	867
	Загальні прямі викиди	26 845	29 211	29 862
Межі застосування 2 (непрямі викиди)	Викиди від закупленої електроенергії	12 446	12 739	13 584
	Викиди від спожитої поза виробничим майданчиком електроенергії	179	160	173
	Загальні непрямі викиди	12 625	12 899	13 757
Сукупні викиди		39 470	42 110	43 619

Ефективне споживання енергії

«Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед» має власний квадрогенераційний завод, на якому виробляється електроенергія, енергія тепла, холоду та вуглекислий газу (CO₂), використовую для цього природний газ. Частину електроенергії Компанія закуповує з мережі. Функціонування власного квадрогенераційного заводу є не тільки економічно-доцільним рішенням для Компанії, а й також сприяє ефективному використанню енергії і скороченню викидів парникових газів. За рахунок впровадження інноваційних технологічних рішень Компанія прагне зменшувати негативний вплив на довкілля.

Всього «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед» у 2019 році спожила 329,3 млн. МДж енергії. Питомий показник енергоємності у 2019 році становив 0,50 МДж на літр готового напою, так само як і в 2018 році.

Обсяг споживання енергії в 2019 році за типами

Показник	Обсяг споживання, МДж
Електроенергія (закуплена)	68 067 293,8
Електроенергія (самостійно згенерована)	124 999 152,1 ²
Теплова енергія (самостійно згенерована)	94 378 713,8

² З загального обсягу самостійно згенерованої електроенергії у 2019 році, крім спожитої електроенергії, 210 140 кВт*год (756 504,0 МДж) було продано в мережу

Показник	Обсяг споживання, МДж
Енергія для охолодження (самостійно згенерована)	3 317 202,0
Пар (самостійно згенерований)	27 071 079,6

Споживання енергії з невідновлювальних і відновлювальних джерел в 2019 році

Показник	Обсяг споживання, МДж
3 невідновлювальних джерел:	243 252 401,6
Бензин	84 744 322,0
Дизель	8 901 533,2
Зріджений природний газ (LPG)	13 352 439,0
Газ	136 254 107,3
3 відновлювальних джерел:	1 343 948,4

В «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед» було впроваджено ряд заходів з метою зменшення енергоємності виробництва, збереження та ефективного використання енергії. Були впроваджені рішення щодо оптимізації використання енергії, встановлення енергоощадного освітлення і запобігання втратам теплової енергії. Це дозволило в 2019 році зменшити споживання енергії на 518,4 тис. МДж³.

5. Соціальні аспекти та політика управління персоналом

Структура персоналу

Чисельність персоналу «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед» станом на кінець 2019 року становила 1 320 осіб, з яких 84% чоловіків та 16% жінок. Серед вищого керівництва компанії, 46% працівників представлено громадянами України.

В 2019 році було найнято 312 працівників, а кількість звільнених співробітників становила 260. Плинність персоналу в 2019 році в «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед» становила 16%.

Динаміка чисельності працівників «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед» за статтю у 2016-2019 рр.

	2016 рік	2017 рік	2018 рік	2019 рік
Чоловіки	1 053	1 033	1 100	1 111
Жінки	230	243	206	209
Разом	1 283	1 276	1 306	1 320

³ Зменшення споживання енергії в 2019 році становило 144 тис. кВт*год

Розподіл загальної кількості співробітників «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед» за статтю, віком та регіонами у 2019 році (станом на 31.12.2019)

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	9	13	26	23	0	0
	30-50	5	3	56	31	33	33	0	0
	за 50	3	0	3	3	13	5	0	0
Завод (Київська обл.)	до 30	0	0	1	1	0	0	60	15
	30-50	0	0	35	14	0	0	171	23
	за 50	0	0	4	0	0	0	57	4
Регіони	до 30	0	0	22	1	253	10	0	0
	30-50	0	0	84	9	263	19	0	0
	за 50	0	0	1	1	12	1	0	0
Всього		8	3	215	73	600	91	288	42

Політика компанії в сфері управління персоналом

Підхід до управління персоналом в «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед» відповідає чинним вимогам законодавства і прийнятим на глобальному рівні політикам і принципам Групи компаній Соса-Кола НВС. Стандарти управління персоналом в «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед» регулюються внутрішньою Політикою щодо дотримання прав людини, Політикою щодо надання рівних можливостей. Принципи етичної і порядної поведінки, захисту персональних даних, забезпечення техніки безпеки, запобігання випадків хабарництва закріплені в Кодексі ділової поведінки.

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.

В «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед» діють три профспілкові організації, які представляють інтереси працівників відділу з продажів, працівників заводу та адміністративних відділів. Крім того, з 2010 року в компанії діє Рада трудового колективу на чолі з представником, якого обрали шляхом голосування та який представляє інтереси всіх працівників.

Основні аспекти трудових відносин в «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед» врегульовуються колективним договором. 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 2019 році колективний договір поширювався на всіх працівників компанії.

Дотримання прав людини

Дотримання прав людини є одним із найважливіших обов'язків «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед», який розповсюджується як на відносини з працівниками, так і з діловими партнерами, постачальниками та місцевими громадами. Компанія забезпечує рівні права та можливості для всіх працівників, незалежно від віку, статі, етнічної, расової та національної приналежності тощо

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.

Положення даної Політики розповсюджуються не тільки на співробітників компанії, а й на підрядників. В Керівних принципах для роботи з постачальниками, який є обов'язковим додатком до усіх договорів на з постачальниками «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед», містяться положення стосовно дотримання основних аспектів щодо прав людини.

Для отримання зворотного зв'язку від співробітників в «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед» діє лінія Speak-UP!, якою можна скористатися з приводу будь-яких занепокоєнь щодо порушення прав людини та інших норм поведінки. Звернення працівників є анонімними, що гарантує їм додатковий захист. Всі пропозиції і занепокоєння розглядаються згідно з встановленою Процедурою щодо розгляду скарг. У 2019 році не було виявлено жодних випадків дискримінації.

«Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед» на постійній основі взаємодіє з організаціями, що сприяють працевлаштуванню людей з інвалідністю. В рамках Програми відкритих можливостей налагоджено процес комунікації про вакансії для працевлаштування людей з інвалідністю в компанії. В 2019 році було прийнято на роботу 7 людей з інвалідністю. «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед» брала участь в спеціалізованих заходах, що сприяють працевлаштуванню людей з інвалідністю, в тому числі на рівні місцевих громад.

Політика компанії в сфері здоров'я та безпеки праці

В «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед» діє Політика щодо гігієни та безпеки праці, згідно з якою Компанія відповідальна за створення безпечних умов праці і запобігання професійним травмам та захворювань. Компанія зобов'язана проводити постійну оцінку і контроль факторів ризику травматизму на робочому місці та професійних захворювань. Аспекти гігієни та безпеки праці узгоджуються з іншими напрямками діяльності і включаються в загальне щорічне планування діяльності «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед».

Система управління охороною та безпекою праці «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед» сертифікована за міжнародним стандартом ISO 45001. Вона поширюється на всіх працівників компанії та підрядних організацій. Система управління охороною та безпекою праці відповідає вимогам українського законодавства, зокрема у сфері охорони праці та промислової безпеки, цивільного захисту, техногенної та пожежної безпеки.

«Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед» проводить регулярне проведення навчання та інформування співробітників в сфері охорони здоров'я та безпеки праці. Окрім вступних тренінгів щодо безпеки на робочому місці, які працівники проходять перед початком роботи, «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед» регулярно проводять навчання у різних формах – Тижні здоров'я, тренінги, практичні семінари. Інформування співробітників щодо питань здоров'я і безпеки праці відбувається через різні канали комунікації, такі як внутрішній/зовнішній сайт, корпоративна пошта, інформаційні стенди тощо.

Залучення та мотивація співробітників

Винагорода та заробітна плата

«Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед» забезпечує гідну оплату праці працівникам і підрядникам. Система базової винагороди в «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед» діє на основі грейдингу та щорічної оцінки результативності й потенціалу співробітників, а на розмір заробітної плати виробничого персоналу впливає також їх рівень майстерності. Працівникам надається щомісячна або щоквартальна винагорода на основі виконання ключових показників діяльності і бонуси за виконання індивідуальних показників ефективності та окремих показників роботи компанії.

Нематеріальна мотивація

Для співробітників «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед» діє система добровільного медичного страхування та страхування життя. «Кока-Кола Беверіджиз Україна» сприяє здоровому способу життя, надаючи можливість займатись у фітнес-кімнатах із тренером, пропонуючи знижки у спорт-зал, створюючи зони відпочинку. Співробітники «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед» мають додаткові оплачувані дні відпустки згідно із законодавством, а також право на додаткові оплачувані 3 дні (у зв'язку із особливими сімейними обставинами); доступ до їдальні на території компанії;

можливість безоплатного розвезення до заводу; отримання матеріальної допомоги за сімейними обставинами. Проводяться функціональні воркшопи, масові корпоративні та соціальні заходи і вручення подарунків до свят для співробітників та їх родин. Працівники мотивуються до високих досягнень через систему визнання і церемонії нагородження.

З метою збільшення показників залученості персоналу Кока-Кола Беверіджиз Україна впроваджує Програми Визнання на виробництві, змагання на автотранспортних засобах для співробітників складу, функціональні конференції (на теми фінансів, продажів та маркетингу, ICSC), воркшопи присвячені залученості персоналу у кожному департаменті, Міжнародний кубок з футболу для співробітників, Дні Сім'ї, святкування національних та корпоративних свят.

У 2019 році у «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед» було проведено чергове опитування щодо культури і залученості «Мій голос». На основі опитування 91% співробітників у 2019 році Індекс залученості в компанії склав 95%. Результат на 3% вище, ніж у попередньому році.

Крім того, всі співробітники компанії незалежно від статі, виду зайнятості та типу трудового договору мають право на декретну відпустку згідно з вимогами законодавства. У 2019 році з 19 жінок-співробітниць «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед», які могли скористатись своїм правом на декретну відпустку, 10 жінок-співробітниць використали таку можливість. Зі співробітників «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед», закінчення декретної відпустки яких очікувалося у 2019 році, повернулися до роботи: 31% (5 осіб). У 2019 році 100% співробітників, що повернулися з декретної відпустки у попередніх періодах, після наступних 12 місяців продовжували працювати в компанії.

Навчання та розвиток персоналу

«Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед» інвестує в навчання і розвиток співробітників та сприяє їх кар'єрному росту. Програми навчання в «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед» націлені на ознайомлення з цінностями компанії і розвиток професійних знань та навичок співробітників, що сприяють досягненню ними високих результатів роботи. Увага також приділяється розвитку лідерських здібностей для підготовки працівників до роботи на позиціях вищого рівня або іншого функціонального напрямку.

В «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед» всі нові співробітники проходять програму введення в нову посаду (on-boarding), що включає як функціональні й крос-функціональні, так і загальнокорпоративні тренінги, менторінг, інструктажі та інше навчання, необхідне для цієї посади. Обов'язковим для нових співробітників є тренінги та інструктажі щодо корпоративних політик та вимог законодавства у сфері охорони праці.

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

Звіт про управління ІП «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед» за 2019 рік

- **Обов'язкові (CORE) програми** з метою підготовки нових керівників після призначення на посаду іншого рівня лідерства: охоплюють розвиток лідерських здібностей та технічних знань і навичок, які допоможуть якомога швидше досягти необхідної результативності на новій посаді. У 2019 році показник залученості і покриття програм CORE для співробітників склав 98,86%.
- **Добровільні (Boosters) програми** з метою підвищення результативності співробітників: направлені на розвиток комунікаційних і лідерських навичок, індивідуальної ефективності, навичок управління командою, наставництва (коучинг), розробки презентацій, вивчення англійської мови та інше.

У 2019 році співробітники «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед» пройшли навчання за такими обов'язковими і добровільними програмами:

- **16 лідерських програм навчання** з метою підтримка прискореного розвитку талантів та їх переходу на вищий рівень лідерства, надання ключових навичок управління для досягнення повної ефективності та вміння нарощувати залученість своїх команд.
- **30 програм навчання у комерційній сфері та 4 програми у сфері забезпечення збутом** з метою розвитку функціональних знань та навичок.
- **7 програм навчання за напрямком сталого розвитку** з метою розвитку знань та навичок для забезпечення відповідності стандартам, нормам і найкращих практик зі сталого розвитку та реалізації планів Системи Компаній Кока-Кола в Україні в цій сфері.
- **6 програм навчання з відповідності законодавству та корпоративним політикам.**

Оцінка ефективності роботи

У 2019 році у «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед» було запроваджено масштабну нову ініціативу із впровадження культури продуктивності співробітників Performance for Growth. Ця програма включає три основні модулі для підтримки продуктивності працівників протягом року:

- щомісячні зустрічі;
- щоквартальні зустрічі;
- зворотний зв'язок від клієнтів та колег.

Окрім цього за підсумками року співробітники отримують оцінку результативності й свого потенціалу, а також зворотний зв'язок щодо покращення результатів роботи та подальшого розвитку кар'єри.

У 2019 році 100% представників вищого керівництва та менеджменту середньої ланки отримали оцінку якості їх роботи і перегляд кар'єрного розвитку за програмою Performance for Growth. А також 84% офісних працівників чоловічої статі, 83% - жіночої, 50% працівників заводу чоловічої статі і 73% працівників жіночої статі отримали таку оцінку.

6. Ризики

В своїй діяльності «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед» 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 в будь-якій країні, включно з «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед». Основоволожні принципи управління ризикам 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 в кожній країні 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.

Ризики в сфері охорони праці

«Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед» визначає, оцінює й контролює ризики травм та професійних захворювань згідно з Програмою оцінки ризиків на робочих місцях. Програма підлягає щорічному аналізу з боку керівництва. Оцінка ризиків передбачає опитування працівників, огляд технічного стану обладнання, проведення внутрішніх і зовнішніх аудитів та перевірки державними органами. На основі проведеної оцінки формується план і бюджет впровадження запобіжних й попереджувальних заходів. Необхідні заходи визначаються залежно від рівня небезпеки виявленої ситуації, для чого впроваджена специфічна методика із 100-бальною шкалою оцінювання їх рівня впливу.

У 2019 році у «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед» продовжила діяти програма Behaviour Base Safety (BBS), що має на меті покращити культуру професійної безпеки

та здоров'я співробітників. Програма передбачає регулярний моніторинг небезпечних умов праці з подальшою їх реєстрацією, оцінкою 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 ділянцях, протоколах BBS та Near Miss⁴.

7. Дослідження та інновації

«Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед» з метою максимального задоволення споживчого попиту і відповідності очікуванням та вподобанням споживачів постійно розширює портфель своїх продуктів. У 2019 році Компанія випустила на ринок 12 нових найменувань продукції: Coca-Cola® плюс кава, Fanta® Мангуава, Burn Mango®, Rich® слива, яблуко, чорноплідна горобина, Rich® карамель, Rich kids® яблуко-груша, Rich kids® персик, Powerade® Гірський вибух, Powerade® зі смаком лимону, FUZE TEA® зелений чай зі смаком «манго-ромашка», FUZE TEA® чорний чай зі смаком персика та троянди, FUZE TEA® чорний чай зі смаком сливи та гвоздики (сезонний смак).

8. Фінансові інвестиції

Протягом 2019 року «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед» не здійснювала фінансових інвестицій у цінні папери інших підприємств, асоційовані і дочірні підприємства та інші. Обсяг капітальних інвестицій Компанії у 2019 році становив 690 604 000 грн. без ПДВ.

9. Перспективи розвитку

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, будувати довірливі відносини з клієнтами й споживачами, забезпечуючи відповідальне управління бізнесом на шляху до сталого розвитку.

Цілями Стратегії зростання 2025 є:

- >5% зростання виручки (без впливу курсової різниці) рік до року
- >11% операційного прибутку
- Індекс залученості вищий за глобальну норму високих показників
- Досягнення наших зобов'язань зі сталого розвитку до 2025 року

Стратегія зростання 2025 побудована на п'яти основних принципах:

- ▶ Перемагати на ринку;
- ▶ Використовувати переваги нашого унікального портфоліо 24/7;

⁴ Потенційно небезпечна подія, яка не призвела до нещасного випадку

Звіт про управління ІП «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед» за 2019 рік

- ▶ Стимулювати зростання через конкурентоспроможність та інвестиції;
- ▶ Розвивати потенціал наших співробітників;
- ▶ Заслуговувати наше право на діяльність.

Ці принципи підкріплюються новими цінностями зростання:

- ▶ **Перемога разом із замовниками:** ми – Компанія з продажів, яка невпинно шукає інноваційні рішення, спрямовані на створення спільних цінностей.
- ▶ **Розвиток наших співробітників:** ми віримо у наших співробітників та щиро прагнемо розвиватись самі і допомагати у розвитку іншим.
- ▶ **Досконалість:** ми віримо у наших співробітників та щиро прагнемо розвиватись самі і допомагати у розвитку іншим.
- ▶ **Вірність принципам:** ми завжди робимо те, що правильно, а не те, що легко, і беремо на себе відповідальність за результати.
- ▶ **Навчання:** ми слухаємо, проявляємо 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.

Стратегія «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед» у сфері сталого розвитку повністю відповідає стратегії Групи компаній Соса-Кола НВС, яка у 2018 році представила нові амбітні цілі до 2025 року.

Сфера сталого розвитку	Суттєва тема	Цілі до 2025 року
Зменшення викидів	Зменшення виробничих викидів	Зменшити прямі викиди вуглецю 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 на 20%
	100% забезпечення водою у регіонах з дефіцитом води	Допомога у забезпеченні доступу до водних ресурсів громадам у

Сфера сталого розвитку	Суттєва тема	Цілі до 2025 року
		регіонах із дефіцитом водних ресурсів
Світ без сміття	100% повторного використання	100% пакування продукції буде перероблятися
	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

У сфері управління персоналом:

У 2020 році планується підвищення рівня залученості працівників та продуктивності/результативності праці. Буде здійснюватися подальше розширення онлайн-навчання, впровадження напрямку Personal Learning Cloud для підвищення відповідальності співробітників «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед» за власний розвиток та подальше впровадження культури Лідерства через Коучинг. У 2020 році здійснюватиметься розширення комунікаційних ініціатив щодо підтримки політики

відкритих можливостей для працевлаштування в компанії представників різних категорій населення за статтю, віком, досвідом, а також людей з інвалідністю.

У сфері охорони праці:

Головною ціллю «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед» на 2020 рік є відсутність нещасних випадків зі смертельними наслідками в процесі трудової діяльності та зменшення коефіцієнту травматизму. Ціль реалізуватиметься шляхом впровадження заходів з охорони праці для співробітників компанії «Кока-Кола Україна Лімітед» і підвищення рівня культури безпеки на робочому місці. Для співробітників регулярно проводяться інструктажі та навчання з охорони здоров'я та безпеки праці, вони забезпечуються необхідними засоби захисту. Компанія надає можливості і заохочує співробітників вести здоровий спосіб життя поза роботою.

10. Корпоративне управління

Вертикаль управління «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед» 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 фінансового департаменту:

Розробляє, реалізує та координує стратегічний та операційні фінансові плани та бюджети, а також фінансову й податкову політику 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 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.

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.

Менеджер з питань інформаційних технологій:

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, проектів 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 проектів, 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, 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 персоналу:

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 зв'язках з громадськістю та державними установами:

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.