

Звіт про управління за 2020 рік

Зміст

1. Організаційна структура та опис діяльності підприємства.....	2
Діяльність «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед»	2
2. Результати діяльності	5
3. Ліквідність та зобов'язання	5
4. Екологічні аспекти	6
Управління відходами	6
Проекти з відповідального поводження з відходами	7
Раціональне користування водними ресурсами	8
Викиди забруднюючих речовин та парникових газів	9
Ефективне споживання енергії	10
5. Соціальні аспекти та політика управління персоналом	11
Структура персоналу	11
Політика Компанії в сфері управління персоналом	12
Дотримання прав людини	13
Політика Компанії в сфері здоров'я та безпеки праці	13
Залучення та мотивація співробітників	16
Оцінка ефективності роботи	18
6. Ризики	18
7. Дослідження та інновації	19
8. Фінансові інвестиції	21
9. Перспективи розвитку	21
10. Корпоративне управління	24

1. Організаційна структура та опис діяльності підприємства

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.

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 шести категоріях: солодкі газовані напої, соки, води, енергетичні та спортивні напої, 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 Zero® Orange• Coca-Cola® Coffee• Coca-Cola® Coffee Caramel• Fanta® з апельсиновим соком• Fanta® з лимонним соком• Fanta® Смак Мандарин• Fanta® Shokata• Fanta® Манго-Гуава• Fanta® What The Fanta• Sprite®• Schweppes® Bitter Lemon• Schweppes Indian Tonic®• Schweppes® Mojito• Schweppes® Pink Grapefruit• Schweppes® Pomegranate• Schweppes® Gentle Ginger• Schweppes® Premium Tonic• Schweppes® Pina Colada
Соки, нектари та сокові напої	<ul style="list-style-type: none">• Rich® (15 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">• Coca-Cola® Energy

	<ul style="list-style-type: none"> • Burn Original® • Burn® Apple-Kiwi • Burn® Fruit Punch • Burn® Pineapple • Burn® Mango • Burn® Peach • 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; слива та гвоздика • FUZE TEA® зелений чай зі смаком «манго-ромашка»

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

Мета, цілі та стратегії досягнення цілей

Основною метою діяльності Компанії є здійснення підприємницької діяльності з метою одержання прибутку.

Наше бачення – провідний партнер 24/7 у категорії "напої".

Принципи нашого зростання:

- перемагати на ринку
- використовувати переваги нашого унікального портфелю 24/7
- стимулювати зростання через конкурентоспроможність та інвестиції
- розвивати потенціал наших співробітників
- заслужувати наше право на діяльність

Ми працюємо відповідально для забезпечення сталого розвитку нашого бізнесу, нашого суспільства та світу, в якому живемо.

У Соса-Сола НВС ми дотримуємось шести основних цінностей, які керують нашою щоденною роботою: перемога разом із замовниками, розвиток наших співробітників, досконалість, вірність принципам, навчання, ми - одна команда. Це ДНК нашої Компанії і вони є запорукою нашого майбутнього успіху.

Організаційна структура та керівництво

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

Інформація про наявність філіалів

Компанія складається з 12 регіональних підрозділів.

Вплив економічної ситуації на фінансовий стан

На початку 2020 року нове захворювання, викликане коронавірусом (COVID-19), почало швидко поширюватися по всьому світу, в результаті чого Всесвітня організація охорони здоров'я у березні 2020 року оголосила про пандемію. Заходи, що були вжиті багатьма країнами для стримання поширення COVID-19, призводять до значних зривів операційної діяльності багатьох компаній та мають значний вплив на світові фінансові ринки. Значення впливу COVID-19 на бізнес Компанії багато в чому залежить від тривалості та охоплення світової та української економік ефектами пандемії.

Макроекономічна ситуація протягом перших місяців 2020 року сприяла стабілізації фінансової системи України. У 2020 році темп інфляції споживчих цін в Україні становив 5% (у порівнянні з 4,1% у 2019 році). Проте внутрішні та зовнішні фактори, вплив яких на економіку України розпочався у другому півріччі 2019 року та значно посилювався у 2020 році, призвели до девальвації гривні. Станом на 31 грудня 2020 року встановлений НБУ офіційний курс обміну гривні по відношенню до євро становив 34,74 гривні за 1 євро порівняно з 26,42 гривні за 1 євро на 31 грудня 2019 року.

Значна кількість компаній в Україні вимушені припиняти або обмежувати свою діяльність на невизначений на дату підготовки цієї фінансової звітності час. Заходи, що вживаються для стримування поширення вірусу, включаючи карантин, соціальну дистанцію, призупинення діяльності об'єктів соціальної інфраструктури тощо, впливають на економічну діяльність підприємств, у тому числі і Компанії.

Уряд, який був сформований після парламентських виборів у липні 2019 року, був відправлений у відставку 4 березня 2020 року, і був призначений новий уряд. У контексті політичних змін ступінь непевності, у тому числі щодо майбутнього напрямку реформ в Україні, залишається вкрай високим. Окрім цього, негативна динаміка світових ринків, пов'язана з пандемією коронавірусу, може мати подальший негативний вплив на економіку України. Остаточний результат політичної та економічної ситуації в Україні та її поточні наслідки передбачити вкрай складно, проте вони можуть мати подальший негативний вплив на економіку України та бізнес Компанії.

2. Результати діяльності

У 2020 році чистий дохід від реалізації продукції «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед» становив понад 7 млрд грн, що на 3,4 % більше, ніж у 2019 році. Зростання доходу в першу чергу пов'язане з збільшенням обсягів виробництва.

Дохід і собівартість	2018	2019	2020
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг), тис. грн	6 101 890	6 901 720	7 134 428
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг), тис. грн	4 130 146	4 372 492	4 556 601

3. Ліквідність та зобов'язання

Станом на кінець 2020 року у структурі активів «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед» оборотні активи становили 60 %, а необоротні активи – 40 %.

В структурі капіталу «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед» станом на кінець 2020 року переважав власний капітал – 55,6 %. Поточні зобов'язання становили 43,8 %, 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 2020 року обсяг оборотних активів перевищував обсяг поточних зобов'язань і забезпечення. Співвідношення оборотних активів до поточних зобов'язань і забезпечення (коефіцієнт поточної ліквідності) становило 1,38. Це вказує на достатній рівень платоспроможності Компанії.

Активи та пасиви Компанії у 2020 році

Елемент Балансу	На початок звітного періоду, тис. грн.	На кінець звітного періоду, тис. грн.
Актив		
Необоротні активи	1 378 231	1 604 411
Оборотні активи	1 949 212	2 393 922
Пасив		
Власний капітал	1 793 563	2 223 779
Довгострокові зобов'язання і забезпечення	19 272	24 336
Поточні зобов'язання і забезпечення	1 514 608	1 750 218

4. Екологічні аспекти

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

Управління відходами

Відходи виробництва

Компанія відповідально поводить з відходами. Їхня утилізація відбувається максимально ефективними та безпечними способами, які відповідають вимогам законодавства України щодо поводження з відходами, захисту атмосферного повітря та довкілля загалом. Загальний обсяг утворених відходів у 2020 році склав 1918 тонн, що на 0,3% менше ніж у попередньому році.

Питомий показник обсягу відходів виробництва, що потрапляє на звалище внаслідок діяльності «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед», у 2020 році становив 0,29 г/л готового напою (у 2019 році – 0,34 г/л). У 2020 році ми обрали нового надійного постачальника послуг безпечної утилізації таких відходів.

Кількість відходів залишилась практично незмінною у порівнянні із попереднім роком, на фоні зростання обсягів виробництва. Обсяг небезпечних відходів при цьому становив лише 0,6% від загальної кількості утворених відходів. У 2020 році 89,6% утворених відходів було утилізовано відповідно до вимог природоохоронного законодавства України шляхом вторинної переробки. Решта 10,4% відходів (побутові відходи) було видалено.

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 2020 році було зібрано та перероблено 43% упаковки, що на 8% більше, ніж попереднього року.

Із 3,3 тис. тонн загального обсягу скляної упаковки, закупленої у постачальників, частка перероблених матеріалів становила 35%. Частка матеріалів повторного використання від загальної кількості використаних матеріалів пакування у 2020 році становила 4,3%.

Для пакування продукції у 2020 році використано 26,2 тис. тонн матеріалів. Використання відновних матеріалів при цьому зросло на 5,7% порівняно з 2019 роком.

Використання пакувальних матеріалів, тонн

Вид пакувального матеріалу	2018 рік	2019 рік	2020 рік
Заготовки ПЕТ	18 321	16 504	15 296

Скло	3 775	4 291	3 222
Плівка	1 919	2 229	2 297
Алюміній	1 704	1 984	2 596
Картон	774	888	895
Пластикові кришки	1302	880	1 027
Композитний картон	772	697	567
Пластикові етикетки	259	259	261
Сталь	44	56	42
Паперові етикетки	9	10	7
Всього	28 879	27 798	26 210

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 проект 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, проект передбачає проведення освітніх ініціатив для населення щодо ефективного поводження з відходами. В 2020 році було досягнуто значних результатів:

- загальна кількість встановлених контейнерів – 280 шт (+20 у 2020 році);
- обсяг зібраної вторинної сировини – 530 тонн або 38% всіх відходів упаковки, що утворюються в місті;
- підтримують проект – 86% мешканців Вишгорода (згідно з соціальним опитуванням).

Зелений день

19 вересня 2020 року у Всесвітній день прибирання співробітники «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед» разом зі своїми рідними у різних куточках України долучилися до прибирання під час акції «Зелений день», яку Компанія проводить вже 15-й рік поспіль.

Зазвичай захід відбувається щороку у форматі прибирання прибережної зони, коли всі співробітники збираються разом і працюють однією командою. Цього року через

пандемію ми підтримали наші традиції та організували індивідуальні прибирання, коли наші колеги опоряджали парки, вулиці та сквери свого міста. Було залучено 305 волонтерів, які прибрали 76 локацій у 23 містах України, де зібрали та відсортували 3 тонни відходів.

Також була проведена акція серед співробітників «Сортуй відходи вдома!», під час якої заохочували збирати хатні відходи та передавати їх на перероблення.

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 потужністю від 40 куб. м до 50 куб. м за годину та глибиною відбору води від 226 м до 384 м. Облік відбору та використання води забезпечується за допомогою звірених лічильників у передбаченому законодавством порядку, якими обладнана кожна свердловина.

У 2020 році обсяг відібраних підземних вод склав 1 172 мегалітрів, що на 13 мегалітрів менше ніж у попередньому році. Відбір води здійснюється у межах Ліцензії та відповідно до Кодексу України про надра. Середній показник мінералізації води не перевищував 1000 мг/л, що відповідає нормам вітчизняних і європейських стандартів.

Всього у 2020 році «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед» використала для виробництва напоїв 584 мегалітрів води, що менше на 11,3% порівняно з попереднім роком. Скорочення обсягів використання води спричинене підвищенням ефективності виробництва. Після відбору вода проходить низку процедур, щоб вона відповідала глобальним стандартам якості та складу для виробництва напоїв.

Компанія системно впроваджує кращі практики водокористування для підвищення ефективності виробничих процесів. Для оцінки ефективності таких заходів використовується питомий показники щодо водокористування води з розрахунку на літр готового напою. У 2020 році цей показник покращився. На 4,4% зменшився обсяг використання води на літр готового напою у порівнянні з 2019 роком і на 5,8% у порівнянні з 2018 роком.

«Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед» проводить двоступеневе механічне та біологічне очищення зворотних вод та їхнє подальше біологічне доочищення. Для цього також застосовується установка очищення стічної води із фінальним гравійним очищенням та аеробним очищенням відстою компанії GUSS.

У 2020 році у поверхневій воді було скинуто 588 мегалітрів води. З них 6,5 мегалітрів води були повторно використані Компанією. Очищені стічні води скидають у спеціально облаштоване місце річки Трубіж. Стічні води, які не повинні попадати у дренажні системи, накопичуються в резервуарі та регулярно утилізуються сервісною організацією.

Для моніторингу характеристик водного об'єкта, в якій скидаються стічні води, щокварталу проводять заміри на 500 м нижче і на 500 м вище точки скидання. У 2020 році випадків перевищення норм якості та кількості стічних вод не зафіксовано. Показником якості очищення стічних вод є той факт, що очищені стоки відповідають вимогам для скидання їх у водойми рибогосподарського призначення.

Частина стічних вод після очищення використовується повторно для станції миття автомобілів, що також має власну систему очищення води, та для наповнення декоративного ставка з рибами, що є своєрідним біоіндикатором якості процесів очищення стічних вод. Неконтрольованих розливів стічних вод у 2020 році не зафіксовано.

Викиди забруднюючих речовин та парникових газів

У 2020 році викиди забруднюючих речовин в атмосферу в результаті діяльності «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед» становили 87,7 тонн.

Викиди забруднюючих речовин в атмосферу у 2020 році

Назва забруднюючих речовин	Обсяг викидів, тонн
Викиди оксиду вуглецю (CO)	74,3
Викиди сполук азоту (NO ₂), без N ₂ O	8,76
Викиди діоксиду (SO ₂) та інших сполук сірки	0,08
Речовини у вигляді твердих суспендованих частинок	0,08
Інші види забруднюючих речовин	4,5
Всього забруднюючих речовин	87,7

Викиди парникових газів автоматично обліковуються системою управління даними «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед» залежно від споживання енергії, викидів природного газу, озоноруйнівних речовин та використання отриманого вуглекислого газу у виробничих цілях.

У 2020 році вдалося досягти зменшення обсягу викидів парникових газів до 39,7 тис. т CO₂-екв. на 8,9% у порівнянні з попереднім роком (43,6 тис. т CO₂-екв.) при збільшенні обсягів виробництва. При цьому питомий показник інтенсивності викидів парникових газів за 2020 рік склав 51,11 грам CO₂-екв. на літр готового напою¹, що менше ніж у 2019 році (66,22 грам CO₂-екв. на літр готового напою).

Крім зменшення викидів парникових газів Компанія докладає значних зусиль щодо скорочення негативного екологічного впливу, знижуючи викиди озоноруйнівних речовин в атмосферу від власного холодильного обладнання, яке надає у користування своїм клієнтам. Так, у 2020 році з 77 538 холодильників на ринку 37% працюють на фреонах з нижчим негативним екологічним впливом.

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

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

Показник		2018 рік	2019 рік	2020 рік
Межі застосування 1 (прямі викиди)	Викиди від спалювання викопних видів палива	22 960	23 557	22 083
	Викиди від власного транспорту Компанії	5 090	4 864	3938
	Викиди від охолоджувальних речовин холодильного обладнання	606	574	760
	Прямі викиди від продукції (CO ₂ в напоях)	555	867	870
	Загальні прямі викиди	29 211	29 862	27 651
Межі застосування 2 (непрямі викиди)	Викиди від закупленої електроенергії	13 584	12 739	11 915
	Викиди від спожитої поза виробничим майданчиком електроенергії	173	160	154
	Загальні непрямі викиди	13 757	12 899	12 069
Сукупні викиди		39 470	43 619	39 720

Ефективне споживання енергії

«Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед» має власний квадрогенераційний завод, на якому виробляється електроенергія, енергія тепла, холоду та вуглекислий газу (CO₂), використовуючи 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 2020 році спожила 298 ТДж енергії, що на 9,5% менше у порівнянні з попереднім роком. На тлі загального зменшення використання енергії питомий показник використання енергії за 2020 рік скоротився у порівнянні з попереднім роком на 14% і становив становив 0,43 МДж на літр готового напою. Це зумовлено реконструкцією ліній розливу, модернізацією системи вентиляції, розширенням складського господарства та запуском нової сучасної лінії.

Обсяг споживання енергії в 2020 році за типами

Показник	Обсяг споживання, ГДж
Електроенергія (закуплена)	64 132

Показник	Обсяг споживання, ГДж
Електроенергія (самостійно згенерована)	97 238
Теплова енергія (самостійно згенерована)	97 324
Енергія для охолодження (самостійно згенерована)	8 023
Пар (самостійно згенерований)	26 200

Споживання енергії з невідновлювальних і відновлювальних джерел в 2020 році

Показник	Обсяг споживання, ГДж
3 невідновлювальних джерел:	187 455
Бензин	48 337
Дизель	9 683
Зріджений природний газ (LPG)	14 046
Газ	115 389
3 відновлювальних джерел:	973

У 2020 році було спожито 188,4 ТДж енергії палива, що на 23% менше, ніж у попередньому (243,2 ТДж). Найбільшу частку становив природний газ, що використовується для власного квадрогенераційного заводу, який генерує теплову та електричну енергію, а також забезпечує потреби виробництва в охолодженні та вуглекислому газі (CO₂).

5. Соціальні аспекти та політика управління персоналом

Структура персоналу

Чисельність персоналу «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед» станом на кінець 2020 року становила 1 248 осіб, з яких 84% чоловіків та 16% жінок. Серед вищого керівництва Компанії 45% працівників представлено громадянами України.

В 2020 році було найнято 126 працівників, а кількість звільнених співробітників становила 200. Плинність персоналу в 2020 році в «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед» становила 16%.

Динаміка чисельності працівників «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед» за статтю у 2017-2020 рр.

	2017 рік	2018 рік	2019 рік	2020 рік
Чоловіки	1 033	1 100	1 111	1045
Жінки	243	206	209	203

Разом	1 276	1 306	1 320	1 248
--------------	--------------	--------------	--------------	--------------

Розподіл загальної кількості співробітників «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед» за статтю, віком та регіонами у 2020 році (станом на 31.12.2020)

Підрозділ Компанії	Категорія працівників								
	Вікова група	Вище керівництво		Менеджмент середньої ланки		Офісні працівники		Працівники заводу	
		Чоло-віки	Жінки	Чоло-віки	Жінки	Чоло-віки	Жінки	Чоло-віки	Жінки
Офіс (Київська обл.)	до 30	0	0	6	10	22	20	0	0
	30-50	5	3	56	28	40	36	0	0
	за 50	3	0	2	4	11	5	0	0
Завод (Київська обл.)	до 30	0	0	1	1	0	0	44	14
	30-50	0	0	35	11	0	0	164	23
	за 50	0	0	4	0	0	0	55	4
Регіони	до 30	0	0	18	1	200	10	0	0
	30-50	0	0	84	1	283	30	0	0
	за 50	0	0	1	0	11	2	0	0
Всього		8	3	207	56	567	103	263	41

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, за 2-3 місяці заздалегідь, згідно з вимогами чинного законодавства й колективного договору.

Важливим інструментом соціального діалогу між менеджментом Компанії та колективом є колективний договір. Він охоплює такі питання як забезпечення зайнятості працівників, трудові відносини, оплату й нормування праці, режим праці та відпочинку, охорону праці, систему соціальних гарантій і пільг, відповідальність сторін договору. У 2020 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.

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 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 2020 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. Семеро людей з інвалідністю у 2020 році поповнили колектив Компанії.

Політика Компанії в сфері здоров'я та безпеки праці

У «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед» діє Політика щодо гігієни та безпеки праці. Вона визначає необхідність розроблення та впровадження ефективних систем гігієни та безпеки праці (OH&S), стандартів та методик відповідно до чинників небезпеки, пов'язаних з діяльністю Компанії. Компанія зобов'язана проводити постійне оцінювання та контроль чинників ризику травматизму на робочому місці та професійних

захворювань. Аспекти гігієни та безпеки праці узгоджуються з іншими напрямками діяльності та містяться у загальному щорічному плануванні діяльності «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед».

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

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

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

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

Протидія COVID-19

В умовах пандемії «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед» вживає усіх необхідних заходів для гарантування здоров'я та безпеки працівників. Упродовж 2020 року Компанія провела низку заходів боротьби із COVID-19 з обов'язковим дотриманням вимог національного законодавства щодо карантинних обмежень, санітарно-гігієнічних норм та з урахуванням інших рекомендацій профільних органів державної влади. Завдяки цьому вдалося мінімізувати ризики захворюваності співробітників, забезпечити психологічну підтримку в нових для усіх умовах. Значних змін зазнала організація робочого процесу. Працівники, специфіка роботи яких це дозволяла, перейшли на віддалений формат роботи. Компанія впровадила змінну роботу на підприємстві для відділів, наявність представників яких є обов'язковою. Було забезпечено дотримання вимог щодо дистанціювання, у приміщеннях збільшили кількість прибирань, організували їхню дезінфекцію, встановили захисні екрани.

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

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

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

Компанія впровадила програму підтримки співробітників та членів їхніх родин (EAP) 24/7, яка надає професійні, конфіденційні, консультаційні та практичні послуги з підтримки у загальних життєвих ситуаціях та допомогу у вирішенні життєвих проблем для підтримки ментального, фізичного, соціального та фінансового благополуччя співробітників. Контроль за дотриманням правил безпеки забезпечується керівниками та колегами, спеціалістами відділу охорони праці, службою охорони на вході на територію.

Крім того «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед» запропонувала свою допомогу Урядовому контактному центру в роботі на гарячій лінії з питань COVID-19. Компанія надала можливість своїм працівникам у робочий час на добровільних засадах (зі збереженням за ними заробітної плати) допомагати центру консультувати громадян. Представники Урядового контактного центру організували тижневий навчальний інтенсив для співробітників Компанії та допомагали протягом перших днів роботи як волонтери. Люди, які зверталися на гарячу лінію, переважно потребували роз'яснень стосовно медичних та захисних засобів для протидії поширенню коронавірусу, надання порад з медичної допомоги та психологічної підтримки. Протягом двох місяців (травень-червень 2020 року) щоденно 17 волонтерів Компанії працювали дистанційно за змінним графіком у робочі дні з 09:00 до 17:00. Результатом роботи команди стали:

- 1500 волонтерських годин;
- 63% від загальної кількості дзвінків (протягом травня-червня) прийняли співробітники Компанії;
- 2500 громадянам України надано консультації, інформаційну та психологічну підтримку.

Залучення та мотивація співробітників

Винагорода та заробітна плата

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

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

Нематеріальна мотивація

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

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

Для підтримання високого рівня мотивації працівників та їхнього залучення «Кока Кола Беверіджиз Україна Лімітед» влаштовує різні корпоративні заходи. У звітному році через карантинні обмеження було проведено набагато менше функціональних воркшопів, масових корпоративних та соціальних заходів в офлайн. День сім'ї Компанія святкувала онлайн в усіх регіонах України, а також у Вірменії та Молдові. У 2020 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 2020 році серед 17 співробітниць «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед», які могли скористатися своїм правом на декретну відпустку, чотири використали таку можливість. Серед співробітниць, термін декретної відпустки яких спливав у 2020 році, стали до роботи п'ятеро (30%). У 2020 році 100% співробітниць, що повернулися з декретної відпустки у попередні періоди, продовжували працювати протягом наступних 12 місяців.

З метою збільшення показників залученості персоналу Кока-Кола Беверіджиз Україна впроваджує Програми Визнання на виробництві, функціональні конференції (на теми

фінансів, продажів та маркетингу, ICSC), воркшопи присвячені залученості персоналу у кожному департаменті, Дні Сім'ї, святкування національних та корпоративних свят, вручення подарунків до свят для співробітників та їхніх родин.

У 2020 році «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед» провела чергове опитування щодо культури і залученості «Мій голос». На основі опитування 79% співробітників у 2020 році Індекс залученості в Компанії склав 94%.

Навчання та розвиток персоналу

У 2020 році основним фокусом «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед» щодо розвитку й навчання працівників був розвиток культури онлайн-навчання на базі Personal Learning Cloud та особистої відповідальності співробітників за власний розвиток. Підхід до організації навчання передбачає 10% теорії, 20% підтримки з боку інших співробітників та 70% практичних завдань як у межах обов'язкових, так і добровільних програмах навчання.

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

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

У 2020 році співробітники «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед» пройшли навчання за такими обов'язковими і добровільними програмами:

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

Оцінка ефективності роботи

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

Ця програма передбачає оцінювання досягнень та поведінкових реакцій співробітника, зважаючи на сім головних навичок/компетенцій. За результатами комплексної оцінки ухвалюється рішення щодо навчання, пришвидшеного розвитку, кар'єрного розвитку, підвищення, крос-функціонального переміщення та розробляється індивідуальний план розвитку. У 2020 році 100% вищого керівництва та менеджменту середньої ланки пройшли оцінювання якості роботи і перегляд кар'єрного розвитку за програмою P4G.

У 2020 році 100% представників вищого керівництва отримали оцінку якості їх роботи і перегляд кар'єрного розвитку за програмою Performance for Growth. А також 85,9% офісних працівників чоловічої статі та 75,7% - жіночої, 97,6% чоловіків менеджменту середньої ланки та 108,9% жінок, 11,4% працівників заводу чоловічої статі і 97,6% 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. Основоположні принципи управління ризиками в Компанії відповідають міжнародному стандарту ISO31000 «Управління ризиками. Принципи та керівні вказівки».

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

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

- Команда головного директора з ризиків проводить перевірку реєстру ризиків щоквартально та звітує результати Комітету з аудиту та ризику.

Ризики в сфері охорони праці

«Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед» 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 Miss². Компанія заохочує повідомляти про потенційні або фактичні небезпеки та ризики захворювання під час виконання робочих обов'язків. Коли працівники відчують, 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.

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.

Ризик ліквідності – це ризик того, що Компанія зіткнеться з труднощами при виконанні зобов'язань, пов'язаних з фінансовими зобов'язаннями. Управління ризиком ліквідності

² Потенційно небезпечна подія, яка не призвела до нещасного випадку

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 регулярно стрес-тестування за рядом сценаріїв, які охоплюють як нормальні, так і більш складні ринкові умови.

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

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.

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.

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.

7. Дослідження та інновації

«Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед» регулярно проводить маркетингові дослідження з метою максимального задоволення споживчого попиту і відповідності очікуванням та вподобанням споживачів. Протягом 2020 року Компанія продовжувала розширювати портфель своїх продуктів і випустила на ринок **15 нових найменувань** продукції: Coca-Cola Zero® Orange, Coca-Cola® Coffee Caramel, Coca-Cola® Energy, Fanta® What The Fanta, Schweppes® Gentle Ginger, Schweppes® Premium Tonic, Schweppes® Pina Colada, Rich® Pink Sunrise (яблуко, полуниця, кавун), Rich® Tropic

Sunset (манго, персик, маракуя), Monster® Citrus Ultra³, Monster® Citrus Doctor, Topo Chico® Tanguy Lemon-Lime, Topo Chico® Cherry-Acai, Topo Chico® Tropical Mango та Burn® Peach.

8. Фінансові інвестиції

Протягом 2020 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 2020 році становив 364 млн. 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, вибудовувати довірливі відносини з клієнтами й споживачами, забезпечуючи відповідальне управління бізнесом на шляху до сталого розвитку.

Стратегія зростання 2025 побудована на п'яти основних принципах:

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

Ці принципи підкріплюються корпоративним мисленням та цінностями зростання:

- ▶ **Перемога разом із замовниками:** ми – Компанія з 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.

«Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед» робить вагомий внесок у досягнення цілей у сфері сталого розвитку, прийняті на рівні групи компаній Coca-Cola HBC у 2018.

Сфера сталого розвитку	Суттєва тема	Цілі до 2025 року
Зменшення викидів	Зменшення виробничих викидів	Зменшити прямі викиди 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 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

Сфера сталого розвитку	Суттєва тема	Цілі до 2025 року
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 2021 році планується підвищення рівня залученості працівників та продуктивності їхньої роботи. Буде здійснюватися подальше розширення онлайн-навчання, розвиток Personal Learning Cloud для підвищення відповідальності співробітників за власний розвиток та подальше впровадження культури лідерства через коучинг. Також планується розширення комунікаційних ініціатив щодо підтримки політики відкритих можливостей для працевлаштування у Компанії представників різних категорій населення за статтю, віком, досвідом, а також людей з інвалідністю.

У сфері охорони здоров'я та безпеки праці:

Пріоритет на 2021 рік та усі наступні роки – Zero is possible, тобто відсутність нещасних випадків під час трудової діяльності. Ціль реалізуватиметься шляхом впровадження заходів з охорони праці для співробітників Компанії і підвищення рівня культури безпеки на робочому місці. Також планується реалізація проектів з модернізації пожежної системи заводу, складу готової продукції та квадрогенераційного заводу.

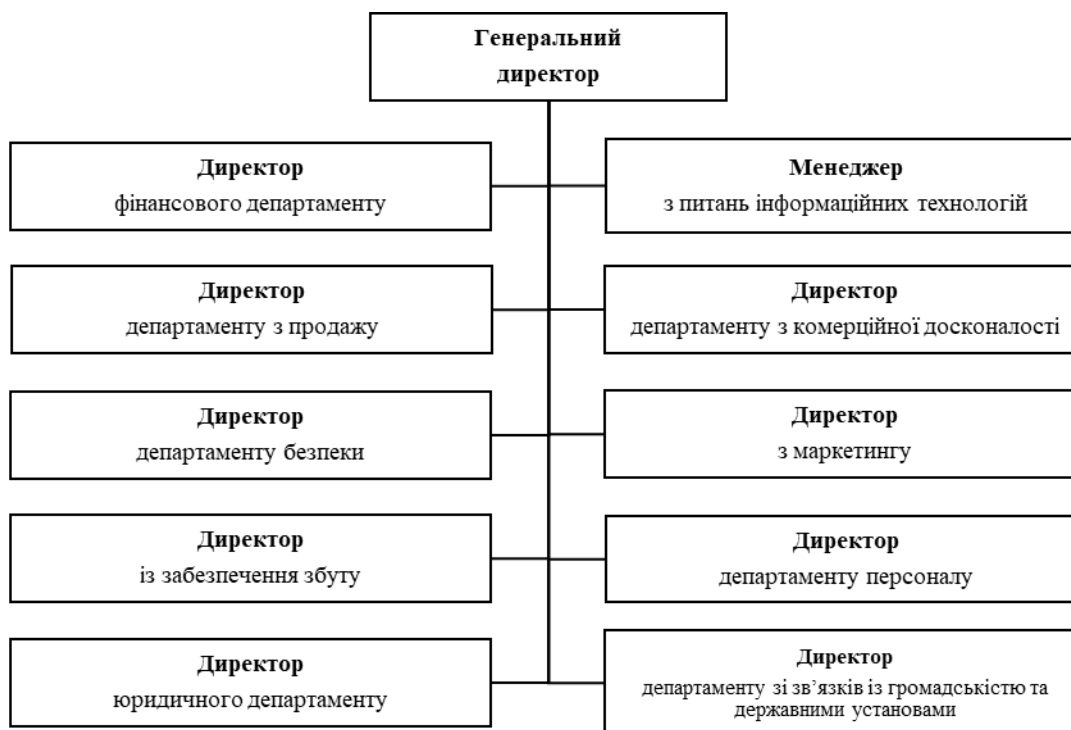
У сфері закупівель:

Пріоритетними завданнями на 2021 рік щодо закупівель є пошук альтернативних постачальників для забезпечення безперебійності постачання за оптимального співвідношення ціни та якості, збільшення кількості сертифікованих EcoVadis місцевих постачальників та сприяння впровадженню найкращих закупівельних рішень для

«Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед» через проактивне партнерство із внутрішніми замовниками.

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 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 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 бренду 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 всіх напрямках 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.

Власний кодекс корпоративного управління, яким керується Компанія. Відповідний текст кодексу перебуває у публічному доступі та знаходиться за посиланням:

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

Кодекс корпоративного управління, яким керується Компанія. Відповідний текст кодексу перебуває у публічному доступі та знаходиться за посиланням:

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

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

Засновник є вищим органом управління Компанії. Засновник вирішує всі питання, пов'язані з діяльністю Компанії. Функціонування вищого органу управління відбувається на підставі Статуту.

До повноважень вищого органу 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.

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

Генеральний директор призначається Засновником та здійснює повсякденне управління Компанією. Генеральний директор має право вирішувати всі питання щодо діяльності яким керується Компанія 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.

Розмір винагороди членів виконавчого органу за рік становить 46 873 тис.грн.

Змін у складі виконавчого органу за рік не було.