



Содержание

1/	Об Отчете	3
2/	Обращение Генерального директора	4
3/	О Компании.....	6
4/	Стратегия и подход к управлению устойчивым развитием	14
5/	Производство продукции в соответствии с требованиями пищевой безопасности и обеспечения качества	20
6/	Охрана труда и безопасность производственной деятельности.....	28
7/	Развитие местных сообществ.....	36
8/	Управление персоналом.....	48
9/	Использование ресурсов и охрана окружающей среды.....	58
10/	Вклад в развитие экономики и управление поставщиками.....	68
11/	Приложения	74
	Таблица показателей GRI.....	74
	Глоссарий.....	82
	Coca-Cola Hellenic Russia sustainability report 2014 summary	83

1 / Об Отчете

Настоящий Отчет об устойчивом развитии за 2014 год (далее — Отчет), подготовленный компанией «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия», — это восьмой Отчет Компании, в котором представлены производственные и нефинансовые — социальные и экологические — показатели, комплексно раскрывающие основные результаты деятельности Компании в области устойчивого развития.

В отчетном году Компания перешла на применение Руководства по отчетности в области устойчивого развития GRI версии G4 при подготовке текста Отчета, включая отраслевое приложение GRI для пищевого сектора.

Отчет раскрывает основные достижения Компании в области устойчивого развития. Приоритетная тема Отчета — деятельность Компании, направленная на производство безопасной и качественной продукции, обеспечение безопасных и достойных условий труда персонала, снижение воздействия на окружающую среду и продвижение здорового образа жизни.

В Компании принят ежегодный цикл отчетности. Настоящий Отчет отражает результаты деятельности Компании за период с 1 января 2014 года по 31 декабря 2014 года, включая основные подходы к достижению целей и выполнению задач, а также планы и намерения Компании. Электронные версии Отчетов доступны на корпоративном интернет-сайте: <http://coca-colahellenic.ru/Towardssustainability/>.

Границы Отчета

Отчет отражает основную деятельность «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» на территории Российской Федерации в 2014 году, планы на 2015 год и долгосрочную перспективу. Отчет охватывает деятельность 13 заводов¹, включая два завода ЗАО «Мултон», а также более 70 дистрибуционных центров, если не оговорено иное.

Содержание Отчета и существенность

С учетом рекомендованного GRI G4 подхода процесс определения содержания Отчета проведен в соответствии с принципами существенности, охвата заинтересованных сторон, контекста устойчивого развития и полноты раскрытия информации.

Для определения содержания Отчета и формирования его текста Компания провела оценку существенных тем в соответствии с требованиями Руководства GRI. Темы и вопросы, раскрытые в Отчете, признаны существенными с точки зрения их влияния на деятельность Компании и интересы ключевых заинтересованных сторон: потребителей, поставщиков, сотрудников, органов государственной власти, а также местных сообществ.

¹ В конце 2014 года единственная производственная линия на заводе Компании в городе Волжском была перемещена на завод Компании на хуторе Новоалександровка. Филиал в городе Волжском продолжил работу как торговый и дистрибуционно-логистический центр Компании.

Значительное внимание в Отчете уделено развитию проектов федерального и регионального уровней, представлена комплексная информация о реализованных инициативах по повышению экологической эффективности производства, подробно раскрыты вопросы охраны труда и промышленной безопасности, кадровой и социальной политики, а также взаимодействия с местными сообществами и поставщиками Компании.

Отчет подготовлен согласно Основному варианту отчетности в соответствии с Руководством GRI G4.

Существенные изменения в Отчете

В рамках подготовки Отчета за 2014 год список раскрываемых показателей GRI и применяемые методы измерения данных существенно не изменились по сравнению с Отчетом за 2013 год.

Произошли незначительные изменения показателей по охране окружающей среды ООО «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» и ЗАО «Мултон» за 2013 год и данных по общему водопотреблению за 2013 год в связи с уточнением данных.

2/ Обращение Генерального директора

►
Стефанос
Вафеидис,
Генеральный
директор
Coca-Cola Hellenic
в России



Я с гордостью представляю Вашему вниманию восьмой Отчет об устойчивом развитии «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия», в котором раскрыты основные нефинансовые результаты деятельности Компании и ее достижения в 2014 году.

Мы начали 2014 год с невероятно успешной активации во время Олимпийских игр с высоким уровнем вовлечения большого числа наших потребителей, клиентов, сотрудников и других заинтересованных сторон. Затем мы вошли

в зону геополитического кризиса в регионе, наша страна столкнулась со значительной волатильностью, приведшей к снижению всех макроэкономических показателей и оказавшей значительное влияние на рынок и потребителей.

Принимая во внимание ухудшающиеся макроэкономические условия в стране и осознавая, что Россия — один из крупнейших рынков Группы компаний Coca-Cola Hellenic Bottling Company, нам было необходимо максимально быстро адап-

тироваться к изменениям, постоянно совершенствуя свои бизнес-процессы. Мы сделали ставку на высокий уровень вовлеченности и эффективности нашей команды и каждого сотрудника в решении этих задач.

В изменившихся условиях мы продолжаем следовать созданной в 2013 году стратегической концепции Me, We, World («Я, Мы, Мир»), которая отражает наш подход к устойчивому развитию и лежит в основе структуры нашего Отчета. Первая глава Отчета Me («Я») посвящена нашей работе в сфере повышения качества продукции, а также охране труда и безопасности на производстве. Во второй главе We («Мы») раскрываются аспекты нашей деятельности по взаимодействию с местными сообществами, а также забота о сотрудниках и управление персоналом. Главными темами третьей главы World («Мир») являются использование ресурсов и охрана окружающей среды, вклад в развитие экономики и управление поставщиками.

Увеличение нашего потенциала в области сокового производства стало одним из ключевых стратегических инициатив для нашего бизнеса: в 2014 году в наше портфолио добавился бренд «Моя Семья», было дополнительно открыто 8 новых производственных линий на 4 заводах, при этом на двух из них — в Ростове-на-Дону и Новосибирске — производство соков налажено впервые. Расширение производственных процессов позволяет не только удовлетворять растущий спрос на продукцию Компании, но и оптимизировать использование времени и ресурсов при доставке.

Я бы также хотел отметить появление новых брендов, увеличение разнообразия вкусов и упаковок — мы стремимся расширять ассортимент, своевременно отвечая на меняющиеся потребности покупателей.

В области охраны труда и производственной безопасности в 2014 году мы провели специальную оценку условий труда, которая позволяет вовремя выявить потенциально опасные факторы производственной среды, обеспечить защиту сотрудников и снизить травматизм. Большое внимание мы уделяем обучению сотрудников и воспитанию культуры в области производственной безопасности, что также позволяет добиваться лучших результатов.

Мы гордимся нашими сотрудниками, стремимся повышать их навыки и квалификацию, обеспечиваем возможности для участия в корпоративных инициативах в сфере социальной ответственности. В 2014 году индекс приверженности сотрудников вырос на 5% по сравнению с прошлым годом, а индекс следования ценностям Компании — на 6%. Эти результаты подтверждают высокий уровень вовлеченности сотрудников в деятельность Компании и одновременно возлагают на нас ответственность за продолжение совершенствования этих показателей.

Если говорить о развитии местных сообществ, то 2014 год стал «годом спорта» для нашей Компании: мы приняли участие в организации XXII зимних Олимпийских игр и XI зимних Паралимпийских игр «Сочи-2014». Мы с радостью выполнили все взятые на себя обязательства во время проведения игр. Мы гордимся тем, что наши сотрудники принимали активное участие в этой работе и помогали воплощать корпоративные ценности.

Наша Компания стремится способствовать увеличению доли людей, ведущих

здоровый и активный образ жизни. Уже многие годы мы поддерживаем развитие массового детско-юношеского спорта в России. В 2014 году в рамках 50-летнего юбилея всероссийских соревнований «Кожаный мяч» Coca-Cola Россия организовала праздники футбола в 50 городах страны. В ходе реализации программ The Coca-Cola Foundation совместно с нашими партнерами The Coca-Cola Company и CAF (Charity Aids Foundation) мы помогли открыть 14 площадок для уличного фитнеса в 7 городах России. Эти инициативы являются частью комплексной программы «В Движении», направленной на продвижение активного здорового образа жизни. Также в рамках этой программы в 2014 году Coca-Cola Россия создала передвижной спортивный парк «В Движении», который посетил Сочи и Казань с целью вдохновить и поддержать жителей этих городов в их любви к спорту и стремлении быть активными. Парк «В Движении» будет продолжать свое путешествие по городам вплоть до 2018 года, в котором Россия будет принимать Чемпионат мира по футболу FIFA.

Другим важным направлением для нашей Компании остается образование и развитие молодежи. В 2014 году мы расширили практику экоуроков, мастер-классов и интерактивных экологических игр для школьников и студентов в рамках наших долгосрочных программ: «Живая Волга», «Каждая капля имеет значение» — «За чистое будущее озера Байкал», «День Черного моря». Мы 9-й год подряд поддерживали Российский национальный юниорский водный конкурс и вовлекли тысячи волонтеров в проект «Зеленые команды Coca-Cola Hellenic».

В 2014 году мы успешно внедрили Централизованную систему экологического менеджмента в соответствии со стандартом ISO 14001 на предприятиях Компании, снизили потребление энергии и воды при производстве, увеличили количество повторно используемой

воды, а также увеличили долю отходов, отданных на переработку. В 2014 году наш завод в Екатеринбурге занял 1-е место в области качества, назначаемой The Coca-Cola Company, среди около 290 заводов глобальной сети Coca-Cola.

Одним из самых важных факторов устойчивого развития для нас является управление цепочкой поставок: мы стремимся строить долгосрочные отношения с теми организациями, которые разделяют наш ответственный подход к ведению бизнеса. В 2014 году мы ввели новый критерий оценки поставщиков — их экологическую ответственность, что подразумевает расчет и снижение компаниями-партнерами углеродного следа, рациональный подход к использованию энергетических ресурсов и воды, а также рациональное обращение с отходами. Тщательно выбирая поставщиков, мы поддерживаем компании, которые стремятся минимизировать негативное воздействие на общество и окружающую среду.

Подробнее о наших результатах и планах на будущее вы узнаете на страницах Отчета. В 2014 году наша Компания подтвердила свою способность эффективно работать в сложных условиях, руководствуясь нашей глобальной целью и опираясь на корпоративные ценности и принципы устойчивого развития, — именно это я считаю нашим главным достижением.

Мы делаем бизнес, чтобы приносить чувство сопричастности, делиться счастьем, создавать лучшее будущее. Эти простые, но сильные слова отражают нашу сущность и наши стремления, выражая с глубоким чувством и смыслом уверенность в будущем, делая наши мечты еще более смелыми, поднимая уровень наших стремлений еще выше и не оставляя и тени сомнения в том, чего мы ждем от самих себя и окружающих.



ООО «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» (далее — Компания) осуществляет свою деятельность на российском рынке уже более 10 лет. Ориентация на достижение долгосрочных целей, совершенствование бизнес-процессов и постоянное внедрение инноваций позволяет Компании сохранять позицию крупнейшего производителя безалкогольных напитков в России¹.

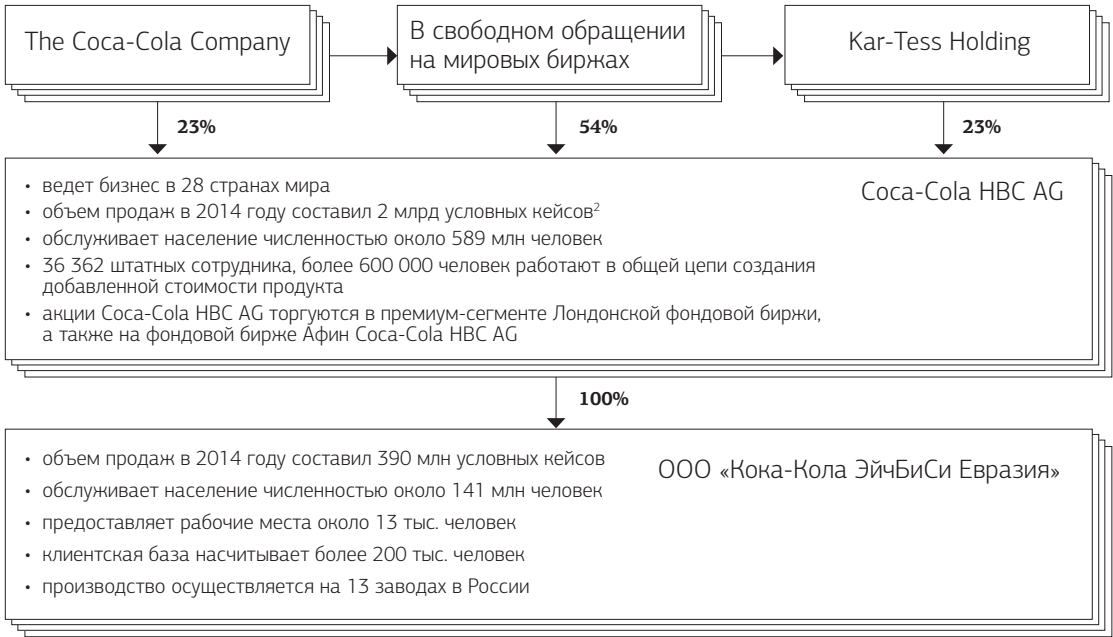
Приверженность принципам устойчивого развития и реализация стратегии, в центре которой стоит покупатель, помогают Компании в условиях нестабильной экономической ситуации сохранять положительную динамику бизнес-показателей, а также выявлять новые возможности и перспективы для дальнейшего развития.

3.1. ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ

~~~~~  
**Принадлежность  
к глобальной  
Системе Coca-Cola**  
~~~~~

«Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» входит в состав Coca-Cola Hellenic Bottling Company AG, которая является одним из крупнейших в мире производителей продукции под товарными знаками The Coca-Cola Company и крупнейшим

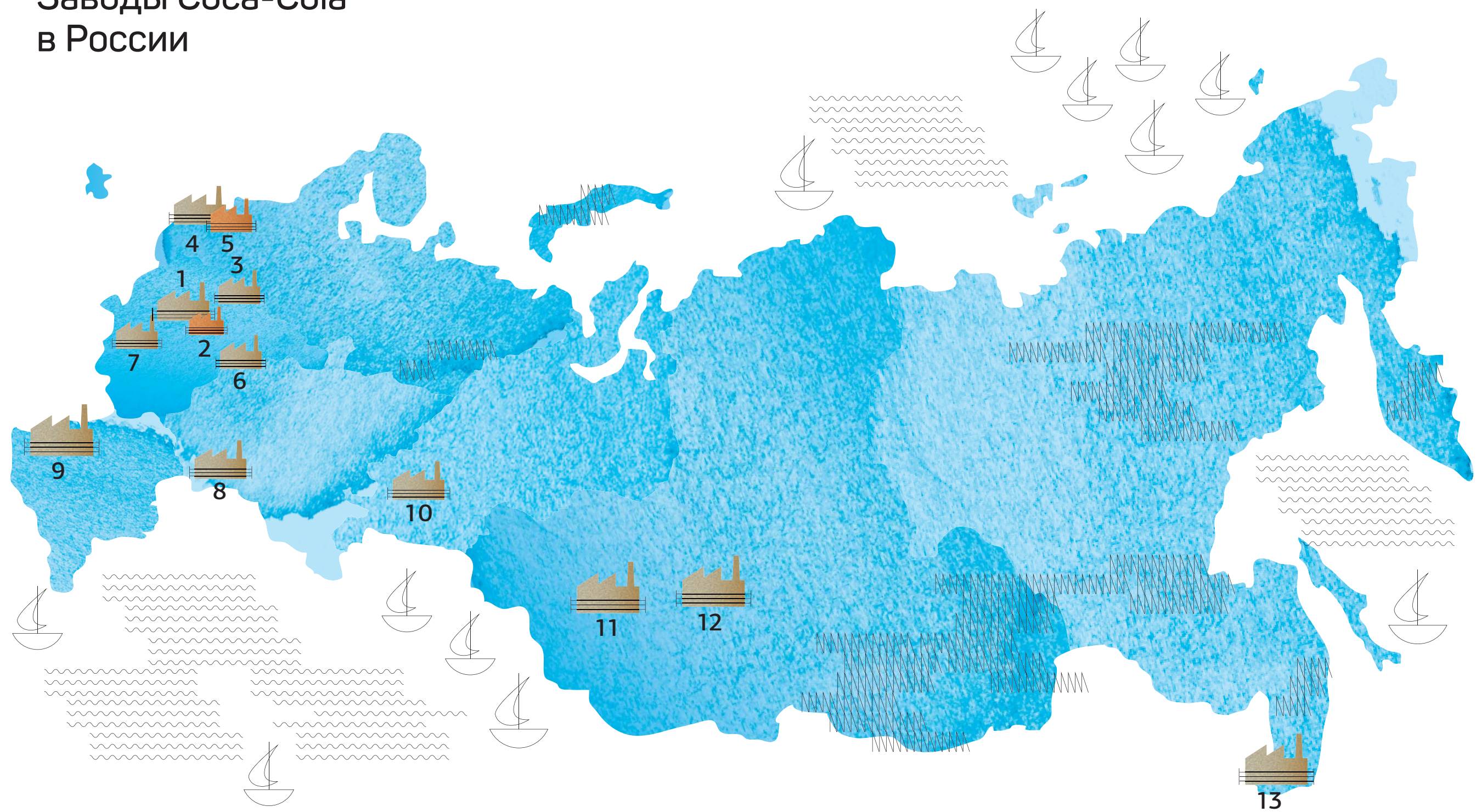
боттлером в Европе. Coca-Cola Hellenic Bottling Company в 2001 году совершила покупку 100%-й доли предприятий The Coca-Cola Company в России, в результате чего было создано ООО «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия».



¹ Более подробную информацию о положении Компании на рынке см. в разделах «Обзор рынка» ("Market overview") и «Развивающиеся рынки» ("Emerging markets") Интегрированного отчета Coca-Cola HBC AG за 2014 г.
http://www.coca-colahellenic.com/~media/Files/C/CHBC/Annual%20Reports/Annual%20Integrated%20Report_2014.pdf

² Условный кейс – условная единица объема производства и продаж продукции, равная 5,6779588 л.

Заводы Coca-Cola в России



Заводы Coca-Cola Hellenic

Заводы «Мултон»

Земля

Вода

Горы

1 - Москва

2 - Щелково («Мултон»)

3 - д. Давыдовское (Истра)

4 - Санкт-Петербург

5 - Санкт-Петербург («Мултон»)

6 - Нижний Новгород

7 - Орел

8 - Самара

9 - Ростов-на-Дону

10 - Екатеринбург

11 - Новосибирск

12 - Красноярск

13 - Владивосток

Структура собственности «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» и Coca-Cola Hellenic Bottling Company

Реализуя комплексный подход глобальной Системы Coca-Cola к устойчивому развитию, Компания с 2002 года активно внедряет принципы социально ответственного ведения бизнеса. Данные принципы интегрируются во все аспекты и уровни деятельности Компании. Информация об организационной структуре и подразделениях, непосредственно ответственных за воздействие на социальную, экологическую и экономическую деятельность Компании, приведена в разделе «Стратегия и подход к управлению устойчивым развитием» настоящего Отчета³.

Расширение географии и масштаба деятельности

Центральные офисы поддержки Компании находятся в Москве и Нижнем Новгороде. По состоянию на конец 2014 года производственная деятельность Компании осуществлялась на 13 заводах в России, крупнейшими из которых являются заводы в Щелково (АО «Мултон») и в Москве. Каждый из этих заводов обеспечивает около 20% от общего объема производства в стране.

В конце 2014 года единственная производственная линия на заводе Компании в г. Волжском была перемещена на завод Компании на хуторе Новоалександровка (до этого момента производство осуществлялось на 14 заводах). Одновременно с этим была расширена география производства соков за счет открытия восьми

³ Общая организационная структура управления в «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» представлена в Отчете об устойчивом развитии Компании за 2013 год.

новых производственных линий на четырех заводах, два из которых не участвовали в производстве соков ранее (заводы на хуторе Новоалександровка (Ростов-на-Дону) и в Ново-сибирске). Это расширение дало нам возможность не только удовлетворить растущий спрос на продукцию Компании, но и позволило бизнесу оптимизировать логистические процессы, сократив время доставки напитков по территории России. Доставка продукции Компании осуществляется с помощью около 70 логистических центров.

Обновление портфеля брендов

Одним из факторов успешной деятельности Компании в 2014 году было расширение портфеля брендов и создание новых вкусов. Широкий ассортимент безалкогольных напитков, которые производит «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия», пополнился популярной в России маркой соков и нектаров «Моя Семья». Компания верит в потенциал сокового сегмента рынка и намерена дальше укреплять на нем свои позиции.

Соотношение объемов производимой продукции в 2014 году

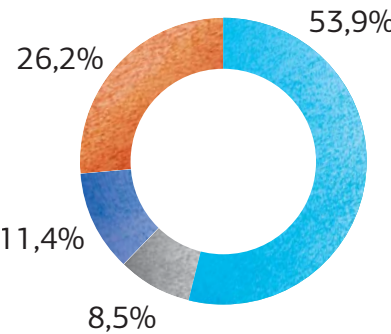
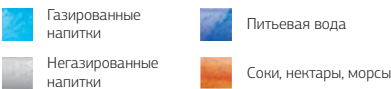
В структуру портфеля Компании на конец 2014 года входили следующие виды продукции и бренды:

- газированные напитки: Coca-Cola, Coca-Cola Light, Sprite, Fanta, Schweppes, Fruktime, лимонад «Добрый»;
- негазированные напитки: холодный чай Nestea, квас «Кружка и Бочка», спортивный напиток Powerade, энергетический напиток Burn, энергетический напиток Gladiator;

- питьевая вода: BonAqua, BonAqua Viva, Valser;
- соки, нектары, морсы: соки, нектары и морсы «Добрый», сокосодержащий напиток «Добрый Pulru», соки и нектары Rich, фруктовое пюре Rich Fruit Mix, соки и нектары «Моя Семья».

Анализируя изменения в структуре производства, следует отметить, что произошло небольшое снижение доли газированных напитков, которая составила 53,9% в 2014 году. Одновременно по причине введения новых брендов и запуска дополнительных производственных линий категория «соки, нектары, морсы» увеличила свою долю в общем объеме производства с 23,8% в 2013 году до 26,2% в 2014 году.

В целом в отчетном периоде Компания обеспечила рост как объема производства, так и объема продаж, чему способствовали новые стратегические инициативы, ориентированные на потребителя, и успешные маркетинговые кампании. Одним из примеров является уникальная промокампания 2014 года «Это твоя Coca-Cola» (именные бутылочки и банки Coca-Cola), которая быстро завоевала популярность среди российской аудитории.



3.2. ПОДХОД К БИЗНЕСУ

Корпоративное видение Coca-Cola Hellenic Bottling Company состоит в следующем: «Быть бесспорным лидером на каждом рынке, где работает Компания».

Миссия Группы состоит из четырех основных компонентов:

- утоление жажды потребителей;
- выстраивание партнерских отношений с клиентами Компании;
- предоставление достойного вознаграждения сотрудникам и акционерам Компании;
- стремление улучшить уровень жизни в странах, где функционирует Компания.

В настоящий момент, когда макроэкономика России переживает тяжелые времена, целостность стратегии, эффективность ее ре-

лизации и сплоченность команды играют важную роль в достижении Компанией положительных результатов деятельности и роста бизнеса. С целью определения слабых мест и дальнейшей работы над ними Компания регулярно проводит оценку своей деятельности и эффективности достижения заданных финансовых и нефинансовых показателей.

Ценности и стратегические принципы компании «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия»

Цель нашего бизнеса — создавать лучшее будущее, делиться счастьем, объединять.

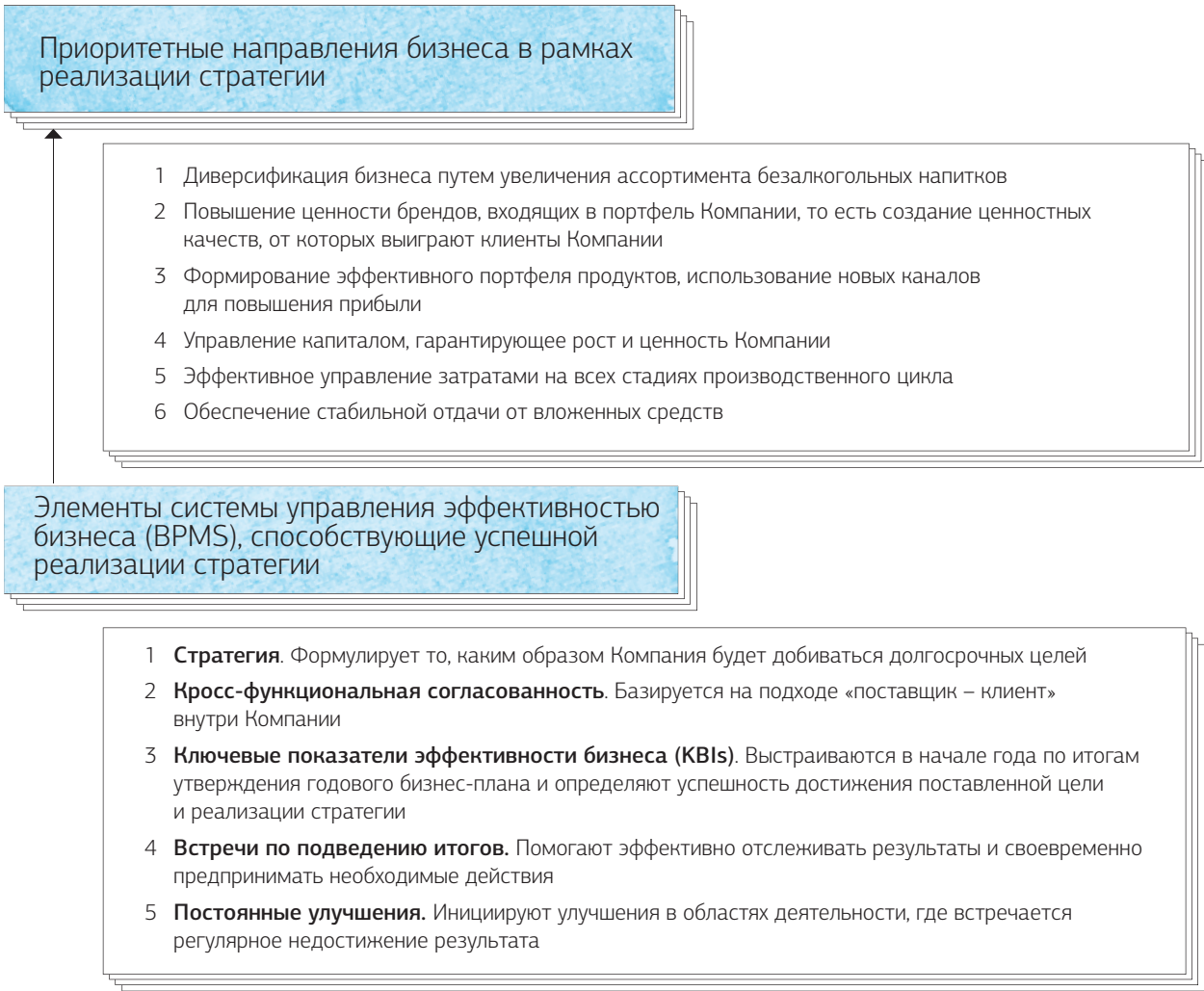
Для ее успешной реализации в Компании утверждена и реализуется

Стратегия Play to win 2020/«Играть на победу — 2020», которая основывается на шести ключевых Ценностях. Именно они определяют то, как Компания работает изо дня в день, а четыре Стратегических принципа — это основа ведения бизнеса в Компании.

Основные направления бизнеса отражают стратегические цели и способствуют увеличению конкурентоспособности Компании на рынке безалкогольных напитков. В условиях быстро меняющейся внешней среды «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» постоянно совершенствует существующие и внедряет новые методы в свою деятельность, что позволяет повысить эффективность бизнеса, удовлетворить ожидания заинтересованных сторон и создать дополнительную стоимость для акционеров.



Приоритетные направления бизнеса



Ключевые стратегические инициативы

Повышение эффективности бизнеса во многом зависит от успешности реализации ряда стратегических инициатив. Так, например, программа «Совершенство без границ» (Excellence Across the Board, EATB), которая реализуется с 2006 года, направлена на достижение оптимальных

показателей в сфере торговли и дистрибуции, а также в рационализации управления финансовыми ресурсами. В отчетном периоде был расширен модуль EATB «Устойчивое развитие» (EATB Sustainability Module) за счет включения в него логистических процессов «Бережливая логистика» (Lean Logistics).

Другой ключевой стратегической инициативой, запуск которой состоялся в 2013 году, является внедрение систе-

мы SAP Wave 2. Проект SAP Wave 2 направлен на повышение эффективности бизнес-процессов во всех сферах деятельности Компании. В течение 2014 года активно осуществлялась работа по данному проекту, в том числе был введен SAP Index, который показывает степень внедрения и эффективность использования системы SAP Wave 2⁴.

⁴ Более подробно о данных стратегических инициативах см. в разделе «Производство продукции в соответствии с требованиями пищевой безопасности и обеспечения качества продукции» настоящего Отчета.



Производство Coca-Cola

Создание системы ОВРРС

Нестабильность политической и макроэкономической ситуации на протяжении всего 2014 года оказывала давление на спрос потребителей. В связи с этим одним из наиболее важных стратегических решений было внедрение в рамках стратегии продаж **Системы ОВРРС.**

ОВРРС — это оптимальное сочетание науки и творчества, которое позволяет построить связь между брендом, ситуацией покупки и потребления, каналом

продаж, упаковкой и ценой, создавая многообразие предложений для разных покупателей и таким образом развивая бизнес Компании.

В центре системы стоит Покупатель, а точнее, его поведение в разных жизненных ситуациях, при разных экономических условиях, в разных каналах продаж. Главная задача команды ОВРРС (отдела маркетинга головного офиса) — постоянно изучать желания покупателей, быть в курсе всех происходящих изменений и оперативно на них реагировать, предлагая стратегические инициативы с учетом возможностей и задач бизнеса.

Occasion — как?

Brands — что?

Packs — в какой упаковке?

Price — по какой цене?

Channel/Customer — где покупается?



4/ Стратегия и подход к управлению устойчивым развитием



Подход Компании к устойчивому развитию

«Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» активно внедряет принципы устойчивого развития в свою деловую практику. Устойчивое развитие представляет собой ключевой элемент бизнес-планов Компании и один из главных критериев для оценки качества работы ее сотрудников.

Деятельность Компании в области устойчивого развития осуществляется в соответствии с принципами кон-

цепции Me, We, World («Я, Мы, Мир»), отражающей комплексный подход Системы Coca-Cola к устойчивому развитию. Концепция ориентирована на повышение качества жизни людей, развитие местных сообществ, сохранение и защиту окружающей среды.

Учитывая специфику ведения бизнеса в России, к приоритетным направлениям Компании в области устойчивого развития относятся:

- развитие местных сообществ;
- охрана окружающей среды;
- забота о сотрудниках/охрана труда и безопасность;

- социальные и благотворительные проекты;
- взаимодействие с поставщиками;
- взаимодействие с потребителями/качество продукции и упаковка.

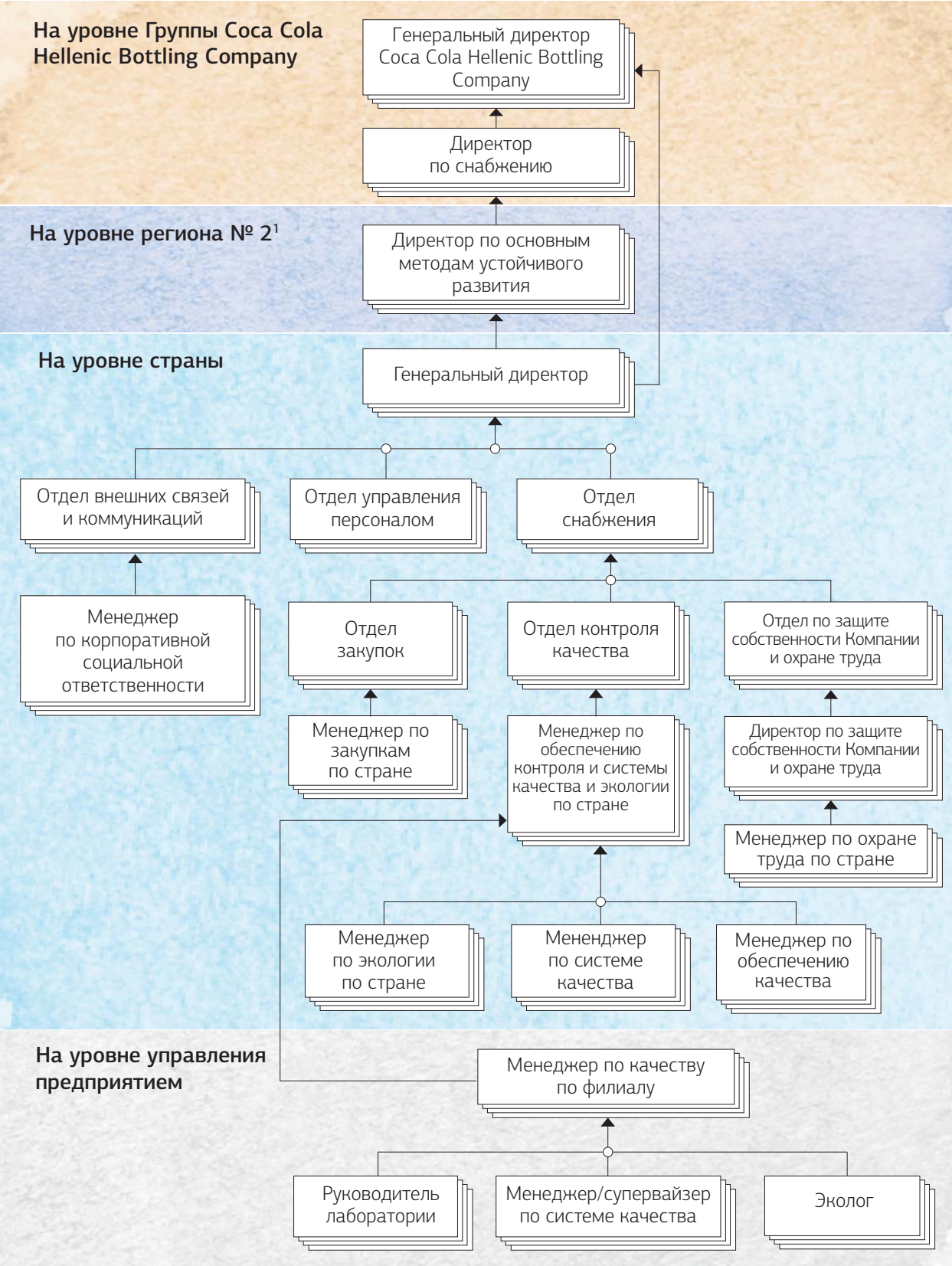
Система управления устойчивым развитием

Для «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия», принимающей активное участие в развитии регионов присутствия и нацеленной на конструктивное сотрудничество с заинтересованными сторонами, управление устойчивым развитием является важным стратегическим приоритетом.



Завод Coca-Cola Hellenic в Истре

Организационная структура управления устойчивым развитием



¹ Страны, входящие в Группу Coca-Cola Hellenic Bottling Company, условно разделены на регионы. Во второй регион входят Россия, Беларусь, Украина, Польша, Армения.

Управление устойчивым развитием осуществляется в соответствии с внутренними нормативными положениями и правилами Компании. Одним из основных документов, закрепляющих принципы ответственного ведения бизнеса в Компании, является Кодекс делового поведения. В Кодексе закреплены нормы внутрикорпоративного поведения, а также правила взаимодействия сотрудников Компании с деловыми партнерами и внешними аудиториями. Кодекс является обязательным для исполнения всеми сотрудниками Компании вне зависимости от занимаемой ими должности.

В 2009 году «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» присоединилась к локальной сети Глобального договора ООН, в основе которого лежат принципы этического и добросовестного ведения бизнеса. В качестве таких принципов выступают уважение права сотрудников на присоединение к профсоюзным организациям и недопустимость дискриминации в отношении сотрудников, борьба с коррупцией во всех ее проявлениях.

«Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» не приемлет коррупционной деятельности, взяточничества и мошенничества.

Основным документом, регламентирующим деятельность Компании в области противодействия коррупции и недопущения взяточничества и мошенничества, является Политика в области противодействия коррупции (Antibribery Policy and Compliance Handbook). Управление антикоррупционной деятельностью находится в зоне ответственности нескольких функций, в частности Финансового директора Компании. Компания на регулярной основе проводит обучение всех сотрудников, включая руководящие органы Компании, на знание антимонопольного законодательства и антикоррупционной политики, а также принципов Кодекса делового поведения. Общее количество сотрудников, прошедших обучение политикой и методам противодействия коррупции, составляет 1 014 человек.

Ознакомление с действующими в Компании правилами в области недопущения коррупции, взяточничества и мошенничества является обязательным для всех вновь набранных сотрудников, а повторные тренинги проводятся ежегодно для сотрудников, взаимодействующих с государственными органами и поставщиками, а также ключевых сотрудников, принимающих бизнес-решения. С целью сообщения

о нарушениях антикоррупционной политики в Компании функционирует горячая линия для сотрудников.

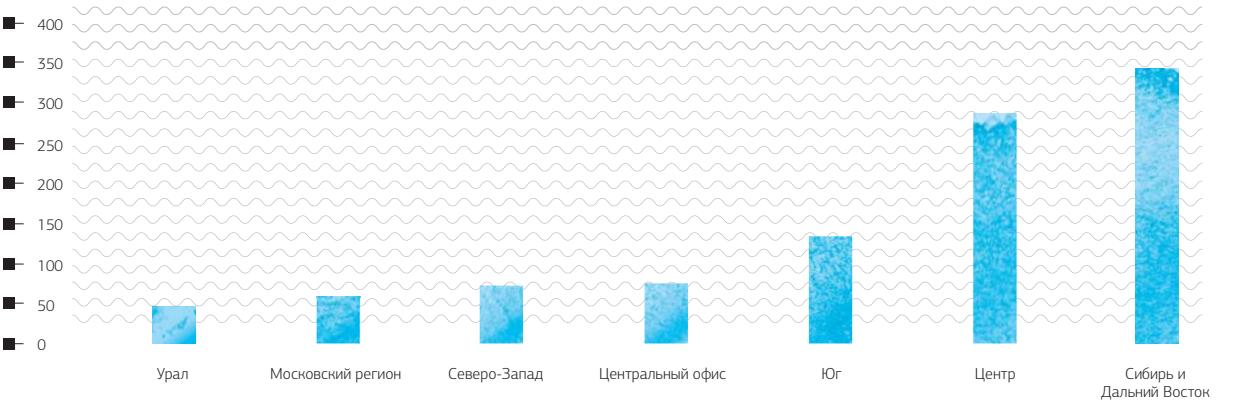
Все контрагенты «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» не только информируются о принятых в Компании антикоррупционных стандартах, но и со своей стороны обязуются противодействовать коррупционной деятельности, взяточничеству и мошенничеству.

В отчетном году случаев увольнения и наказания сотрудников, а также случаев невозобновления и расторжения контрактов с деловыми партнерами из-за нарушений, связанных с коррупцией, в Компании выявлено не было.

В «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» разработан и принят ряд политик и стандартов, регулирующих деятельность по таким аспектам устойчивого развития, как охрана окружающей среды, производство безопасной и качественной продукции, устойчивая цепочка поставок, взаимодействие с местным сообществом, охрана здоровья и безопасность труда и т.д.²

² Более подробный перечень документов представлен в Отчете об устойчивом развитии Компании за 2012 год, а также на интернет-сайте Компании в разделе «Устойчивое развитие» (<http://www.coca-colahellenic.ru/>).

Количество человек, прошедших обучение на знание антикоррупционной политики, в разбивке по регионам



В рамках деятельности по устойчивому развитию «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» осуществляет сертификацию своих предприятий по следующим стандартам:

- ISO 9001 — Управление качеством;
- ISO 22000 — Безопасность продукции;
- ISO 14001 — Экологический менеджмент;
- OHSAS 18001 — Охрана труда и безопасность.

Взаимодействие с заинтересованными сторонами

В основе успешного долгосрочного развития Компании лежит построение доверительных отношений с ее заинтересованными сторонами. «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» стремится активно вовлекать различные группы заинтересованных сторон в свою деятельность в области устойчивого развития, руководствуясь принципами социального партнерства, взаимовыгодного сотрудничества, уважения, открытости и доверия. В качестве своих ключевых заинтересованных сторон Компания выделяет:

- The Coca-Cola Company, Группа Coca-Cola Hellenic Bottling Company;
- органы государственной власти;
- потребители и организации по защите прав потребителей;
- негосударственные организации и объединения в области экологического, научно-образовательного, культурного и спортивного развития;
- клиенты;

- поставщики;
- сотрудники Компании и их семьи;
- средства массовой информации.

Взаимодействие «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» с заинтересованными сторонами осуществляется посредством различных каналов коммуникаций: Компания организует собственные и участвует во внешних рабочих встречах, семинарах и конференциях, регулярно проводит официальные опросы сотрудников и клиентов.

Участие во внешних инициативах

Действия Компании как части Группы Coca-Cola Hellenic Bottling Company по совершенствованию практики устойчивого развития получили широкое международное признание, в частности:

Coca-Cola Hellenic Bottling Company признана глобальным лидером в области устойчивого развития и включена в индекс устойчивого развития Dow Jones (DJSI) с 2008 года. В 2014 году Coca-Cola Hellenic Bottling Company заняла 1-е место в отрасли производства напитков среди 30 компаний, включенных в мировой индекс DJSI, и 10 компаний, включенных в европейский индекс DJSI;

Coca-Cola Hellenic Bottling Company входит в индекс устойчивого развития FTSE4Good с 2001 года.

Кроме этого, Компания принимает участие в других внешних инициативах,

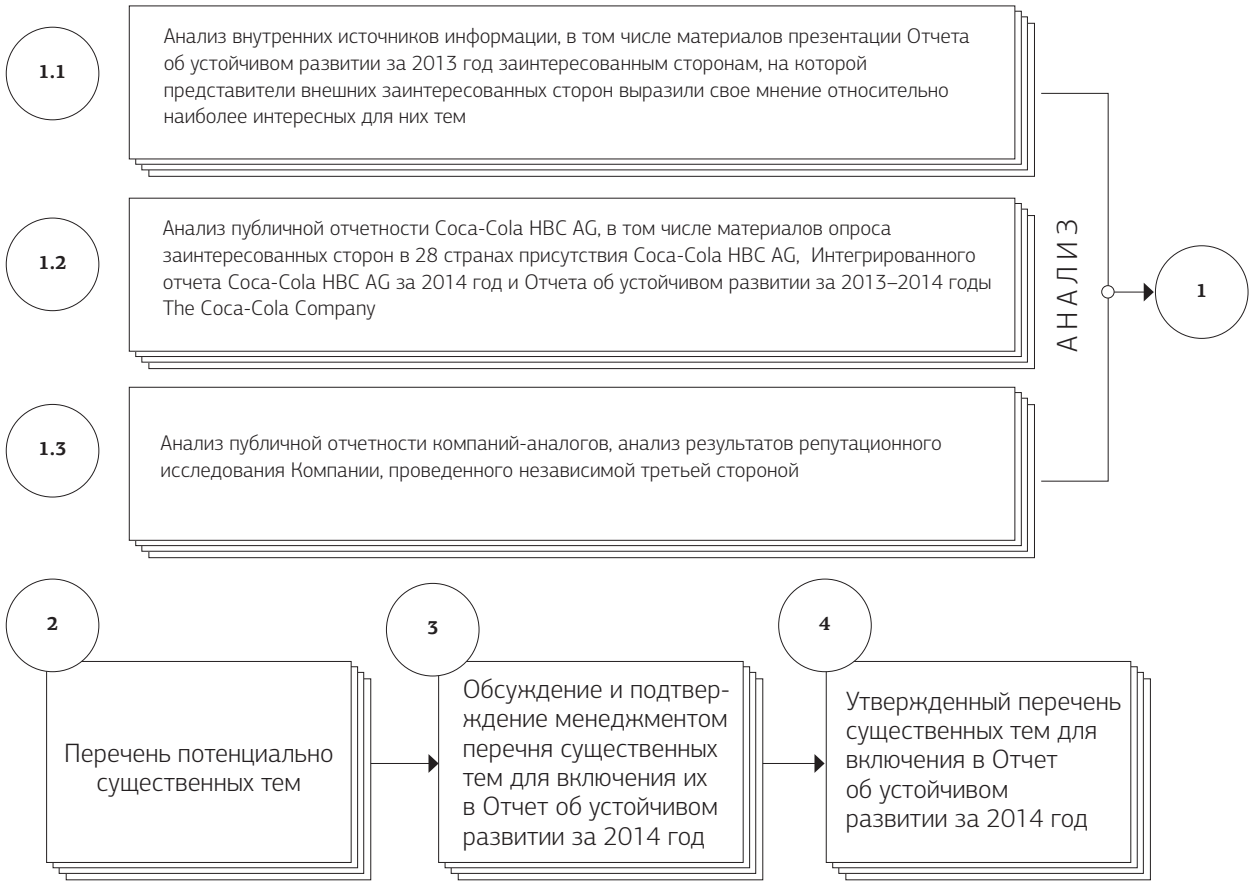
в том числе в работе ассоциаций «Союз производителей безалкогольных напитков», «Российский союз производителей соков», «Лига защиты потребительского рынка от поддельной и некачественной продукции», содружества производителей фирменных торговых марок «РусБренд», некоммерческой ассоциации «Промышленность за экологию» (РусПЭК). В рамках данных встреч обсуждаются законодательные инициативы, касающиеся российского рынка безалкогольной продукции, что позволяет построить открытый диалог между Компанией и ее заинтересованными сторонами.

Процесс определения существенных тем

Существенность — это принцип выявления наиболее важных экономических, социальных и экологических аспектов, имеющих наибольшее значение как для Компании, так и для ее заинтересованных сторон.

В 2014 году Компания впервые провела процесс определения существенных тем для включения их в Отчет. Подход Компании к процессу определения существенности основан на принципах, изложенных в Руководстве по отчетности в области устойчивого развития Глобальной инициативы по отчетности (GRI) версии G4.

В процессе определения существенности Компания следовала рекомендациям Руководства GRI и опиралась на опыт Coca-Cola HBC AG. Процесс включал в себя следующие этапы:



Перечень существенных тем для включения в Отчет представлен ниже³:

Раздел: Потребители и сотрудники (Me)

- Важность для потребителей и потребительские предпочтения;
- Наши люди.

Раздел: Общество (We)

- Взаимодействие с местными сообществами;

- Продвижение здорового образа жизни.

Раздел: Охрана окружающей среды (World)

- Управление водными ресурсами;
- Использование энергии;
- Ответственная упаковка;
- Управление отходами;
- Ответственные закупки и ответственная цепочка поставок.

Выделенные существенные аспекты стали основой Отчета об устойчивом развитии «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» за 2014 год и раскрываются в нем наиболее подробно.

Помимо этого, Компания впервые провела обсуждение проекта Отчета об устойчивом развитии с заинтересованными сторонами, в рамках которого были презентованы ключевые темы Отчета и основные достижения «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» в 2014 году, а представители заинтересованных сторон высказали свои комментарии относительно текста настоящего Отчета и пожелания на будущее. Часть комментариев и пожеланий была учтена в настоящем Отчете, а оставшиеся будут раскрыты в последующих.

³ Все существенные темы соотносятся с показателями GRI G4. Таблица, раскрывающая соотношение существенных тем и показателей GRI G4, а также отражающая воздействие существенных аспектов на внешние и внутренние заинтересованные стороны, приведена в Приложении «Таблица показателей GRI».



5/ Производство продукции в соответствии с требованиями пищевой безопасности и обеспечения качества

«Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» стремится не только соответствовать ожиданиям потребителей в области качества продукции, но и превосходить их. Данная цель достигается путем соблюдения международных стандартов, внедрения новых технологий и регулярного контроля за процессом производства напитков. Обеспечивая высокое качество и пищевую безопасность продукции, Компания способствует укреплению своей репутации, повышает доверие клиентов и закладывает прочные основы для дальнейшего устойчивого роста и развития бизнеса.

5.1. СИСТЕМА ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАЧЕСТВА И ПИЩЕВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРОДУКЦИИ

На всех производственных площадках Компании функционирует система обеспечения качества и пищевой безопасности продукции, основанная на:

- создании гигиенических условий и контроле качества на каждом этапе технологического процесса;
- использовании принципов HACCP (Hazard Analysis and Critical Control Points)¹;
- соответствии применимым законодательным требованиям;
- сертификации по международным стандартам;
- проведении внутренних и внешних аудитов;
- измерении и последовательном улучшении показателей эффективности в области качества и безопасности продукции;
- взаимодействии с клиентами и потребителями по вопросам качества продукции;
- внедрении новых технологий, обучении персонала и т. д.

Контроль качества на каждом этапе технологического процесса

На каждом этапе производства и дистрибуции осуществляется строгий контроль качества продукции. Контроль осуществляется в соответствии с требованиями российского законодательства, внутренних и внешних международных стандартов, а также в соответствии с примерами лучших производственных и лабораторных практик.

Начиная с 2011 года все производственные линии были переоборудованы для производства бесконсервантных продуктов. На данный момент вся карбонизированная продукция, за исключением энергетического продукта Bum, производится без использования химических консервантов. Продукция асептического производства (Nestea, Powerade) также не имеет в своем составе консервантов.

Для осуществления процедур контроля качества готовой продукции «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» использует современное оборудование.

Кроме того, Компания регулярно осуществляет поиск новых способов улучшения производственного процесса. Так, в течение 2014 года на всех заводах Компании была внедрена «Матрица по специальному контролю и обслуживанию оборудования, влияющего на качество готовой продукции» (Critical to Quality Maintenance Matrix). Данная работа выполнялась совместно с одобренными внешними поставщиками Компании.

Другим улучшением 2014 года стало внедрение новой технологии санитарной обработки оборудования — электрохимической CIP (clean in place — безразборная мойка оборудования). Данная технология была запущена на заводе в Санкт-Петербурге, а также прошла валидацию на двух других заводах — в Москве и Истре. Эта технология позволит сократить время и улучшить эффективность санитарной обработки оборудования, повысить утилизацию производственных линий, а также сэкономить расход воды и энергии.

Подробная схема технологических процессов производства продукции размещена в Отчетах об устойчивом развитии за 2012, 2013 годы.

¹ В соответствии с принципами HACCP анализируются риски, влияющие на безопасность продукции, и идентифицируются критические точки контроля, в которых выявленные риски могут быть предотвращены, устранены или снижены до приемлемого уровня.

Соответствие требованиям

В Компании действует Политика в области качества и пищевой безопасности, которая представляет собой неотъемлемую часть интегрированной Политики «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» в области качества, пищевой безопасности, охраны окружающей среды, охраны труда и промышленной безопасности.

Законодательные требования и корпоративные стандарты

Все напитки, выпускаемые Компанией, соответствуют нормативным требованиям пищевого законодательства России, а по ряду позиций даже превосходят их.

Обязательными для исполнения являются также требования корпоративных стандартов The Coca-Cola Company — KORE (Coca-Cola Requirements), разработанных с учетом технологических особенностей производства. В тех

случаях, когда требования корпоративных стандартов оказываются более жесткими по сравнению с аналогичными законодательными требованиями, Компания следует более жесткому требованию, тем самым обеспечивая высочайшее качество продукции и узнаваемость вкуса, которому привыкли доверять потребители во всем мире.

Международные стандарты

В 2014 году Центральный офис поддержки (Central Support Office) и 4 производственных площадки «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» подтвердили соответствие централизованной системы управления качеством, функционирующей в Компании, требованиям международного стандарта ISO 9001:2008 с расширением области сертификации на процесс обслуживания аппаратов пост-микс. Также все производственные площадки сертифицированы по схеме сертификации FSSC 22000 (Food Safety System Certification), подтверждающей соответствие их

систем обеспечения пищевой безопасности международным требованиям.

Все заводы Компании сертифицированы на соответствие требованиям международных стандартов по охране окружающей среды (ISO 140001:2004), менеджмента профессиональной безопасности и здоровья (OHSAS 18001:2007). Более подробная информация о данных стандартах представлена в соответствующих разделах настоящего Отчета: «Использование ресурсов и охрана окружающей среды» и «Охрана труда и безопасность производственной деятельности».

Подтверждение сертификации и аудиты заводов

Процесс подтверждения соответствия заводов Компании требованиям как внутренних, так и международных стандартов приведен в таблице.

Стандарт/ требования	Описание	Процесс подтверждения сертификации	Результаты и нововведения в 2014 году
Корпоративные стандарты			
KORE	Требования корпоративных стандартов The Coca-Cola Company к системе управления качеством, пищевой безопасностью, воздействиями на окружающую среду, охраной здоровья и профессиональной безопасностью	<ul style="list-style-type: none">аудиты проводятся ежегодно на выборочной основеаудиты неанонсированныепроводятся независимыми экспертами Global Audit Team (The Coca-Cola Company)	В 2014 году все заводы, появившиеся в выборку (Ростов-на-Дону, Орел, Самара, Красноярск), успешно прошли аудиты. С 2014 года аудиты являются неанонсированными не только в области качества, но также в области экологии и охраны труда.
Программа внутренних перекрестных аудитов (Cross-board Audit Program)	Программа перекрестных аудитов между заводами Компании. В ходе аудитов проверяется соответствие заводов требованиям Coca-Cola HBC, законодательным требованиям и частично требованиям The Coca-Cola Company в области качества, пищевой безопасности, охраны здоровья и профессиональной безопасности	<ul style="list-style-type: none">двухлетний цикл аудитовс 2014 года аудиты являются неанонсированнымипроводятся на выборочной основе представителями Coca-Cola HBC из других стран	В 2014 году все заводы, появившиеся в выборку (Москва, Новосибирск, Н. Новгород, Истра, Орел), успешно прошли перекрестные аудиты.

В 2014 году были зафиксированы единичные случаи обнаружения нестандартной продукции, которые были связаны с повреждением упаковки. В связи с этим Компанией были определены причины несоответствия и предприняты корректирующие действия.

Внутренние показатели качества продукции и упаковки

Одним из элементов системы управления качеством продукции является мониторинг внутренних показателей — индексов качества продукта (BPQI) и упаковки (PCQI). Данные показатели рассчитываются The Coca-Cola Company, которая осуществляет независимый отбор образцов готовой продукции на рынке.

Индекс качества продукта BPQI отражает процентную долю находящейся в торговой сети продукции, которая соответствует спецификации по каждому из следующих параметров:

- внешний вид;
- вкус и запах;
- содержание сахара;
- кислотность;
- насыщение углекислотой;
- микробиология.

В 2014 году показатель BPQI снизился до 98,3%, не достигнув планового уровня в 99%. Основная причина — низкий уровень насыщения продуктов углекислотой. Данный фактор связан с длительностью обращения и возрастом продукта на рынке. Компания регулярно проводит мониторинг возраста продукта, а в 2015 году планирует также провести обучение для всех структурных подразделений по систе-

ме управления возрастом продукции², чтобы каждая функция понимала свое влияние на данный процесс и корректировала свои действия.

Индекс качества упаковки PCQI отражает долю находящейся в торговой сети продукции, которая соответствует спецификации по следующим параметрам:

- усилие укупоривания;
- состояние бутылки;
- уровень налива;
- состояние пробки;
- кодировка.

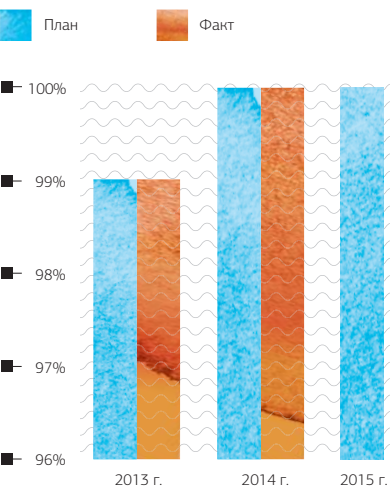
Индекс качества упаковки PCQI увеличился с 99% в 2013 году до 100% в 2014 году. Улучшить индекс позволила реализация ряда мер, направленных

² TAM (Total Age Management) — Контроль возраста продукции по всей цепочке: планирование, производство, хранение, обращение на рынке.

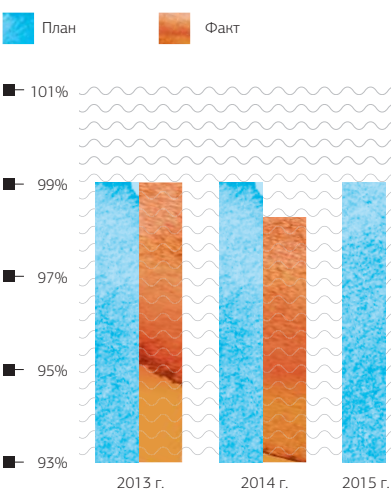
Международные и корпоративные стандарты

Стандарт/ требования	Описание	Процесс подтверждения сертификации	Результаты и нововведения в 2014 году
Международные стандарты			
ISO 9001:2008	Стандарт системы управления качеством — подтверждает способность организации стабильно выпускать продукцию требуемого качества и выполнять требования, предъявляемые к процессам	<ul style="list-style-type: none">трехлетний цикл аудита централизованной системы управления качествомкаждый год в аудите участвует Центральный офис и 4 заводапроводятся третьей стороной	В 2014 году Центральный офис и 4 завода (Москва, Санкт-Петербург, Ростов-на-Дону, Волжский) успешно прошли аудит. Область сертификации была расширена на процесс обслуживания аппаратов пост-микс
FSSC 22000 (Food Safety System Certification)	Схема сертификации пищевой безопасности — подтверждает способность Компании выпускать продукцию, безопасную для потребителей	<ul style="list-style-type: none">трехлетний цикл аудитаежегодно каждый завод проходит аудиты по данной схемепроводится третьей стороной	Все заводы Компании успешно прошли надзорные/ре-сертификационные аудиты по данной схеме в 2014 году

PCQI – индекс качества упаковки



BRQI – индекс качества продукции



на контроль уровня налива (Net content), — установка специального оборудования и ультразвуковых пеногасителей.

В 2014 году группа стран Компании, в которую входит также Россия, заняла 2-е место в мире в глобальной Системе Coca-Cola по индексу качества продукта и упаковки.

Взаимодействие с сотрудниками и потребителями по вопросам качества продукции

Информирование персонала

Качество и пищевая безопасность — это сфера ответственности всех работников, имеющих непосредственное отношение к ингредиентам, упаковке, производству, хранению и транспортировке продукции. Осознавая необходимость донесения достоверной информации о продукции до всех сотрудников, Компания реализует образовательную программу для персонала по вопросам качества, безопасности и ингредиентного состава производимых безалкогольных напитков. В рамках данной программы проводятся специальные информационные сессии и презентации, на которых предоставляется подробная и развернутая информация по ингредиентному составу безалкогольных напитков Компании.

Обратная связь с потребителями

Важным элементом в рамках мониторинга качества продукции является связь с потребителями и клиентами. Контактные данные ответственных сотрудников Компании доступны на интернет-сайте Компании в разделе «Контакты» [<http://coca-colahellenic.ru/Contacts/>].

Обратная связь с потребителями осуществляется посредством горячей линии The Coca-Cola Company: тел. +7 (800) 200-22-22, звонок бесплатный из любого региона России. Жалобы потребителей на качество продукции регистрируются круглосуточно 7 дней в неделю и немедленно передаются отделам качества за-

водов, на которых была произведена продукция. Основные причины жалоб — либо на вкус напитков, либо на те события, которые не касаются производства напрямую. Компания обрабатывает абсолютно все жалобы, исследуя образцы продукции и проверяя условия ее транспортировки и хранения. После этого готовится заключение, результаты которого через сотрудников горячей линии передаются потребителю.

С момента открытия в 2013 году Центра поддержки клиентов работает также собственная горячая линия для клиентов Компании: тел. +7 (800) 700-77-77. Специалисты Центра принимают звонки и помогают решить возникшую проблему. Создание Единого центра поддержки клиентов нацелено на улучшение сервиса клиентам и укрепление позиций Компании на рынке. Основные направления работы Центра представлены ниже.

1. TelSell — создание заказов по телефону через исходящие звонки клиентам:

- покрывает пять регионов и основную часть депо;
- в 2014 году Strike Rate³ вырос в два раза и превысил план на 40%.

2. SPOC⁴ — прием звонков, поступающих от клиентов на горячую линию:

- принял и обработал за год более 130 000 обращений клиентов Компании;
- на 2015 год запланирован рост зоны покрытия работы отдела.

3. Back-Office — обработка заказов:

- в течение 2014 года подошел к завершению стадии миграции из регионов;

³ Strike Rate — результативность взятия заказа (отношение количества заказов к количеству звонков).

⁴ Single Point of Contact — единый контактный центр.

- было обработано более 11 млн заказов;
- в 2015 году будут повышаться эффективность и уровень сервиса двум основным клиентам — коммерческой и логистической функциям Компании.

На основе количества зарегистрированных жалоб менеджмент Компании

проводит расчет и ежемесячный анализ показателя удовлетворенности потребителей качеством продукции (CPM⁵) как по стране, так и по каждому

производственному центру. Данный показатель немного повысился в 2014 году до уровня 0,10. Тем не менее целевое значение данного показателя (CPM = 0,10) было достигнуто.

⁵ CPM — (Complaints per million), количество жалоб, зарегистрированных на 1 млн проданных бутылок. Подробная информация о системе расчетов показателя удовлетворенности потребителей качеством продукции содержится в Отчете об устойчивом развитии Компании за 2012 год.

5.2. КЛЮЧЕВЫЕ СОБЫТИЯ 2014 ГОДА В ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПРОИЗВОДСТВОМ И КАЧЕСТВОМ

Установка новых производственных линий

В соответствии с заявленными планами в 2014 году на заводах Компании были запущены в эксплуатацию 8 новых линий по производству соков и нектаров, 1 новая линия по производству газированных напитков. Три линии были установлены на заводах, ранее не занимавшихся производством соков, — в Ростовской области (1 линия) и Новосибирске (2 линии). Суммарная мощность 8 новых производственных линий составляет более 1,3 млн литров/сутки. Продукты были запущены на рынок вовремя с высокими стандартами качества.

Запуск новых продуктов и упаковок

В прошлом году в рамках деятельности по расширению ассортимента продукции были разработаны и выпущены новые вкусы, среди которых: Fanta Клубника, Fanta Мандарин, Burn Blue, новинки от бренда «Добрый» — утренние вкусы для бодрого дня: «Бодрый Цитрус» и «Бодрый Микс» и др. Также был расширен портфель брендов, ко-



торый пополнился популярной в России маркой соков и нектаров «Моя Семья». По данным исследований, в настоящее время марка «Моя Семья» известна 98% городского населения России (Millward Brown, 2014) и занимает 5-е место по объему продаж (Nielsen, 2014). ЗАО «Мултон» оптимизировало ассортимент продукции под маркой «Моя Семья» и обновило дизайн упаковки.

Другой новинкой 2014 года стал вывод на рынок новой упаковки для соков и нектаров «Добрый» Prizma 0,33 л, предназначенной для канала немедленного потребления. Компактная упаковка с крышечкой специально создана для потребления на ходу — ее всегда удобно брать с собой. Новинка должна позволить бренду расширить аудиторию и увеличить частоту потребления сока.

Совершенствование системы SAP Wave 2

Проект SAP Wave 2⁶ направлен на совершенствование всех бизнес-процессов Компании. Россия является одним из первых регионов деятельности Coca-Cola Hellenic Bottling Company, который внедрил SAP Wave 2 в области качества на 100% на всех заводах. Процессы обучения персонала и запуска системы были осуществлены в течение 2012–2013 годов.

В 2014 году Компания смогла уже оценить результаты использования системы SAP Wave 2. Был введен показатель SAP Index, который на основе определенных критериев рассчитывает эффективность внедрения системы — насколько хорошо заводы внедрили систему, насколько ее полно и правильно используют. Фактическое значение среднего индекса по заводам в 2014 году – 89%

⁶ SAP Wave 2 — «Системы, приложения и продукты для обработки данных — Вторая Волна».

(при плане в 75%). Высокий SAP Index показывает, что система работает и приносит пользу Компании.

В конце 2014 года также стартовал новый проект, заключающийся в передаче на уровень заводов ответственности за внесение данных по SAP. Таким образом, теперь сами заводы являются держателями процессов и, соответственно, могут понимать, что и как им нужно изменить, чтобы оптимизировать свою деятельность. Два завода уже прошли обучение (в Истре и Щелкове), осуществляется внедрение проекта на оставшихся 11 заводах. Этот проект помимо ускорения работы с данными также позволит сотрудникам перейти с пользовательского на более экспертный уровень понимания технических деталей системы.

Расширение программы EATB («Совершенство без границ»)

В прошедшем году успешно продолжена реализация программы «Совершенство без границ» (Excellence Across the Board, EATB), в рамках которой разрабатываются и внедряются в деятельность Компании инновационные и эффективные практики.

Прошедший 2014 год стал знаменательным для функции логистики в области EATB. Запущенный в прошлом отчетном периоде модуль EATB «Устойчивое развитие» (EATB Sustainability Module) был расширен за счет прохождения всеми заводами сертификации на соответствие стандартам «Бережливая логистика» (Lean Logistics). Благодаря реализации данной инициативы, а именно проведению регулярных собраний, мониторингу ключевых показателей, визуализации в достижении целей, системе непрерывного улучшения процессов, отмечился рост эффективности работы

функции логистики относительно прошлого года.

В Компании успешно реализуется инициатива Improvement мето (Заявки на улучшение), в рамках которой сотрудники могут подать заявку с предложением, направленным на улучшение тех или иных аспектов производства. В 2014 году поступило 3 996 заявок на улучшения, что демонстрирует высокую вовлеченность сотрудников в процесс постоянных улучшений. Более половины внедренных заявок направлены на увеличение производительности и улучшение условий охраны труда.

Увеличение показателя DIFOTAI

DIFOTAI — показатель, отражающий, насколько качественный уровень сервиса Компания оказывает клиенту и насколько соответствует его ожиданиям⁷. В 2014 году показатель повысился на 0,9 процентных пункта и составил 97,4%. Мониторинг показателя позволяет корректно отследить весь процесс заказа продукции клиентом с момента оформления до доставки заказа и ука-зать на допущенные ошибки.

В 2015 году перед Компанией стоит задача за счет общей синхронизированной работы команды довести DIFOTAI до 98%. С целью улучшения показателя была разработана линейка ключевых показателей эффективности (KPI). Также Компания планирует продолжить активное участие в совместной работе с ключевыми клиентами, осуществить переход на отгрузки с распределительных центров и продолжить активно развивать формат совместного прогнозирования продукции с клиентами.

⁷ DIFOTAI = DIF x OT x AI, где DIF (Delivered in Full) — доставка клиенту продукции в полном объеме; OT (On Time) — вовремя; AI (Accurately Invoiced) — без ошибок в документах.

Награды и достижения в области управления производством и качеством

- В рамках премии Successful Practices Country Award 2014 за лучшие бизнес-практики по оптимизации производства «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» заняла 7-е место среди 28 стран присутствия Coca-Cola Hellenic Bottling Company. Компания успешно внедрила у себя 31 улучшение из других стран, а также предложила 31 усовершенствование, 1 лучшую практику, которые были внесены в базу данных для их внедрения в других странах.
- В прошедшем году два номинированных завода Компании — в Екатеринбурге и Орле — прошли независимую оценку экспертами Европейского фонда управления качеством (EFQM) и стали об-

ладателями соответствующих сертификатов, получив максимально возможный рейтинг — 5 звезд (градация от 3 до 5 звезд).

В отчетном периоде завод «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» в Екатеринбурге вошел в список номинантов почетной награды в области качества, назначаемой The Coca-Cola Company, среди около 290 заводов глобальной сети Coca-Cola.

5.3. ОСНОВНЫЕ ПЛАНЫ КОМПАНИИ В ОБЛАСТИ ПРОИЗВОДСТВА И КАЧЕСТВА ПРОДУКЦИИ НА 2015 ГОД

Все планы в области производства и качества продукции, поставленные на 2014 год, были выполнены в полном объеме. В 2015 году перед Компанией стоят еще более глобальные задачи, среди которых:

- внедрение на всех заводах двух дополнительных модулей E2020: программы развития навыков у операторов (ODP) и TEAMaintenance (командное обслуживание оборудования), что позволит повысить мотивацию у операторов, снизить потери из-за поломок оборудования и повысить эффективность работы линий;
- внедрение новых инновационных подходов в области производства и контроля качества готовой продукции;
- внедрение проекта «Quality and Food Safety mindset», направленного на повышение осведомленности персонала в области качества и безопасности продукции.





6/ Охрана труда и безопасность производственной деятельности

6.1. ПОДХОДЫ КОМПАНИИ К ОХРАНЕ ТРУДА И ОБЕСПЕЧЕНИЮ БЕЗОПАСНОСТИ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

«Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» стремится выработать у сотрудников такое отношение к охране труда и безопасности производственной деятельности, при котором каждый работник не только находится в безопасных условиях и соблюдает все необходимые требования в данной области, но и является примером для окружающих, сотрудников, подрядчиков и посетителей.

В области охраны труда и безопасности производственной деятельности Компания руководствуется нормами российского законодательства, внутренними требованиями The Coca-Cola Company — KORE, внутренними документами, основным из которых является Политика в области профессиональной безопасности и охраны

труда, а также требованиями международного стандарта OHSAS 18001, содержащего руководящие указания по разработке, внедрению и функционированию системы менеджмента профессиональной безопасности и охраны труда. В соответствии с рекомендациями стандарта OHSAS 18001 в «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» задокументирована, внедрена и постоянно улучшается система менеджмента профессионального здоровья и безопасности на рабочем месте.

Координация системы менеджмента профессионального здоровья и безопасности на рабочем месте и управление деятельностью в области охраны труда и безопасности производственной деятельности осу-

ществляется Директором по защите собственности Компании и охране труда по стране, менеджером по охране труда по стране, Отделом по защите собственности и охране труда, а также сотрудниками в регионах. Всего в штате по данному направлению работают 37 человек.

В «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» действует Программа по оценке и управлению рисками. На всех этапах трудового процесса оцениваются опасности во всех подразделениях при выполнении всех видов работ. Информация собирается в реестр рисков, формируются списки мероприятий по управлению данными рисками по каждому подразделению, каждой территории и каждому виду работ.

6.2. СЕРТИФИКАЦИЯ И АТТЕСТАЦИЯ

В настоящее время все заводы сертифицированы в соответствии со стандартом OHSAS 18001, содержащим требования и руководящие указания по разработке

и внедрению систем менеджмента профессиональной безопасности и охраны труда, и ежегодно проходят внешние независимые аудиты по этому стандарту.

Лучшим в 2014 году оказался завод на хуторе Новоалександровка (Ростов-на-Дону): во время аудита не было выявлено ни одного несоответствия.

Также 4 завода успешно прошли внешние неанонсированные аудиты на соответствие требованиям The Coca-Cola Company KORE. Кроме того, 8 заводов повысили рейтинг по результатам аудитов по проверке соблюдения требований стандартов Property Loss Prevention, устанавливающих процедуры, направленные на предотвращение утраты имущества.

С 2014 года в Компании в связи с изменениями в законодательстве вместо аттестации рабочих мест по условиям труда проводится специальная оценка условий труда. Специальная оценка условий труда является единым комплексом последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и/или опасных факторов производственной среды

и трудового процесса и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных нормативов условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников. В 2014 году специальная оценка по условиям труда проведена на 4 095 рабочих местах.

6.3. МЕРОПРИЯТИЯ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА И БЕЗОПАСНОСТИ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Для обеспечения безопасных условий и соблюдения законодательных и внутренних требований в области охраны труда и безопасности производственной деятельности в Компании запущен проект «Улучшение культуры безопасности», включающий в себя комплекс мероприятий по следующим направлениям деятельности:

- сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности (охрана труда);
- пожарная безопасность;
- безопасность дорожного движения;
- промышленная безопасность.

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется в размере более 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

Внедрение пилотного проекта «Улучшение культуры безопасности» началось в 2013 году на заводе в деревне Давыдовское (Истра). В 2014 году инициатива получила большее распространение, а в 2015 году внедрение планируется во всех регионах присутствия Компании. Реализуется новый

взгляд на безопасность, и происходит изменение подходов менеджмента к этому вопросу. Согласно новому подходу культура начинается с исполнителя, и именно его понимание формирует безопасные условия труда. Сотрудникам дается модель поведения, в которой любой работник может критиковать любого другого за нарушение требований безопасности. «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» надеется, что такой подход приведет к снижению травматизма до нулевого уровня и к обеспечению безопасности мирового класса.

Сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности

Компания ценит жизнь и здоровье своих сотрудников и делает все возможное для их сохранения. В «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» проводится ряд мероприятий, позволяющих обучить работников, обсудить с ними вопросы охраны труда и проконтролировать выполнение внешних и внутренних требований.

Компания регулярно проводит внутреннее и внешнее обучение и проверку знаний сотрудников на всех уровнях. Работники проходят вводные инструктажи и инструктажи на рабочем месте. В 2014 году еще два региональных менеджера прошли обучение на международный общий сертификат в области охраны труда NEBOSH¹.

Ежегодно 28 апреля Компания отмечает Всемирный день охраны труда по инициативе Международной организации труда. Темой Всемирного дня охраны труда в 2014 году являлась «Охрана труда при использовании химических веществ на рабочих местах». На всех заводах «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» и «Мултон» были проведены конкурсы, викторины, продемонстрированы фильмы и презентации, проведены обучающие сессии, встречи с работниками и другие мероприятия по привлечению внимания к вопросам безопасного применения химических

¹ NEBOSH — сертификат в области техники безопасности и охраны труда, присуждаемый Национальным экзаменационным советом по охране труда Великобритании. Обучение основано на международных конвенциях и руководствах Международной организации труда и лучших международных практиках в области охраны труда и безопасности на рабочем месте.



◀ Логистика
Склад готовой продукции Coca-Cola Hellenic

веществ на работе и дома. Воздействие химических веществ на рабочих местах в Компании тщательно контролируется, однако проведение подобных кампаний — прекрасная возможность еще раз обратить внимание сотрудников на безопасные практики работы.

В Компании внедрена процедура по сбору и анализу потенциально опасных событий (Near Miss). В 2014 году было выявлено около 3 000 потенциально опасных событий. Все случаи были проанализированы, по каждому из них были разработаны и внедрены корректирующие действия.

Также в 2014 году было проведено более 14 000 инструктажей и бесед с работниками по вопросам охраны труда (Toolbox Talks) и более 2 000 поведенческих аудитов безопасности (Walk the talk), в ходе которых небезопасное поведение работников корректировалось незамедлительно.

Компания также проводит работу с подрядчиками, поставщиками и третьими лицами: к подрядчикам предъявляются дополнительные требования в области охраны труда при проведении тендерных процедур и дальнейшей работе, проводятся инструктажи, ведется мониторинг количества не-

счастных случаев и осуществляются корректирующие действия².

Пожарная безопасность

«Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» в рамках обеспечения пожарной безопасности руководствуется требованиями законодательства РФ, стандартов Property Loss Prevention и KORE.

² Подробнее о работе с поставщиками, подрядчиками и третьими лицами см. в Отчете об устойчивом развитии Компании за 2013 год.

Специалистами по пожарной безопасности в 2014 году проведены противопожарные инструктажи с охватом более 7 000 человек, а также 31 аудит внешних складов. Также проведена 131 практическая тренировка сотрудников филиалов по отработке действий в случае пожара и других чрезвычайных ситуаций, 24 раза к участию в тренировках привлекались подразделения МЧС России.

В октябре 2014 года в очередной раз состоялась Неделя охраны труда. Ежегодное проведение Недели охраны труда — инициатива «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия». В течение недели проводятся мероприятия, посвященные самой важной в этом году теме в области охраны труда и безопасности производственной деятельности. В 2014 году была заявлена тема «Пожарная безопасность на работе и дома». В числе мероприятий Недели были проведены тренинги, инструктажи, викторины и творческие конкурсы, а также практические тренировки по отработке действий сотрудников в случае возникновения пожара и оказанию первой помощи. Охват мероприятия составил 100% сотрудников. Более 90% опрошенных сотрудников оставили положительные отзывы о результатах проведенной Недели охраны труда.

Безопасность дорожного движения

Основные усилия по повышению безопасности дорожного движения направлены на нейтрализацию основных причин гибели в дорожно-транспортных происшествиях (ДТП): превышение разрешенной скорости движения, неприменение ремней безопасности, детских удерживающих устройств, а также на защиту наиболее уязвимых

категорий участников дорожного движения. Помимо этого, с водителями постоянно проводятся работа по повышению их профессиональных навыков, плановое обучение, инструктажи, разбор ДТП и т.д.

«Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» активно использует интерактивную программу обучения сотрудников AlertDriving TM, основная цель которой — своевременно выявить водителей, склонных к риску, и принять в их отношении правильные решения. В обучении участвуют 5 500 сотрудников, управляющих транспортом, из них 3 000 человек уже завершили обучение.

Многие транспортные средства Компании оборудованы устройством Mobileye — это интерактивная система предупреждения ДТП. Система в постоянном режиме отслеживает движение автомобиля на дороге и предупреждает водителя о возникновении аварийных ситуаций. Mobileye помогает определять манеру езды водителя, анализировать допущенные ошибки и своевременно принимать соответствующие меры, тем самым помогая уменьшить риск ДТП, сохраняя жизнь и здоровье не только водителю, но и другим участникам дорожного движения. Сейчас таких автомобилей, оборудованных системой Mobileye, 1 500 — это 34% от основного парка. В этом году планируется оснастить системой еще 700 транспортных средств, а к 2017 году — 100% транспортных средств.

В 2014 году проведена работа по оснащению грузовых транспортных средств тахографами с системой спутникового контроля. Одна из функций тахографов — обеспечение контроля режима труда и отдыха водителей.

В 2013 году произошло 1 523 ДТП, а в 2014 году этот показатель удалось сократить: на 23% общее коли-

чество аварий и на 8% ДТП по вине сотрудников.

Промышленная безопасность

Компания осознает важность промышленной безопасности и считает ее основой успешного бесперебойного функционирования производства. В рамках данного направления «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» внедрила комплекс организационных и технических мероприятий, направленных на предупреждение аварий и инцидентов на опасных производственных объектах (ОПО), локализации и ликвидации последствий таких аварий.

Внутри Компании создана центральная аттестационная комиссия Компании для аттестации лиц, ответственных за безопасную эксплуатацию ОПО заводов, разработано единое положение по управлению промышленной безопасностью. Для отслеживания соблюдения требований «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» продолжает развивать инструменты дистанционного контроля за соблюдением требований промышленной безопасности.

В 2014 году был выполнен план мероприятий по обеспечению промышленной безопасности и производственного контроля, проведен ряд экспертиз и технических освидетельствований ОПО, а также проведены противопожарные тренировки с персоналом, эксплуатирующим ОПО, в рамках планов ликвидации аварии и других регламентирующих документов.

Реализация подобного подхода позволяет поддерживать нулевой уровень аварий, связанных с эксплуатацией ОПО.

6.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В 2014 ГОДУ

В Компании для всех функций и уровней ежегодно собираются результаты деятельности, устанавливаются цели и задачи в области охраны труда и безопасности производственной деятельности.

	2011	2012	2013	2014	2015 (план)
Количество несчастных случаев (включая несчастные случаи с сотрудниками подрядных организаций)	37	29	27	31	Не менее –20%
Динамика количества несчастных случаев по сравнению с предыдущим годом	–27%	–21%	–7%	+15%	Не менее –20%
Коэффициент частоты несчастных случаев (количество несчастных случаев на 100 работников)	0,3	0,24	0,23	0,24	0,20
Динамика коэффициента частоты несчастных случаев	–32%	–20%	–4%	+4%	Не менее –20%
Количество тяжелых несчастных случаев	15	8	2	1	Не менее –20%
Динамика количества тяжелых несчастных случаев	–6%	–47%	–75%	–50%	Не менее –20%
Аварии и инциденты на опасных производственных объектах	0	0	0	0	0

Коэффициент частоты несчастных случаев (количество несчастных случаев на 100 работников) в 2014 году составил 0,24.

На каждом предприятии фиксируется количество дней без несчастных случаев, значение публикуется на информационных досках и ежедневно обновляется.

Лучшим по безопасности стал завод в Красноярске — 912 дней работы без несчастных случаев.

Совершенствование системы менеджмента профессиональной

безопасности и охраны труда, а также проведение мероприятий по охране труда и безопасности производственной деятельности приводит к изменению коэффициентов результативности в данной области³.

В целом в последнее время в «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» наметилась тенденция к снижению

³ Для расчета коэффициентов незначительные травмы не учитывались. При расчете потерянных дней в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации использовались календарные дни, а не рабочие по графику. Отсчет потерянных дней производился с момента получения травмы. При регистрации несчастных случаев и формировании соответствующей отчетности Компания также руководствуется Трудовым кодексом Российской Федерации.

травматизма. Коэффициент частоты несчастных случаев в 2014 году снизился на 20% по сравнению с 2011 годом.

К сожалению, в 2014 году в Компании произошел несчастный случай со смертельным исходом.

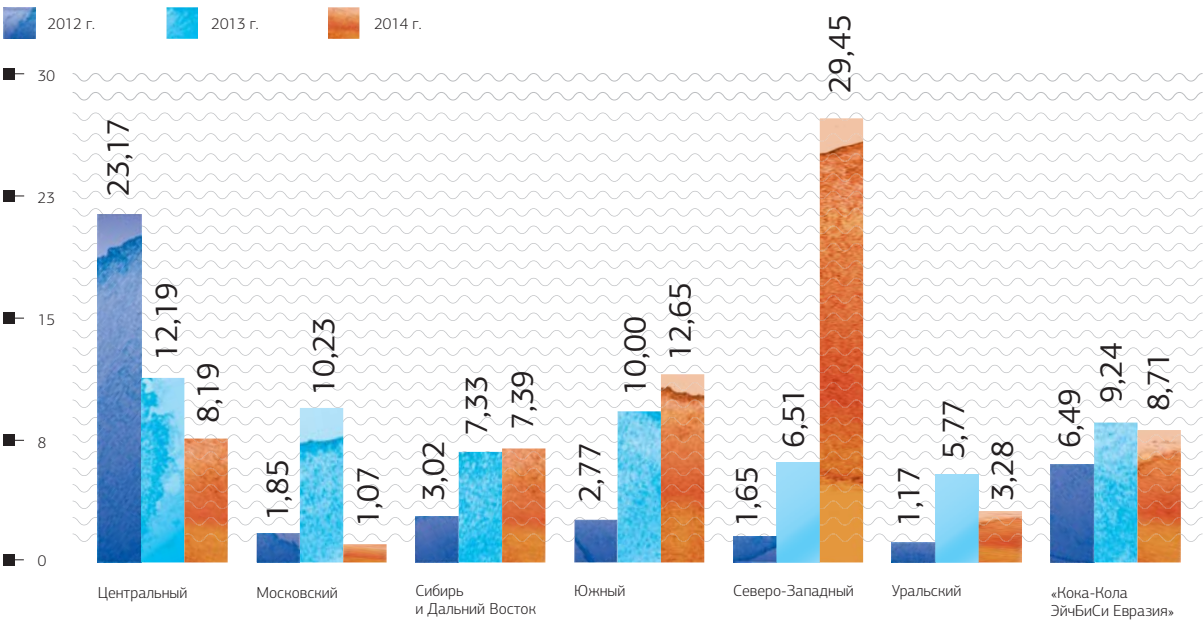
По 100% инцидентов проводятся расследования, разрабатываются и внедряются планы корректирующих действий.

Значение коэффициента потерянных дней, отражающего воздействие несчастных случаев на производстве

и профессиональных заболеваний на сотрудников, снизилось на 6% по сравнению с 2013 годом и состави-

ло 8,71. Лучший результат достигнут в Московском регионе (1,07).

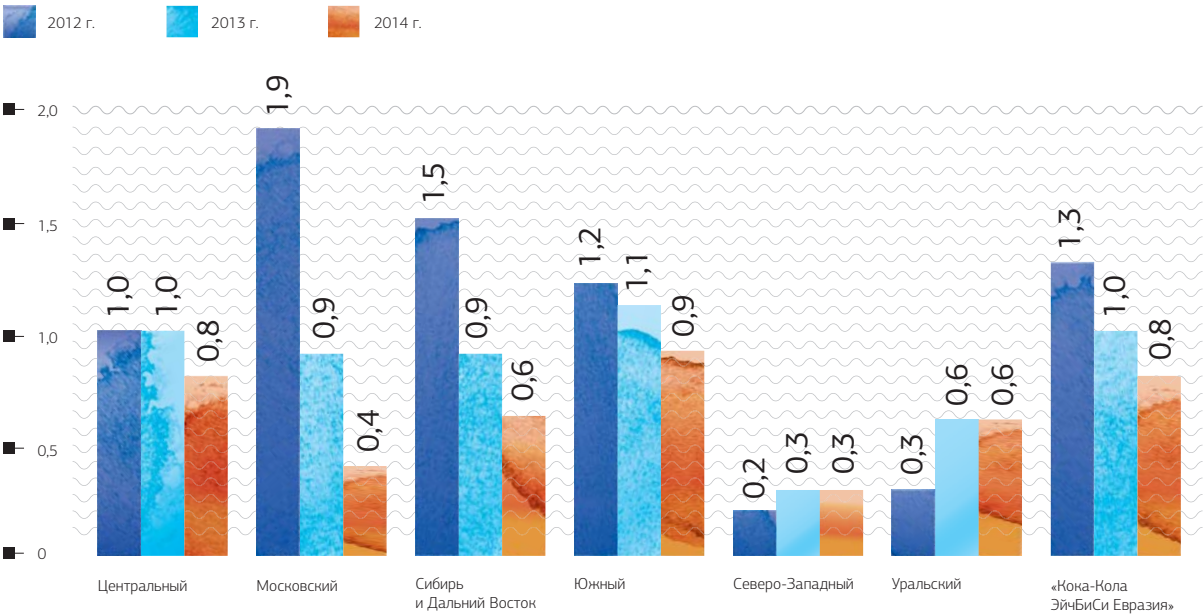
Коэффициент потерянных дней (в разбивке по регионам)



Коэффициент отсутствия на рабочем месте, отражающий долю дней фактического отсутствия на рабочем месте, сни-

жается в последние годы и в 2014 году составил 0,8%. Лучший результат показал Северо-Западный регион (0,3%).

Коэффициент отсутствия на рабочем месте, % (в разбивке по регионам)



В 2014 году коэффициент профессиональных заболеваний⁴ во всех регионах остался на нулевом уровне, включая как работников Компании, так и независимых подрядчиков.

План на 2015–2016 годы

«Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» не останавливается на достигнутом и планирует и в дальнейшем улучшать показатели деятельности в области охраны труда и безопасности производственной деятельности. Компания стремится создать безопасные условия работы для сотрудников, продолжая реализацию мероприятий, концентрируясь на следующих областях:

⁴ Коэффициент профессиональных заболеваний — частота профессиональных заболеваний по отношению к общему рабочему времени, отработанному всей рабочей силой за отчетный период.

- улучшение культуры охраны труда;
- внедрение системы охраны труда, основанной на безопасном поведении работников;
- повышение уровня лидерства руководителей в вопросах охраны труда;
- полное соответствие законодательным и иным применимым требованиям;
- проведение всех предписанных законодательством и корпоративными требованиями видов обучения по охране труда;
- проведение поведенческих аудитов безопасности не только специалистами по охране труда, но и руководителями подразделений;
- завершение специальной оценки условий труда;
- отсутствие существенных и повторяющихся несоответствий по результатам внешних аудитов;
- снижение уровня рисков, связанных с работами на высоте;
- улучшение системы управления работами подрядчиков;
- проведение интерактивного тренинга AlertDriving™ для всех водителей Компании, не прошедших тренинг в 2013–2014 годах;
- установка систем Mobileye и GPS на все вновь приобретаемые автомобили Компании; разработка планов корректирующих действий и вынесение поощрений и наказаний по результатам мониторинга с помощью данных систем;
- повышение оценочного рейтинга по результатам PLP-аудитов;
- повышение информированности и приверженности работников вопросам охраны труда путем проведения Дня охраны труда и Недели охраны труда.



7/ Развитие местных сообществ



7.1. ПОДХОД КОМПАНИИ К УПРАВЛЕНИЮ ПРОЕКТАМИ В ОБЛАСТИ РАЗВИТИЯ МЕСТНЫХ СООБЩЕСТВ

Забота о развитии местных сообществ является неотъемлемой частью бизнеса «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия». Компания инвестирует в долгосрочные социальные программы, нацеленные на поддержание активного образа жизни населения, улучшение экологической ситуации в регионах присутствия и повышение уровня экологического самосознания у подрастающего поколения.

В 2014 году для достижения максимального результата в области развития местных сообществ Компанией были выделены следующие основные направления социальной деятельности:

- поддержка спорта и активного образа жизни;
- поддержка образования и развития молодежи;
- защита окружающей среды.

При реализации проектов по ключевым направлениям Компания ориентируется на несколько целевых групп, включая сотрудников, партнеров и местные сообщества¹.

¹ Подробнее о ключевых группах заинтересованных сторон Компании см. в Отчете об устойчивом развитии Компании за 2012 год.



«Рождественский караван» в Сочи

Партнерские организации

«Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» осуществляет программы по развитию местных сообществ совместно с партнерами, которые помогают добиться синергетического эффекта в достижении поставленных целей в социальной сфере. Компания ценит поддержку и экспертизу своих партнеров в реализации значимых социальных проектов и в настоящее время реализует ряд инициатив в сотрудничестве с ними.

В 2014 году Компания продолжила сотрудничество со своими основными партнерами, среди которых:

- АНО «Оргкомитет «Сочи 2014»;
- Министерство спорта Российской Федерации;
- ФГУЗ «Центр крови Федерального медико-биологического агентства»;
- Международная федерация общества Красного Креста и Красного Полумесяца;
- АНО «Институт консалтинга экологических проектов»;
- Enactus;

►
День донора,
Нижний Новгород
2014 год



- Программа развития ООН (ПРООН/ГЭФ);
- Бюро ЮНЕСКО в Москве;
- Ассоциация Европейского Бизнеса (АЕБ);
- Некоммерческая ассоциация «Промышленность за экологию» (РусПЭК);
- Союз производителей безалкогольных напитков (СПБН);
- Общественная экологическая организация «Мусора.Больше.Нет»;
- Российский Союз Производителей Соков (РСПС).

«Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» регулярно готовит отчеты о мероприятиях, направленных на развитие местных сообществ, по всемирно признанным методикам Лондонской группы сравнительного анализа (London Benchmarking Group). Кроме этого, осуществляется мониторинг эффективности проектов в области развития местных сообществ посредством внутренних и внешних каналов коммуникаций. Во всех регионах присутствия Компания собирает данные по ключевым партнерам и благополучателям. На ежемесячной основе проводится опрос мнений потребителей, в который включен блок вопросов по устойчивому развитию и, в частности, о деятельности Компании в области развития местных сообществ.

Ежегодно Система Coca-Cola в России осуществляет опрос представителей различных групп стейкхолдеров (включая клиентов, партнеров, поставщиков, НКО, государственные структуры и экспертные сообщества) с целью оценки результатов своей деятельности в области устойчивого развития. Также Система Coca-Cola в России использует инструмент оценки эффективности социальных инвестиций SEIS (Socio-Ecomonic Impact Study).

Достижения Компании
в области устойчивого
развития за 2014 год

В отчетном году за достижение успехов в области развития местных сообществ Компания получила ряд наград:

- «Сосновая ветвь-2014» в номинации «Чистая вода» за проект «ВопАqua»: «Взгляд в чистое завтра»;
- «Голубая лента» — лучший образовательный экологический проект по версии Минприроды России²;
- Премия «Доброволец России» по итогам деятельности Компании в области добровольчества;

² Проект реализован на грант Компании в рамках поддержки Российского национального юниорского водного конursa.

- Национальная общественная награда при поддержке Правительства РФ «Лучшие социальные проекты России» за проект «Рождественский караван»;
- Национальная общественная награда при поддержке Правительства РФ «Спорт и Россия» за лучшее частно-государственное партнерство — проект «Кожаный мяч — Кубок Coca-Cola».

Также филиал Компании в Орле стал обладателем диплома как лучшее экологически ответственное предприятие Орловской области 2014 года.

Корпоративное
волонтерство

Поддержка волонтерских инициатив и реализация специальных корпоративных программ, направленных на раскрытие добровольческого потенциала сотрудников, — ключевое направление деятельности «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» в области развития волонтерства.

В 2013 году была разработана корпоративная концепция волонтерской программы, отражающая основные принципы работы Компании в данной области. Активная работа по совершенствованию и дальнейшей реализации инициатив продолжилась в 2014 году.

Сотрудники Компании могут принять участие в волонтерских программах, выбрав одно или несколько направлений:

- развитие, поддержка и профориентация воспитанников детских домов и школ-интернатов;
- поддержка людей пожилого возраста и малоимущих семей;
- помощь пострадавшим в чрезвычайных ситуациях, донорство крови и компонентов;
- участие в экологических волонтерских инициативах.

В рамках перечисленных направлений сотрудникам предоставляется выбор различных программ корпоративного волонтерства, а именно:

- участие в профориентационных мероприятиях для воспитанников детских домов и интернатов;
- сбор пожертвований для различных благополучателей;
- участие в Днях Донора, организуемых непосредственно в офисах Компании совместно с ФГУЗ «Центр крови ФМБА»;
- участие в природоохранных акциях.

В 2014 году в социальных и экологических волонтерских проектах приняли участие 4 362 сотрудника, что

составило более 35% от общего числа работников Компании. Стабильное увеличение количества сотрудников-волонтеров свидетельствует о росте заинтересованности сотрудников в корпоративных добровольческих инициативах. Благодаря широкому использованию инструментов внутренних коммуникаций в отчетном году существенно повысилась осведомленность сотрудников о проводимых волонтерских мероприятиях, и, следовательно, выросло число участников в каждом отдельном волонтерском проекте.

В 2014 году «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» проводила активную работу по стратегическим направлениям Корпоративной

волонтерской программы, в которую в 2013 году входили Москва, Московская область и города Золотого кольца. В 2014 году Компания провела ряд семинаров и тренингов для сотрудников филиалов в Центральном, Уральском, Северо-Западном, Южном регионах и в регионах Сибирь и Дальний Восток, направленных на поддержку запуска и развития корпоративной волонтерской программы с учетом региональной специфики и локальных партнеров Компании. По окончании подготовительных мероприятий в 2015 году Компания планирует реплицировать успешный опыт запуска корпоративной волонтерской программы в Уральском и Северо-Западном регионах.

7.2. ПРОЕКТЫ В ОБЛАСТИ ПОДДЕРЖКИ СПОРТА
И АКТИВНОГО ОБРАЗА ЖИЗНИ

Активный и здоровый образ жизни — часть бизнеса и философии «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия», в которую мы с удовольствием вовлекаем как внутреннюю, так и внешнюю аудиторию.

Система Coca-Cola в России поставила себе задачу — поддержать российское правительство в его амбициозной цели к 2020 году удвоить число людей, активно занимающихся спортом.

Импульс к положительным изменениям начинается внутри Компании — с привлечения сотрудников к корпоративным спартакиадам, городским соревнованиям, спортивным мероприятиям и семинарам на заводах: всего 4 122 сотрудника приняли участие в корпоративных спортивных инициативах в 2014 году. Внутренние достижения транслируются и на внешнее окружение Компании. В 2014 году



Эстафета Олимпийского огня на заводе Coca-Cola Hellenic в Орле

Работа на Олимпийских объектах «Сочи-2014»



Coca-Cola Россия поддержала спортивные проекты, в которые были вовлечены в общей сложности более 112 тысяч жителей России.

XXII зимние Олимпийские игры «Сочи-2014»

Главным спортивным событием 2014 года, бесспорно, стали XXII зимние Олимпийские игры «Сочи-2014». Coca-Cola Россия принимала активное участие в подготовке и проведении Олимпиады, являясь Представляющим партнером Олимпийских игр.

Для Coca-Cola Россия XXII зимние Олимпийские игры «Сочи-2014» стали кульминацией тех усилий, которые в течение последних лет Компания направляла на подготовку к этому важнейшему мероприятию. С одной стороны, Компании удалось активировать рынок по всей стране, внести значительный вклад в развитие экономики Южного региона, а с другой — поделиться своими целями в области продвижения активного образа жизни с клиентами и потребителями, усилить

флагманский бренд Coca-Cola и вовлечь россиян в Олимпийские игры.

Одним из важных событий на этапе подготовки Олимпиады была Эстафета Олимпийского огня, охватившая более 120 городов России, которая завершилась 7 февраля 2014 года в Сочи. С помощью Эстафеты Олимпийского огня в «Сочи-2014» Coca-Cola Россия принесла частичку Олимпиады в каждый город маршрута и подарила ощущение приближающегося праздника и сопричастности к XXII зимним Олимпийским играм «Сочи-2014». Также Компания провела масштабные городские праздники для жителей. Мероприятия сопровождалась праздничной программой, конкурсами и сувенирами.

Coca-Cola Россия со всей страны выбрала 300 сотрудников, которые вошли в «Команды мечты» для работы на олимпийских объектах в Сочи. «Команды мечты» обеспечивали спортсменов и зрителей XXII зимних Олимпийских игр «Сочи-2014» высококачественными напитками и представляли различные бренды Компании, воплощая главную миссию Компании утолять жажду своих потребителей.

Поддерживая крупные спортивные мероприятия, Компания осознает важность своего вклада в снижение экологического следа при их проведении. Так, на время проведения Олимпийских и Паралимпийских игр Coca-Cola Россия разместила на территории олимпийских объектов специальные урны для использованной ПЭТ-тары. Таким образом, Компании удалось добиться безупречных результатов — 100% поставленной ПЭТ-тары в рамках Олимпиады было собрано в данные контейнеры и отдано на переработку в Сочинский мусороперерабатывающий комплекс.

Зимние Паралимпийские игры «Сочи-2014»

Coca-Cola Россия выступила партнером не только Олимпийских, но и Паралимпийских игр «Сочи-2014». Сотрудники Компании сделали свой вклад в подготовку и проведение зимних Паралимпийских игр «Сочи-2014», отправившись в Сочи в «Команде Мечты» волонтерами.

В преддверии праздника в Москве, Санкт-Петербурге, Екатеринбурге и Сочи Компания организовала масштабные праздничные мероприятия, на которых всеобщий зрительский восторг вызвали выступления танцоров на инвалидных колясках, которые наглядно продемонстрировали силу воли и настоящую любовь к жизни.

Программа «В движении»

Основными целями программы Coca-Cola «В движении» являются развитие и продвижение активного здорового образа жизни среди населения России, обучение и демонстрация различных возможностей стать более активным дома, на улице, в спортзале.

8 февраля 2014 года состоялось торжественное открытие Парка «В движении» в Сочи, на котором присутствовали представители государственных органов и члены Международного олимпийского комитета и Олимпийского комитета России.

Coca-Cola Россия создала передвижной Парк, который предоставил всем гостям возможность окунуться в мир Coca-Cola и активного образа жизни. Площадь Парка заняла 1 200 м², а высота конструкции составила 12 метров. Поддержание успешной работы Парка обеспечивали 70 работников Компании. Казань — второй город, принявший Парк «В движении» после его открытия в Сочи. По итогам года Парк посетили более 93 тысяч гостей.

Программа «В движении» разрабатывалась Системой Coca-Cola, а именно Консультативным советом по активному и здоровому образу жизни (Active healthy living Advisory board), в который входят представители научных организаций, институтов здравоохранения и спортивных учреждений, а также выдающиеся спортсмены,



Парк Кока-Кола «В движении» в Сочи



которые на регулярной основе обеспечивают консультативную помощь в совершенствовании программы «В движении» и определяют ее дальнейшее развитие.

В 2015 году Парк продолжит путешествие и отправится в Санкт-Петербург.

Уличный фитнес (воркаут)

Coca-Cola Россия создает возможности для всех желающих бесплатно и в удобное время заниматься спортом на стационарном спортивном оборудовании в общедоступных местах, например во дворах жилых домов или в парках.

В рамках программы «В движении» в 2014 году были возведены 14 площадок для уличного фитнеса в семи городах России: в Сочи, Москве, Казани, Самаре, Твери, Нижнем Новгороде и Ростове-на-Дону. Каждое сооружение снабжено настилом из резиновой крошки и информационными стендами с базовыми упражнениями, которые можно выполнить на представленном оборудовании, а также ссылкой на ви-

деоуроки на интернет-сайте программы Coca-Cola Россия «В движении» www.v-dvizhenii.com.

Устройство площадок для воркаута, или уличного фитнеса, как его еще называют, — важная часть деятельности Coca-Cola Россия по продвижению философии активного образа жизни. Возведение спортивных площадок в 2014 году осуществлялось фондом CAF Россия при поддержке Федерации воркаута России на средства грантов The Coca-Cola Foundation и средства от продажи Олимпийских значков «Сочи-2014».

«Кожаный мяч — Кубок Coca-Cola»

«Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» поддерживает развитие детского и юношеского футбола в России уже многие годы, формируя командный дух, уважение к сопернику и принципам честной игры, здоровые привычки подрастающего поколения.

В 2014 году всероссийские детско-юношеские соревнования по футболу среди любительских команд «Кожаный

► Футбольный турнир «Кожаный мяч – Кубок Coca-Cola» в Челябинске



мяч» отпраздновали свое 50-летие. В юбилейный сезон турнира Coca-Cola Россия подготовила масштабную программу под лозунгом «50 лет — 50 городов»: специальные мероприятия для участников и болельщиков прошли в 50 городах России, превратив игры турнира в праздники спорта для игроков и местных жителей. Участие в соревнованиях приняли более 43 тысяч любителей футбола. Кроме того, на юбилейном турнире впервые выступили команды девушек-футболисток в средней возрастной группе.

Юные чемпионы юбилейного года получили главные призы — сертификаты на посещение матча сборной России и на поездку в детский футбольный лагерь Coca-Cola в Германии в 2015 году.

7.3. ПРОЕКТЫ В ОБЛАСТИ ОБРАЗОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ МОЛОДЕЖИ

Российский национальный юниорский водный конкурс

Традиционно девятый год подряд «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» выступила партнером Российского национального юниорского водного конкурса, который ежегодно проводится автономной некоммерческой организацией «Институт консалтинга экологических проектов» совместно с Федеральным агентством по водным ресурсам при Министерстве природных ресурсов и экологии Российской Федерации, а также с Министерством образования и науки Российской Федерации.

В конкурсе принимают участие старшеклассники и студенты в воз-

расте от 14 до 18 лет, которые представляют на суд жюри форсайт-исследования и прикладные проекты по широкому кругу тем, таким как проблемы водоподготовки и очистки загрязненных стоков, сохранение биоразнообразия водоемов и исследование взаимосвязи водных, социальных, климатических и других факторов.

В конкурсе 2014 года приняли участие 1 922 старшеклассника в 75 регионах России, которые представили жюри 1 475 проектов по охране и восстановлению водных ресурсов. Финалисты будут представлять Россию на Стокгольмском конкурсе водных проектов среди молодежи. Компания также ежегодно выделяет средства на поддержку внедрения одного из проектов-победителей в каждом регионе.

Так, в 2014 году на средства гранта Компании силами школьницы из Омска была реализована уникальная экологическо-просветительская акция — флешмоб «Голубая Лента», собравшая более 10 000 участников по всей России и странам ближнего зарубежья.

Музей «Мир Coca-Cola»

Заводы Компании также являются площадкой для образовательной деятельности. В канун Нового 2014 года состоялось долгожданное открытие музея «Мир Coca-Cola» на заводе Компании в Москве после его шестимесячной реконструкции. Сегодня у всех гостей есть возможность получить

интерактивный опыт в стиле Coca-Cola, узнать об истории и долгосрочных целях Компании, увидеть своими глазами производственные процессы.

В музее созданы тематические зоны, среди которых есть историческая зона, экологическая зона, а также зона, посвященная спорту и активному образу

жизни. В экспозиции музея представлены факелы и коллекционные значки с различных Олимпийских игр, среди которых присутствует факел «Сочи-2014».

Вновь открывшийся музей является одним из элементов деятельности Компании в сфере образования и раз-

вития молодежи, в том числе приобщения юного поколения к экологическим и спортивным инициативам.

Музей «Мир Coca-Cola» открыт для всех желающих. Для посещения музея и записи на экскурсию по заводу оставьте заявку на нашем интернет-сайте: www.coca-colahellenic.ru.

7.4. ИНИЦИАТИВЫ В ОБЛАСТИ ЗАЩИТЫ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

Наряду с охраной водных ресурсов, которая на протяжении многих лет является одним из ключевых приоритетов Компании в области охраны окружающей среды, в 2014 году «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» выводит на первый план просветительскую и образовательную деятельность в области раздельного сбора и переработки твердых бытовых отходов. Так, например, при поддержке Компании в 2014 году общественная экологическая организация «Мусора.Больше.Нет» и Российский государственный педагогический университет имени А.И. Герцена (Санкт-Петербург) начали разработку соответствующих образовательных программ для педагогов — методического руководства по проведению уроков в школах.

В будущем Компания планирует совместно с партнерами создать единое методическое пособие, одобренное Министерством образования и науки Российской Федерации, которое будет использоваться в образовательных целях по всей стране и внесет существенный вклад в культуру обращения с отходами среди подрастающего поколения.



Круглый стол в рамках проекта «Живая Волга», Казань, 2014 год



«Живая Волга»

«Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» с 2006 года совместно с Бюро ЮНЕСКО в Москве проводит мероприятия по защите и сохранению одной из самых главных водных артерий России — реки Волги. В рамках этой долгосрочной программы Компания достигла существенных результатов в 2014 году:

- Компании удалось расширить географию социального проекта: к традиционным семи городам-участникам присоединился город Тольятти;
- в Ярославле, Нижнем Новгороде, Казани, Саратове, Волжском, Волгограде и Тольятти прошли образовательные и экологические мероприятия. Количество вовлеченных участников по сравнению с прошлым годом увеличилось более чем в 4 раза и составило почти 11 тысяч человек;

►
Экологический
проект
«Зеленые
команды»
в Ставрополе



- Министерство природных ресурсов и экологии Волгоградской области присвоило Дню Волги, который ежегодно отмечается по инициативе Компании 20 мая, статус мероприятия областного значения.

Культура отношения к природным ресурсам и ценностям во многом закладывается в юном возрасте, поэтому Компания сделала ставку на просветительскую составляющую проекта, разработав интерактивный образовательный комплект для школьников и студентов младших курсов по пяти темам: «Фауна», «Флора», «Вода», «Устойчивое развитие», «Мы — экологи». В комплект входят информационные материалы для проведения семинаров, а также игра брейн-ринг «Живая Волга». В 2014 году занятия и игры с использованием нового образовательного комплекта прошли в общеобразовательных школах в городах — участниках программы и в ряде ассоциированных школ ЮНЕСКО.

«Зеленые команды»

В апреле 2014 года стартовал очередной сезон субботников «Зеленые команды», в котором приняли участие порядка 5 000 человек, многие из которых традиционно участвуют в мероприятии с семьями. Проект «Зеленые команды», впервые реализованный в 2004 году, нацелен на очищение и благоустройство муниципальных парков, берегов рек, озер и прудов. «Экологический десант» Компании высаживается в национальных парках или на иных природных территориях, любимых местными жителями. В этом году масштабный экологический проект расширил свою географию: 44 экологические акции прошли в 36 городах России, было посажено более 7 000 деревьев, собрано более 180 тонн мусора.

В Компании действует девиз: «Чисто не там, где убрали, чисто там, где не мусорят». Для воспитания экологического самосознания на-

селения после каждой проведенной природоохранной акции волонтеры Компании устанавливают специальные таблички с надписью «Здесь убрались “Зеленые команды” Coca-Cola Hellenic. Спасибо, что не мусорите!»

Отдельное внимание Компания уделяет раздельному сбору мусора и его переработке. Для этих целей «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» реализует проект по сбору и переработке пластика «Возьми пластик в оборот!» совместно с заводом по переработке пластмассы «Пларус»³.

«За чистое будущее озера Байкал»

Проект «За чистое будущее озера Байкал» ежегодно реализуется на протяжении 7 лет и направлен на сохранение чистоты водных ресурсов России, в частности озера Байкал. За время реализации проекта было поддержано более 30 проектов и местных инициатив, в числе которых проекты по уборке побережья озера Байкал, раздельному сбору и переработке мусора, обеспечению чистой питьевой водой сельских районов, созданию экскурсионных маршрутов и инфраструктуры для экотуризма, а также продвижению экообразования.

В 2014 году была проведена акция совместно с Правительством Иркутской области при участии иркутского областного отделения Всероссийского общества охраны природы. В рамках данной работы во время круглого стола и пресс-конференции были освещены основные проблемы, с которыми сталкивается местное население во время туристического сезона, а также приведены пути их решения, часть из которых уже реализуется

³ Подробнее об успехах проекта «Зеленые команды» на интернет-сайте Компании <http://greenteams.coca-colahellenic.ru/>.

на территории Иркутской области. В акции приняли участие 20 педагогов образовательных учреждений Иркутской области, 45 представителей иркутского областного отделения Всероссийского общества охраны природы, 40 волонтеров — студентов из экологических лагерей области, а также 80 волонтеров Компании.

«День Черного моря»

С 2012 года Coca-Cola Россия проводит ежегодное мероприятие «День Черного моря» в октябре месяце, в разные годы его участниками становились эксперты ПРООН и других общественных организаций, представители Оргкомитета «Сочи-

Задумывавшийся изначально как часть программы по устойчивому использованию природных ресурсов в рамках подготовки к Олимпийским играм «Сочи-2014», проект реализовывался при поддержке местных сообществ и стал экологическим наследием Coca-Cola Россия в регионе по окончании Олимпиады.

2014», городских администраций и департамента образования, волонтеры из числа местных жителей и сотрудников Coca-Cola Россия. В 2014 году экологический праздник охватил такие города побережья, как Сочи, Новороссийск, Анапа и Геленджик. Традиционные природоохранные акции по очистке прибрежной полосы в городах черноморского побережья состоялись с участием волонтеров

из числа студентов и сотрудников Компании, а профильные эксперты провели семинары о том, как каждый человек может внести свой вклад в охрану окружающей среды Черного моря. Также в рамках Дня Черного моря прошел цикл экологических уроков для школьников Сочи, Новороссийска, Геленджика и Анапы, во время которых ученики узнали об уникальной природе черноморского региона, бережном отношении к окружающей среде, культуре обращения с отходами. Все желающие были приглашены принять участие в экологических мастер-классах. В день празднования «Дня Черного моря» были подведены итоги «Экологического месячника», проходившего накануне в школах побережья, — самые активные участники получили призы от Coca-Cola Россия.



День Черного моря, 2014 год

ДЕНЬ ЧЕРНОГО МОРЯ
ЧИСТОМУ ГОРОДУ — ЧИСТОЕ МОРЕ!



7.5. СОЦИАЛЬНЫЕ И ВОЛОНТЕРСКИЕ ИНИЦИАТИВЫ

Участники программы «Растим добро»



«Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» ведет работу в области поддержки незащищенных групп населения на протяжении всей истории Компании в России. Начиная с 2013 года Компания сосредоточилась на комплексной работе в области социальной адаптации и профессиональной ориентации детей и подростков — воспитанников детских домов. Для решения этих задач Компания реализует ряд инициатив, направленных на оказание системной помощи детям и подросткам в трудной жизненной ситуации.

«Растим добро»

В 2014 году компания «Мултон» (соковый бизнес Системы Coca-Cola в России) запустила новую программу «Растим добро» в качестве социальной маркетинговой платформы бренда «Добрый». Компания взяла под опеку детские дома в пяти крупных городах

России — Москве, Санкт-Петербурге, Нижнем Новгороде, Екатеринбурге и Ростове-на-Дону. Часть средств от продажи соков «Добрый» Компания направляет на уроки социальной адаптации для сирот 13–16 лет, чтобы помочь детям приспособиться к самостоятельной жизни и освоить будущие профессии. Сотрудники Компании в течение года посещали детские дома и проводили мастер-классы по шести разным профессиям, три из которых являются профильными для Системы Coca-Cola: IT-специалист, оператор линии на производстве, торговый представитель. Сотрудники-волонтеры делились своим опытом и знаниями, формулировали ключевые навыки и знания, которые необходимы для успешного владения профессией. Также объединив усилия с компанией «Tetra Pak», «Мултон» провел уроки добра в игровой форме для детей 7–11 лет. На уроках дети участвовали в конкурсе на добрые дела и посадили

390 деревьев. Всего в программе приняло участие 107 школ, а волонтеры провели 800 уроков для 21,6 тысячи детей.

В 2015 году Компания планирует расширить программу «Растим добро», увеличив более чем в четыре раза количество посещаемых детских домов, а также добавив к проекту специальные образовательные игры, направленные на социальную адаптацию детей, оказавшихся в трудной жизненной ситуации.

Социальный проект «Рождественский караван»

В 14-й раз «Рождественский караван» — один из главных и самых любимых социальных проектов «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» — отправился в свое новогоднее путешествие, окружая всех атмосферой предвкушения чуда. Миссия «Рождественского каравана» — дарить праздник и открывать новые возможности для подопечных детских домов, школ-интернатов и других социальных учреждений.

В 2014 году «Рождественский караван» состоял из 69 брендированных грузовиков и проехал более 30 тыс. км, совершив 190 остановок в 77 городах России и посетив 126 детских домов, школ-интернатов и детских больниц. Каждый пятый сотрудник Компании принял участие в подготовке и реализации проекта. В 2014 году программу выездов в детские дома составляли образовательные мастер-классы, направленные на развитие и социальную адаптацию детей, а волонтеры на время перевоплощались

в педагогов. Свыше 2 400 волонтеров «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» сделали возможным этот праздник более чем для 11 тысяч детей.

Помощь в чрезвычайных ситуациях

В 2014 году впервые за всю историю «Рождественского каравана» были организованы две масштабные елки «в стиле Coca-Cola» для детей из подшефных детских домов и детей, находящихся на длительном лечении в Российской детской клинической больнице. Также в этом году Компания расширила партнерскую сеть и совместно с Департаментом культуры Москвы и Мосгорпарком провела мероприятия в городских парках и в социальных учреждениях для детей с ограниченными возможностями.

Система Coca-Cola в России сотрудничает с российским представительством Международной федерации обществ Красного Креста и Красного Полумесяца по вопросам предоставления гуманитарной помощи пострадавшим от стихийных бедствий. В 2014 году в результате наводнений пострадали десятки населенных пунктов и тысячи жилых домов в Сибири и на Юге России. Всего для помощи пострадавшим регионам было безвозмездно выделено 58 000 литров воды, которая была передана в региональные

отделения Красного Креста и центры социальной защиты в регионах.

Помимо предоставления питьевой воды в Компании существует практика внесения добровольных пожертвований. Сотрудники Компании перечисляют средства по реквизитам счетов Красного Креста, созданных с целью сбора помощи жителям пострадавших территорий. Также в 2014 году в Компании был опробован механизм отчисления пожертвований из заработной платы по соответствующему заявлению сотрудника. В будущем «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» планирует реализовать инициативу по внедрению собственной онлайн-системы для внесения добровольных пожертвований сотрудниками.



«Рождественский караван» на Урале



8.1. ПОДХОД И ПРИНЦИПЫ КОМПАНИИ В ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Персонал «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» — это ключевой капитал Компании. Именно поэтому Компания уделяет большое внимание своим сотрудникам, набирает лучших, развивает и обучает их, а также обеспечивает комфортные условия труда. Успехи «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» в данной области регулярно подтверждаются профильными наградами. Так, в 2014 году Компании было присуждено звание «Привлекательный работодатель» по результатам ежегодного исследования портала Superjob.ru.

Управлением персоналом в Компании занимаются 164 сотрудника на трех уровнях: страна, регион, предприятие. Каждое предприятие реализует полный цикл работ в области управления персоналом, включая подбор, работу с талантами, обучение и развитие, а также компенсации и мотивацию. По результатам работы в области управления персоналом ежемесячно готовится отчетность, ежеквартально отслеживается выполнение планов по обучению.

Основные принципы взаимодействия с персоналом «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» закреплены в следующих документах:

- Декларация политики равенства;
- Политика в области прав человека;

- Политика в области противодействия коррупции;
- Кодекс делового поведения.

Компания придерживается высоких стандартов в области прав человека, для этого ведется работа по семи направлениям:

- обеспечение равенства возможностей;
- обеспечение благоприятной рабочей среды;
- достоинство на работе;
- баланс между работой и личной жизнью;
- развитие вовлеченности сотрудников;
- уважение национального суверенитета.

Контроль соблюдения политики в области прав человека осуществляет Комитет по корпоративной социальной ответственности Совета директоров Coca-Cola Hellenic Bottling Company.

Предприятия Компании не используют принудительный и обязательный, а также детский труд. Случаев дискриминации по гендерному, этническому или религиозному признакам, политическим взглядам, в связи с иностранным или социальным происхождением, как это определено Международной

организацией труда, или других форм дискриминации в отношении внутренних и/или внешних заинтересованных сторон в деятельности Компании в 2014 году зарегистрировано не было.

Это подтверждается регулярными проверками. В подразделениях на постоянной основе один раз в три года проводится Workplace Assessment Audit (аудит социальной ответственности) на соответствие условий труда законодательным и внутренним требованиям. Аудитами подтверждается, что «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» не использует принудительный труд (то есть труд без оплаты или с задержками выплаты заработной платы), труд с угрозой для жизни и здоровья сотрудников, вызванной несоблюдением правил охраны труда, устанавливаются факты дискриминации (например, в связи с желанием создать профсоюз или участием в нем), проводятся опросы удовлетворенности сотрудников условиями труда. Предыдущий аудит заводов проведен в 2012 году. Очередная проверка запланирована на всех производственных площадках Компании в 2015 году.

Компания приветствует тот же подход в области прав человека у партнерских организаций, поставщиков и сторон, вступающих с Компанией в деловые отношения. В Компании разработаны

принципы работы с поставщиками, которые предусматривают соблюдение контрагентами этики делового поведения, бережного отношения к окружающей среде, соблюдение прав человека и важнейших трудовых стандартов.

Деятельность «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» в области управления персоналом осуществляется по четырем основным направлениям:

- корпоративные ценности и культура;
- управление талантами;
- развитие потенциала;
- повышение организационной эффективности.

Корпоративные ценности и культура

Развитие корпоративной культуры в Компании нацелено на увеличение уровня приверженности сотрудников целям бизнеса и является фокусной областью при управлении персоналом. Для этих целей используются различные каналы внутренних коммуникаций от общения с непосредственным руководителем и проведения мероприятий и программ до публикации внутренних изданий, корпоративного телевидения и размещения информации на досках объявлений. Корпоративный журнал компании «PRO-Актив» в 2013 и 2014 годах был признан победителем в номинации «Внутрикорпоративный журнал» в рамках конкурса «Лучшее корпоративное медиа России», учрежденного Ассоциацией директоров по коммуникациям и корпоративным медиа России.

В 2014 году был реализован ряд инициатив, направленных на поддержание знаний и принятия сотрудниками Ценностей Компании, например, издание книги «Ценности в лицах», проведение

серии интервью с менеджерами. В 2014 году организована система общения высшего менеджмента с сотрудниками «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» на федеральном и региональном уровнях — «Команда говорит!» (Team Talks!). Представители высшего руководства рассказывают о результатах работы, отвечают на вопросы сотрудников, обсуждают ключевые события прошедшего периода. Всего было организовано 10 встреч, семь из которых провел Генеральный директор «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» — Стефанос Вафеидис.

В 2014 году стартовала и продолжает реализовываться программа «Амбассадор Coca-Cola».

Амбассадор – это тот, кто:

- обладает знаниями о продукции Компании, включая ингредиентный состав напитков;
- гордится работой в Coca-Cola Россия, действует в соответствии с Ценностями Компании;
- рекомендует продукцию Компании своим знакомым и друзьям;
- вдохновляет окружающих своим примером.

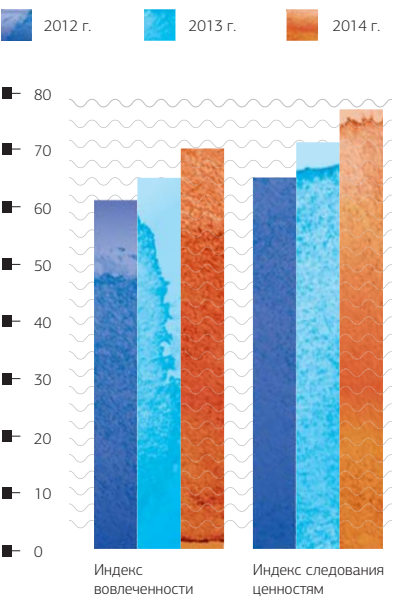
Большой возможностью в рамках развития персонала явились мероприятия XXII зимних Олимпийских игр в Сочи. 300 сотрудников получили билеты на Олимпийские игры, 227 человек работали на олимпийских объектах, а 70 сотрудников остались работать на Паралимпийских играх.

Для отслеживания результатов работы по развитию корпоративной культуры с 2007 года проводится исследование уровня вовлеченности и следования ценностям сотрудников, которое позволяет понять, насколько сотрудники удовлетворены работой в Компании и разделяют ее ценности. Внешним независимым подрядчиком проводятся опросы, результаты которых закрепляются в трех индексах:

- индекс следования ценностям показывает, какая доля сотрудников разделяет Ценности Компании;
- индекс вовлеченности определяет степень участия сотрудников в жизни Компании,
- индекс Амбассадорства – какая доля сотрудников считает себя амбассадорами Компании и бренда.

В 2014 году в опросе приняло участие более 12 500 работников Компании, что составило около 100% от общей численности персонала на момент проведения исследования. По уровню Вовлеченности по сравнению с 2013 годом результат повысился на 5%, с 65 до 70%, а по следованию Ценностям — на 6%, поднявшись с 71 до 77% по релевантной схеме расчета. В 2014 году была внедрена новая система расчета индексов, по ней значения составляют 88 и 84% соответственно. Индекс Амбассадорства, рассчитываемый впервые, составил 89%.

Динамика основных индексов в области корпоративных ценностей и культуры в релевантной системе расчета за 2012–2014 годы, %



Результаты исследования транслируются сотрудникам, проводятся вспомогательные встречи руководителей и подчиненных. После проведения анализа разрабатываются и внедряются инициативы, направленные на повышение уровня Вовлеченности и следования сотрудников Ценностям, а также составляются планы действий на уровне страны, региона и отдельной функции.

На 2015 год запланированы специальные инициативы для вовлечения сотрудников в процесс продвижения корпоративных ценностей. Целью на 2015 год является

достижение значения индекса Вовлеченности сотрудников 90%, индекса следования Ценностям Компании — 90%, индекса Амбассадорства — 95%. Долгосрочной целью по данному направлению работы с персоналом является повышение доли сотрудников, разделяющих корпоративные ценности, до 100%.

Также планируется развитие системы общения высшего менеджмента с сотрудниками Компании «Команда говорит!» (Team Talks!), включая проведение первых встреч с региональными руководителями.

Управление талантами

Результаты работы «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» зависят от опыта и квалификации персонала. Обеспечение потребностей Компании сотрудниками, обладающими требуемым опытом и квалификацией, — это основная цель работы по данному направлению. Результативность управления талантами оценивается для каждого руководителя, учитывается выполнение планов преемственности и достижение требуемых показателей по текучести кадров. Для оптимизации

Проект «Команда говорит!» с Димитрисом Лоисом в Екатеринбурге

► Проект «Команда говорит!» с региональным генеральным менеджером в Самаре



деятельности по управлению талантами Компания в 2013–2014 годах внедрила систему Talent Pro на базе SAP, которая заменила используемый до этого инструмент — презентации индивидуальных планов развития сотрудников.

В Компании разработана система отбора преемников, которая включает в себя оценку результативности и потенциала сотрудника и подтверждение оценки на форумах по развитию персонала. В калибровке участвуют все стороны, которые могут дать обратную связь, важную для оценки, — прямой и функциональный руководитель оцениваемого отдела, руководители соседних отделов. Кроме калибровки, на форумах происходит подтверждение преемников, обсуждение их карьерных перспектив и планов развития.

В 2014 году 3 278 человек приняли участие в форумах по развитию персонала.

В 2014 году получили продвижение 2 294 человека, 697 человек из них принимали участие в процессе оценки деятельности и развития персонала годом ранее. Таким образом, более 30% сотрудников были назначены по результатам оценки деятельности в системе Talent Pro. Остальные назначения были сделаны на младшие должности, где нет обязательного условия участвовать в процессе оценки деятельности и развития.

В «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» выполняется план преемственности на ключевые позиции. В 2014 году

было выделено 229 ключевых позиций, которые наиболее критичны для обеспечения высокого результата бизнеса и наиболее трудоемки для заполнения. Компания придерживается принципа «Ключевые люди на ключевые позиции», заключающегося в том, что данные роли отводятся высокорезультативным и высокопотенциальным сотрудникам. В 2014 году индекс ключевых работников на ключевых позициях составил 76% как для «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия», так и для «Мултон».

Кроме того, реализуется «Программа подготовки будущих менеджеров», которая дает возможность в краткосрочной перспективе подготовить менеджеров первого звена, а в долгосрочной — вырастить преемников на ключевые позиции.

Молодые специалисты, прошедшие многоступенчатый отбор, за два года могут повысить свою квалификацию до уровня, необходимого для занятия позиции линейного менеджера. В рамках данной программы в 2014 году было обработано 5 370 заявок, принято 15 менеджеров-стажеров.

Управление талантами также включает в себя взаимодействие со студенческими организациями и сообществами, в том числе Enactus¹ и CIMA². Для этих целей проводятся конкурсы, запускаются специальные проекты, а сотрудники Компании входят в жюри кубка бизнес-кейсов.

В 2015 году планируется продолжение реализации мероприятий по управлению талантами. По всей России будет продолжено использование программы единого согласованного подхода в формулировании и каскадировании целей BPMS (Business Performance Management System). По «Программе подготовки будущих менеджеров» ожидается фокусный набор 10 менеджеров-стажеров.

Кроме того, планируется повышение значения индекса ключевых работников на ключевых позициях до 86%, уровень преемственности должен составить 1,0.

Развитие потенциала

«Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» стремится развивать потенциал сотрудников, определяя и развивая навыки различных групп сотрудников, необходимые для достижения успеха Компанией.

¹ Enactus — это международная программа студенческих бизнес-проектов, направленных на решение социальных, экологических и экономических проблем. До ребрендинга программа носила название SIFE.

² CIMA — привилегированный институт специалистов по управленческому учету.

Основным инструментом развития персонала является концепция Leadership Pipeline, которая связывает всю систему управления эффективностью деятельности, развития и планирования преемственности должностей. В соответствии с моделью существует 7 уровней лидерства, каждый сотрудник знает свой уровень лидерства, а также ожидаемые результаты и навыки, необходимые на данном уровне в каждой из 7 ключевых областей деятельности.

Во время ежегодной оценки деятельности персонала сотрудников оценивают по стандартам деятельности в соответствии с уровнем лидерства. На основе результатов оценок, а также на обратной связи по результатам форумов по развитию персонала составляются индивидуальные планы развития для каждого сотрудника на ближайший год. В 2014 году 2 518 сотрудников составили индивидуальные планы развития, состоящие из 9 911 действий. Для поддержки развития проводятся обзорные встречи с сотрудниками — IDP Review, призванные отследить эффективность развития сотрудников на протяжении года. В 2014 году было проведено 177 таких встреч для 1 042 сотрудников.

В 2014 году продолжилось проведение Центров оценки компетенций для различных управленческих позиций. Основываясь на результатах оценок, а также на обратной связи по результатам форумов по развитию персонала, составляются индивидуальные планы развития на год.

В соответствии со своими планами развития сотрудник может пройти обучение. Для этих целей в Компании в 2005 году был создан Корпоративный Университет. Каждый работник в зависимости от необходимых ему навыков имеет возможность обучаться на разных факультетах университета:

- коммерческом факультете;
- финансовом факультете;
- факультете маркетинга;
- факультете по работе с персоналом;
- техническом факультете;
- факультете управления.

В 2014 году обучение прошли 6 726 сотрудников. Было проведено более 89 600 часов обучения, что в среднем составляет 7,8 часа на сотрудника Компании в год. Программы обучения технического факультета были обновлены с учетом обновленных в 2013 году матриц профессиональных навыков для некоторых технических функций.

Особое развитие в отчетном году получила система обучения E-learning, которой воспользовались 3 267 человек, прошедших в системе 3 216 часов, что в среднем составляет 0,3 часа на сотрудника Компании в год. В рамках развития системы обучения было запущено 5 электронных курсов: «Финансы для нефинансистов», «Навыки эффективной презентации», Microsoft Excel, Microsoft PowerPoint, Microsoft Office 365.

В рамках групповых сертификаций было подготовлено 50 внутренних тренеров. Одними из самых популярных внешних программ стали программы для менеджеров «Коучинг для менеджеров» и «Стратегический менеджмент».

В Компании пользуется популярностью, поддерживается и развивается культура коучинга. Проводятся программы для менеджеров, коучинговые сессии с внутренними сертифицированными коучами и внешними экспертами. В 2014 году 45 менеджеров прошли сертификацию по коучингу.

В части управления потенциалом сотрудников реализуется несколько ключевых проектов. Для руководителей проводится программа "Leadership Development Program", направленная на развитие и усиление лидерских

компетенций. В 2014 году по данной программе прошли обучение 16 человек. Для сотрудников коммерческих функций проводятся программы ускоренного развития “Fast Track Programs”, в 2014 году подготовку по ним прошли 362 человека. Также для ускоренного развития сотрудников была запущена программа «Полный вперед», направленная на ускоренный переход с одного лидерского уровня на другой.

На 2015 год запланировано продолжение обучения и развития сотрудников и реализация ключевых программ. Заявлена амбициозная цель в 100% по индексу выполнения планов индивидуального развития. Планируется провести более 500 Центров оценки сотрудников и кандидатов на вакантные позиции с представлением развивающей обратной связи, а также подготовить

331 человека по программам развития “Fast Track Programs”.

Повышение организационной эффективности

Цель работы по данному направлению деятельности — повышение производительности, эффективности использования средств, а также снижение текучести кадров.

Производительность труда по сравнению с 2013 годом повысилась на 7,6%. Доля стоимости труда в чистой прибыли от реализации в 2013 году снизилась до 13,7%.

Общая текучесть кадров в 2013 году составляла 26%, а в 2014 году снизилась до 23,7%. Особое внимание Компания уделяет текучести кадров среди

торговых представителей. В 2013 году удалось удержать данный показатель на уровне 37,9%, а в 2014 году текучесть торговых представителей снизилась и составила 35,6%.

Для снижения текучести среди торговых представителей улучшается качество отбора кандидатов, проводятся программы адаптации и обучения, качественные мотивационные программы, внедрена система регулярной оценки деятельности. В Компании раз в полгода осуществляется анализ текучести торговых представителей менеджерами отдела продаж.

В 2015 году планируется продолжение реализации политики в области операционной эффективности, которая должна повысить производительность на 18% и удержать долю стоимости труда в чистой прибыли от реализации на уровне не выше 13,5%.

8.2. ХАРАКТЕРИСТИКА ПЕРСОНАЛА

Среднесписочная численность персонала в 2014 году составила 11 437 человек. Именно благодаря их слаженной работе Компания занимает лидирующие позиции в отрасли.

Состав персонала определяется производственной спецификой: в Компании работают 77% мужчин и 23% женщин.

Возрастная структура выглядит следующим образом: 44% сотрудников младше 30 лет, 49% в возрасте от 30 до 50 лет, 7% — старше 50 лет.

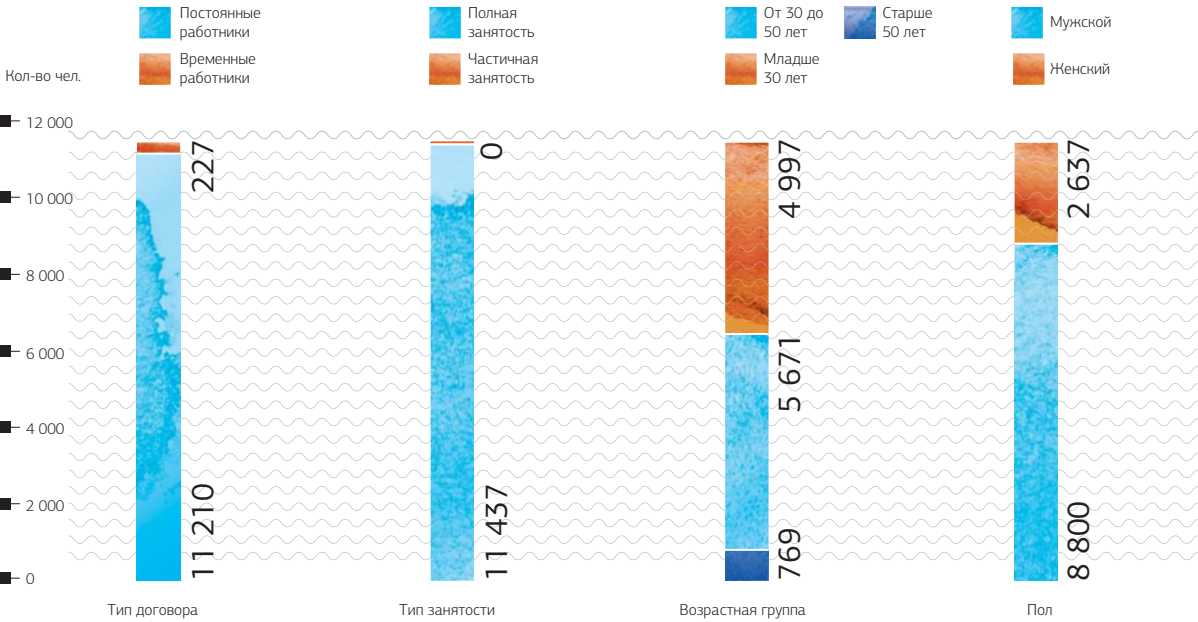
Для замещения вакантных должностей в регионах присутствия Компании осуществляется публикация вакансий в СМИ и на специализиро-

ванных интернет-сайтах по подбору персонала. Отбор кандидатов производится посредством интервью по компетенциям. Для отбора торгового персонала дополнительно используются тесты и личностный вопросник.

Среднесписочная численность сотрудников «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» и «Мултон» в 2014 году в разбивке по регионам

Регион	Количество человек
Центральный	2 202
Московский	2 265
Сибирь и Дальний Восток	1 910
Южный	1 960
Северо-Западный	1 059
Уральский	1 285
Центральный офис	755
Всего	11 437

Численность работников в 2014 году в разбивке по типу договора, типу занятости, возрастной группе и полу



Внешний набор персонала «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» и «Мултон» в 2014 году в разбивке по регионам

Регион	Количество закрытых вакансий
Московский	379
Северо-Западный	263
Центральный	576
Южный	526
Уральский	452
Сибирь и Дальний Восток	587
Центральный офис	213
Всего	2 996

8.3. СИСТЕМА МОТИВАЦИИ РАБОТНИКОВ

Система мотивации сотрудников Компании включает материальную и нематериальную части. Работники Компании получают конкурентоспособную заработную плату, которая повышается по результатам оценки персонала, а также с учетом ситуации в отрасли и на рынке труда в целом. К материальной части также относится система поощрений, премирование за достижение и перевыполнение целей. Работники руководящего звена имеют возможность участвовать в краткосрочных (1 год) и долгосрочных (3 года) программах премирования. При вовлечении работников в проекты разрабатываются проектные бонусы. К нематериальной части в системе мотивации относятся:

- страхование (от несчастного случая, медицинское);

- частичная компенсация питания в течение рабочего дня;
- корпоративный транспорт;
- частичная оплата детского оздоровительного отдыха;
- компенсация проезда к месту отдыха работникам районов Крайнего Севера и приравненной к ним местности;
- награждение памятными подарками сотрудников, отработавших в Компании 5, 10, 15 и 20 лет.

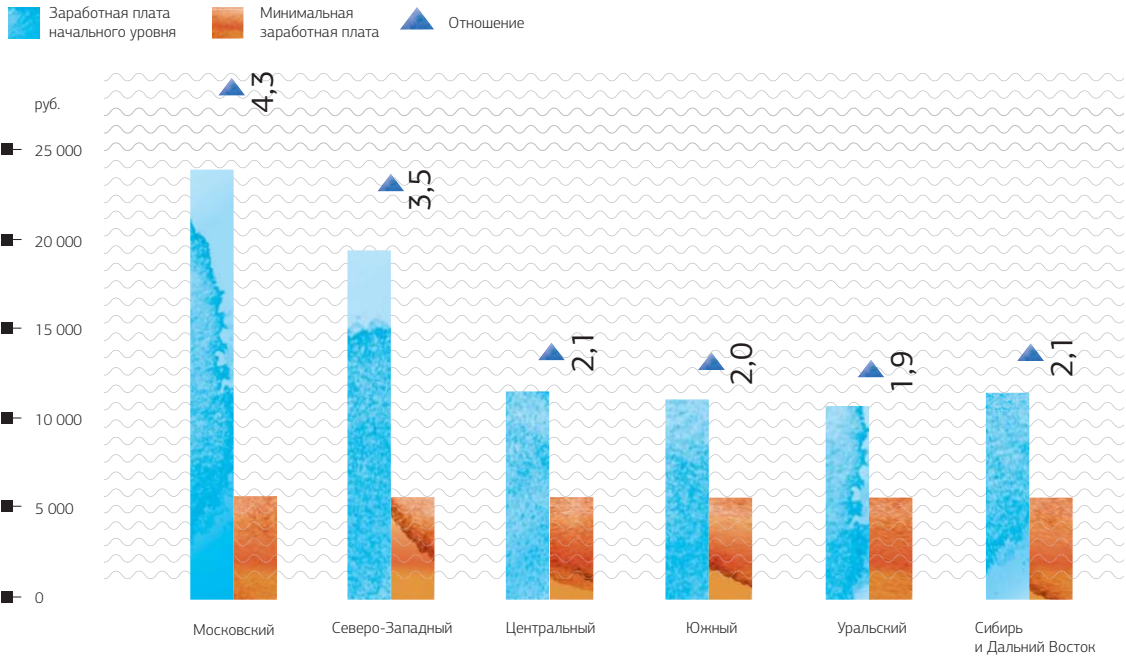
Компания ценит высокую производительность труда, результативность и эффективность работников, а также их лояльность. Для развития и поддержки данных качеств у работников действует ряд программ, которые также можно отнести к нематериальной части мотивации.

Компания соблюдает все права и обеспечивает положенные работникам льготы согласно Трудовому кодексу Российской Федерации. Минимальная заработная плата в Компании во всех существенных регионах деятельности³ выше минимальной заработной платы в этом регионе⁴. В 2014 году общие расходы на обеспечение социального пакета составили 468,7 млн руб., фонд оплаты труда — 10 595,6 млн руб., а средняя заработная плата — 52 240 руб.

³ Существенный регион деятельности — одна из территориальных единиц из следующего списка: Центральный, Московский, Сибирь и Дальний Восток, Южный, Северо-Западный, Уральский. Получить представление о том, в какой регион входит тот или иной субъект Российской Федерации, можно на карте в разделе «О Компании».

⁴ В качестве минимальной заработной платы приведен минимальный размер оплаты труда (МРОТ) в том субъекте России, где расположен завод «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» или «Мултон». Если в существенном регионе деятельности расположено несколько заводов, то приведено максимальное значение МРОТ в существенном регионе деятельности.

Распределение отношения заработной платы начального уровня и минимальной заработной платы в 2014 году в разбивке по регионам



8.4. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

Компания стремится развивать сотрудничество с работниками в области трудовых отношений. Компания признает право своих сотрудников создавать профсоюзы, вступать или не вступать

в них, не опасаясь негативных последствий и взысканий, запугивания или преследования. Взаимодействие с профсоюзами осуществляется в соответствии с законодательством,

политиками Компании и Группы Coca-Cola Hellenic Bottling Company. Сотрудничество проводится по текущим вопросам, а также в случаях, прямо предусмотренных законом.



9/ Использование ресурсов и охрана окружающей среды

9.1. ПОДХОД КОМПАНИИ К УПРАВЛЕНИЮ РЕСУРСАМИ И ОХРАНЕ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

Обеспечение экологической безопасности и рациональное использования природных ресурсов — приоритетные направления деятельности «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия». В Компании реализуются инициативы, позволяющие снизить негативное воздействие на окружающую среду на всех этапах цепочки производства продукции.

Компания соблюдает принципы охраны окружающей среды, повышает свои экологические стандарты, проводит мониторинг и анализ текущих показателей и определяет планы на будущее. «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» осознает, что высокий уровень экологической ответственности Компании напрямую зависит от вовлеченности сотрудников в проекты по охране окружающей среды и понимания ими экологических Ценностей Компании, так как каждый сотрудник прямо или косвенно оказывает влияние на окружающую среду. Поэтому действующая в Компании система оценки деятельности персонала включает в себя ключевые показатели эффективности в области охраны окружающей среды (далее — ООС).

Компания осуществляет природоохранную деятельность по нескольким приоритетным направлениям:

- рациональное использование водных ресурсов и улучшение качества сточных вод;
- эффективное использование энергетических ресурсов и сохранение климата;
- ответственное использование упаковочных материалов;
- рациональное обращение с отходами, увеличение процента отходов, переданных на переработку.

«Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» планомерно улучшает используемые технологии в производстве, внедряет инновационные проекты, которые позволяют эффективнее использовать ресурсы и минимизировать потери при производстве. Данная работа происходит на двух уровнях: с одной стороны, Компания стимулирует руководителей предприятий реализовывать программы в области ООС, а с другой — повышает осведомленность сотрудников предприятий об ответственном экологическом поведении и экологической культуре.

Система управления экологическими аспектами

Компания регулярно реализует мероприятия, которые позволяют повышать

эффективность управления экологическими аспектами для снижения негативного воздействия на окружающую среду. В 2014 году Компания выполнила поставленную цель по реализации проекта по внедрению Централизованной системы экологического менеджмента в соответствии со стандартом ISO 14001:2005.

Централизованная система экологического менеджмента — это единая для всех заводов система оценки и управления экологическими рисками, которая позволяет Компании более эффективно контролировать деятельность в области ООС, управлять значимыми экологическими аспектами, снижать и предотвращать риски в области ООС. Данный проект был разработан Центральным офисом для российских предприятий Компании и включает в себя:

- единую методику идентификации и оценки экологических аспектов;
- создание реестра значимых экологических аспектов всех предприятий;
- оценку применимых законодательных требований и ведение реестра законодательных требований в области охраны окружающей среды.

В отчетном году Компания успешно провела сертификацию и независимый аудит Централизованной системы экологического менеджмента.

В конце 2014 года на предприятиях Компании был запущен проект по идентификации и устранению потерь — Near Loss, который способствует повышению ресурсо- и энергоэффективности производственных процессов. В рамках внедрения проекта его основные участники — сотрудники предприятий — прошли специальное обучение по наиболее эффективному использованию ресурсов и быстрому устранению неполадок на рабочих местах. Наиболее активно в Проект на данном этапе вовлечены сотрудники заводов Санкт-Петербурга, Новосибирска, Истры и «Мултон» в Щелково. Проект позволяет предотвращать нерациональное потребление воды, энергии, а также уменьшать количество отходов при производстве.

По итогам 2014 года процент устраненных потерь (по отношению к выявленным) составил 74%. Целевой показатель закрытых потерь Near Loss на 2015 год составляет 77%.

Стандарты и требования в области охраны окружающей среды

«Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» контролирует соблюдение требований законодательства в области ООС. Основными документами, регламентирующими деятельность Компании в этой области, являются:

- Политика в области качества, пищевой безопасности, охраны окружающей среды, охраны здоровья и профессиональной безопасности;
- Цели в области охраны окружающей среды;
- Ежегодная программа в области ООС;
- Реестр законодательных требований, которые применимы к деятельности Компании;

- Внутрикorporативные требования стандартов KORE в области ООС;
- Руководящие принципы поставщиков (Supplier Guiding Principles).

Компания на регулярной основе обновляет экологические процедуры, стандарты и руководства, в частности, в 2014 году были внесены изменения в процедуры Компании в связи с переходом на Централизованную сертификацию по международному стандарту ISO 14001:2005.

Сертификация и производственный экологический контроль

На всех предприятиях «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» строго соблюдаются требования российских и международных экологических стандартов. Все заводы Компании сертифицированы в соответствии с международным стандартом экологического менеджмента ISO 14001 и проходят регулярный независимый аудит системы.

В 2014 году Компания впервые проходила неанонсированный аудит на предприятиях. Особенность неанонсированного аудита в том, что руководство предприятий не оповещается заранее о предстоящем аудите, что позволяет сделать процесс аудита еще более эффективным.

На предприятиях Компании проводятся два вида неанонсированного аудита:

- аудит на соответствие внутренкorporативным стандартам KORE;
- перекрестный аудит Cross-board, который также представляет собой неанонсированный аудит предприятий на предмет соответствия внутренкorporативным стандартам KORE, но проводится представителями Coca-Cola HBC из других стран.

В отчетном году неанонсированный аудит успешно прошли четыре завода. По результатам проведенного аудита не было выявлено существенных и критических несоответствий.

В 2014 году Группа Coca-Cola HBC официально запустила программу перекрестных аудитов (Cross-board). Согласно программе, ежегодно на выборочной основе будут проводиться перекрестные аудиты нескольких заводов «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия». Иностранные аудиторы будут проверять заводы на соответствие требованиям Coca-Cola HBC и частично — требованиям The Coca-Cola Company. В 2014 году все 5 заводов, на которых проводился перекрестный аудит, успешно его прошли.

«Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» осуществляет строгий контроль качества производственных процессов и требует соблюдения природоохранного законодательства от поставщиков и подрядных организаций¹.

Обучение в области экологии

Важным аспектом деятельности «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» является поддержание высокого уровня экологической культуры сотрудников, так как соблюдение ими правил и норм экологически ответственного поведения напрямую влияет на достижение Компанией поставленных целей в области ООС. Поэтому Компания работает над постоянным повышением уровня осведомленности и совершенствованием профессиональных навыков персонала в области охраны окружающей среды, формированием экологической культуры.

¹ Подробнее об этом см. в разделе «Вклад в развитие экономики и управление поставщиками» настоящего Отчета.

Так, система Near Loss способствует повышению осведомленности персонала о вопросах охраны окружающей среды, а также позволяет каждому сотруднику непосредственно участвовать в реализации программ заботы о природе.

Работа с заинтересованными сторонами по вопросам ООС

«Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» осуществляет эффективное взаимодей-

ствие с заинтересованными сторонами, оповещая их о своих достижениях и успехах в области охраны окружающей среды.

Представители Компании участвуют в обсуждении вопросов охраны окружающей среды, связанных с деятельностью «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия», и в мероприятиях, организованных государственными органами и общественными организациями, которые направлены на улучшение состояния окружающей среды, например круглых столов и общественных слушаниях.

В регионах представители Компании участвуют в инициативах, организованных местными органами власти и общественными организациями, которые направлены на улучшение состояния окружающей среды: в мероприятиях по уборке городских территорий, в общественных экологических мероприятиях, различных конкурсах и т. д.

9.2. ВОЗДЕЙСТВИЕ НА ОКРУЖАЮЩУЮ СРЕДУ

«Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» успешно реализует инициативы, направленные на снижение негатив-	ного воздействия производственных процессов на окружающую среду, в первую очередь на охрану водных	ресурсов, повышение энергоэффективности и рациональное обращение с отходами ² .
---	--	--

Целевые показатели по охране окружающей среды «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» и «Мултон»³

Целевые показатели	2013 год	2014 год	Изменения с 2013 года	Планы на 2015 год
Потребление воды на 1 литр произведенной продукции ⁴	2,52 л/л	2,40 л/л	– 4,8%	2,26 л/л
Потребление энергии на 1 литр произведенной продукции	0,67 МДж/л	0,64 МДж/л	– 4,5%	0,57 МДж/л
Количество отходов на 1 литр произведенной продукции	6,07 г/л	6,21 г/л	+2,3%	6,24 г/л
Процент отходов, переданных на переработку	81%	81,4%	+0,5%	84,5%

² Информацию о деятельности Coca-Cola HBC AG в области охраны атмосферного воздуха (с учетом данных «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия») см. в разделе «Доверие общества» ("Community trust") Интегрированного отчета Coca-Cola HBC AG за 2014 год http://www.coca-colahellenic.com/~media/Files/C/CCHBC/Annual%20Reports/Annual%20Integrated%20Report_2014.pdf.

³ Произошли незначительные изменения показателей за 2013 год в связи с уточнением данных.

⁴ При потреблении воды на 1 литр произведенной продукции (л/л) учитывается вся вода, поступающая на заводы и используемая не только для производства напитка, но и на вспомогательное производство и обслуживание оборудования, например мойку автотранспорта, торгового оборудования, содержание офисов и т. д.

Рациональное использование водных ресурсов

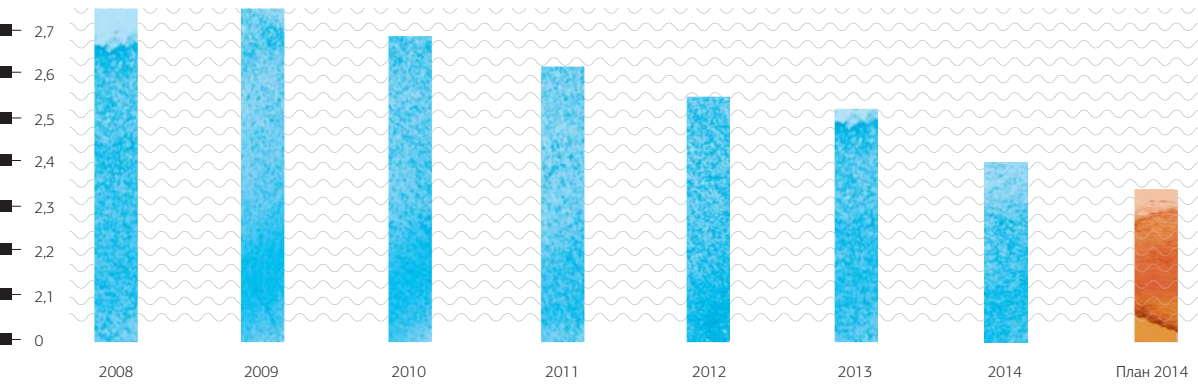
Вода — важнейший компонент продукции Компании, который при этом является исчерпаемым возобновляемым природным ресурсом. Рациональное использование водных ресурсов — это один из приоритетов «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия», важный как для развития местных сообществ, так и для сохранения экосистем на территориях присутствия Компании.

Основные направления деятельности «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» в области рационального использования и эффективного управления водными ресурсами:

- сокращение водопотребления;
- вторичное использование воды;
- очистка сточных вод.

По данным направления Компания инвестирует в проекты по водосбережению, оптимизации санитарной обработки оборудования, контролю качества воды и т. д.

Удельное потребление воды на 1 литр готовой продукции



Проекты в области сокращения водопотребления

В 2014 году Компания реализовала несколько инициатив в области рационального использования водных ресурсов и сокращения водопотребления, среди которых внедрение на всех асептических линиях водосберегающей программы Flushing, которая представляет собой улучшенную систему использования воды при внутренней мойке оборудования. Также Компания приняла меры по совершенствованию технологии электрохимической мойки оборудования ЕСА СІР на заводе в Санкт-Петербурге. Данная технология существенно уменьшает затраты воды, а также время процесса дезинфекции, что позволяет также снижать потребление энергии.

Не меньшее внимание уделяется проектам, запущенным в предыдущие годы. Так, продолжается успешная реализация программы по водосбережению TOP-10, когда специально созданные заводские кросс-функциональные команды на постоянной основе про-

водят детальный анализ водопотребления и разрабатывают мероприятия по его сокращению.

В 2014 году удельное потребление воды снизилось на 4,8% по сравнению с 2013 годом и составило 6,1 млн м³, однако плановый показатель не достигнут по причине запуска новых соковых линий в Новосибирске и Ростове-на-Дону, а также модернизации и запуска новых локальных очистных сооружений.

В 2014 году Компания сократила водопотребление из подземных скважин по отношению к забору воды из муниципальных источников, что способствует снижению прямого негативного воздействия на природные источники воды. Водозабор из подземных источников в 2014 году составил 2,8 млн м³, а из муниципальных — 3,3 млн м³.

Проекты по повторному использованию воды

Компания также увеличивает долю повторно используемой воды от общего потребления — до 0,019% в 2014 году

по сравнению с 0,016 и 0,014% в 2013 и 2012 годах соответственно, что позволяет снизить общий водозабор и сбросы сточных вод. Объем повторно используемой воды в 2014 году увеличился на 23% по сравнению с 2013 годом и составил 119 тыс. м³.

Проекты по очистке сточных вод

«Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» ответственно подходит к вопросам отведения и очистки промышленных сточных вод. В 2014 году Компания продолжила реализацию Плана по реконструкции и модернизации локальных очистных сооружений. Так, в 2014 году были запущены новые очистные сооружения в Новосибирске, модернизированы очистные сооружения на заводе в Орле, начата модернизация очистных сооружений на заводах в Екатеринбурге, Москве, Санкт-Петербурге и Владивостоке. В 2014 году общий объем сброса сточных вод составил 3,23 млн м³, из которого 90% предва-

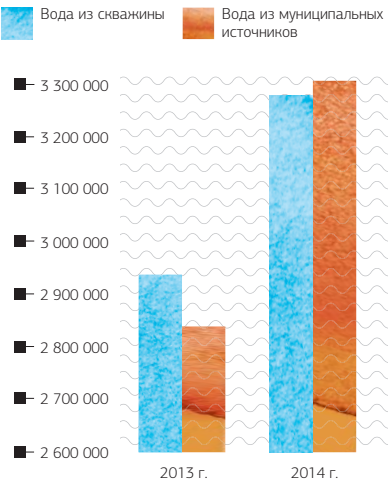
рительно очищенных стоков поступают в канализационные системы, 10% — в водные объекты. Качество сточных вод, сбрасываемых в муниципальные очистные сооружения, соответствует нормативным требованиям.

Энергоэффективность и изменение климата

Энергоэффективность и изменение климата — одни из наиболее важных аспектов деятельности «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия». Потребление энергии — основной фактор изменения климата, так как сжигание невозобновляемых видов топлива сопровождается выделением парниковых газов. Компания успешно реализует программы энергоэффективности, снижая потребление энергии на всех этапах производственной цепочки.

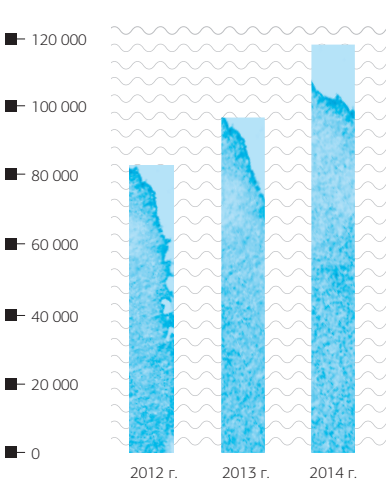
Также Компания принимает меры по сокращению выбросов парниковых газов при осуществлении производственной деятельности.

Общее водопотребление в 2013–2014 годах с разбивкой по источнику⁵, м³



⁵ Произошли изменения показателей за 2013 год в связи с уточнением данных.

Общее количество повторно используемой воды в 2012–2014 годах, м³



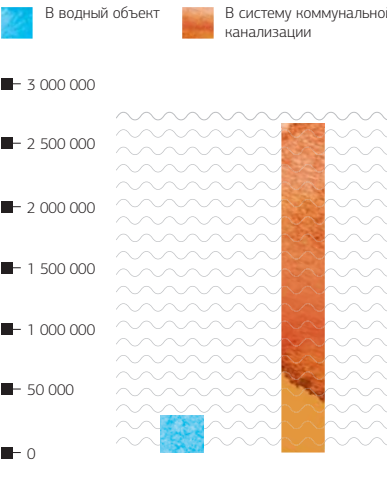
«Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» осознает важность мониторинга и оценки выбросов CO₂ и подходит к данному вопросу ответственно.

Программа энергосбережения TOP-10 Energy Savers

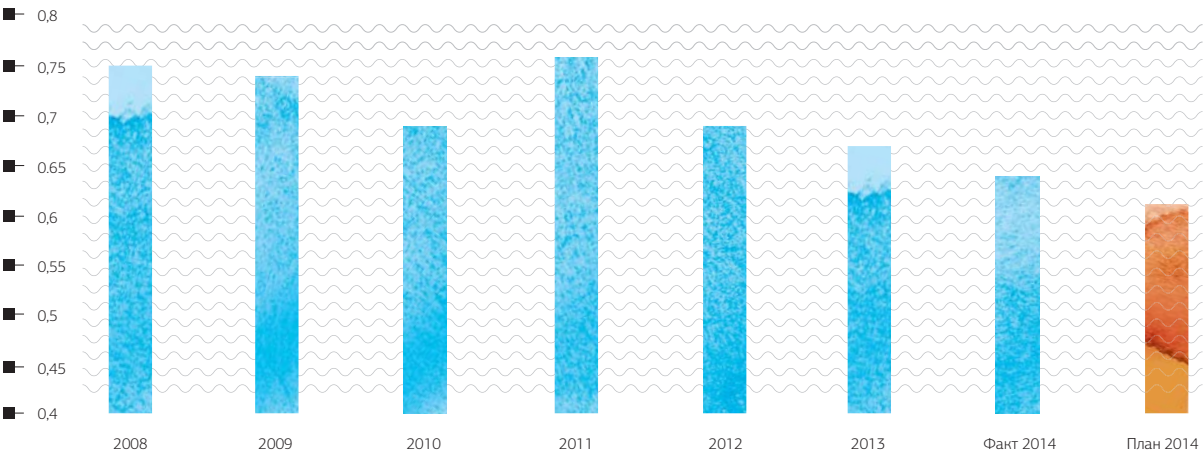
В 2014 году Компания успешно продолжила реализацию Программы энергосбережения TOP-10 Energy Savers, разработанную The Coca-Cola Company совместно с Всемирным фондом дикой природы (WWF). Программа включает в себя 10 энергоэффективных практик, позволяющих добиваться целей по сокращению объемов выбросов углекислого газа. К ним в числе прочих относятся:

- устранение утечек воздуха и пара;
- изоляция трубопроводов;
- высокоэффективное освещение;
- обслуживание систем отопления и вентиляции;
- возврат конденсата пара;
- обучение персонала.

Объем сброса сточных вод в 2014 году, м³



Удельное потребление энергии в 2008–2014 годах, МДж/л



Процент внедрения инициатив TOP-10 Energy Savers в 2014 году составил 89,6%, что на 15,2% больше, чем в 2013 году.

В результате реализации инициатив в 2014 году потребление энергии снизилось на 4,5% по сравнению с 2013 годом. Плановый показатель не достигнут по причине внедрения в 2014 году крупных энергозатратных проектов в Новосибирске и Ростове-на-Дону.

Управление косвенными выбросами

«Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» стремится снижать косвенные выбросы парниковых газов, которые включают в себя выбросы от производства электроэнергии, тепла, пара и топлива, получаемых извне и потребляемых Компанией. Так, «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» совершенствует маршруты доставки продукции, организует обучающие

программы по ответственному экологическому поведению водителей. Также Компания работает над повышением уровня экологической культуры сотрудников, обучая их более ответственному подходу к вопросам энергопотребления в розничных точках.

В 2014 году Компания осуществила переход на новое торговое холодильное оборудование: было закуплено около 34 тыс. единиц торгового оборудования с хладагентами R 290 и R 600. Данные хладагенты безопасны для озонового слоя.

К тому же Компания стремится снижать выбросы в атмосферу от автотранспорта путем снижения потребления топлива. В 2014 году более 500 легковых автомобилей ВАЗ были заменены на легковые автомобили Chevrolet и Skoda с меньшим потреблением топлива (7,5 л/100 км по сравнению с 9 л/100 км), а также приобретены 25 грузовых автомобилей со стандартом двигателя Евро 4.

Ответственное производство упаковочных материалов

Уменьшение влияния на окружающую среду при производстве упаковочных материалов — одна из приоритетных задач «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия», так как подобные инициативы позволяют более рационально использовать природные ресурсы, а также сокращать количество отходов после использования продукции потребителями.

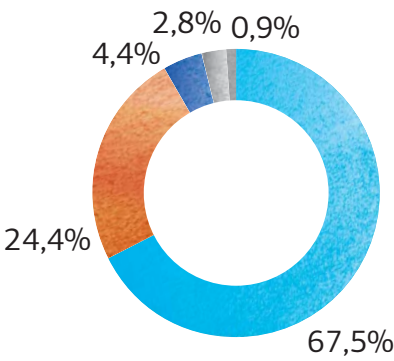
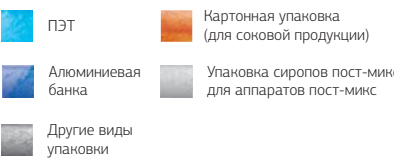
Основными видами упаковочных материалов Компании являются пластиковые бутылки ПЭТ (67,5%), картонная упаковка для соковой продукции (24,4%), алюминиевые банки (4,3%) и упаковка сиропов пост-микс для аппаратов пост-микс (2,8%). Чуть менее 1% составляют другие виды упаковки, к которым относятся стеклянные бутылки одноразового использования (0,8%), мягкая герметичная упаковка с завинчивающейся крышкой (для

фруктового пюре) (0,1%) и упаковка сиропов пост-микс для «Макдоналдс» (контейнер) (0,07%).

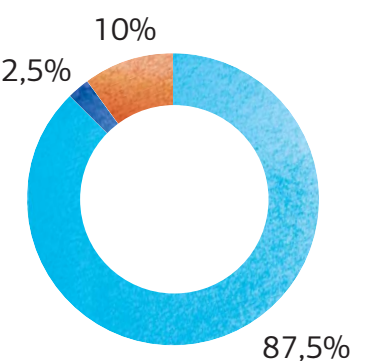
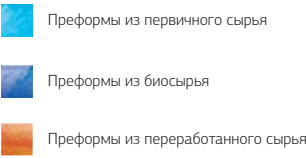
Учитывая то, что наибольший процент упаковочных материалов составляют ПЭТ-преформы, Компания ежегодно осуществляет серьезную работу по минимизации негативного воздействия на окружающую среду от их производства, использования и утилизации. В 2014 году были реализованы следующие меры:

- снижение фактического веса преформы и колпачка, а также уменьшение толщины стрейч-пленки, которая используется при упаковке готовой продукции;
- создание преформ из вторично переработанного сырья — в 2014 году было использовано

Производство упаковочных материалов, 2014 год, %



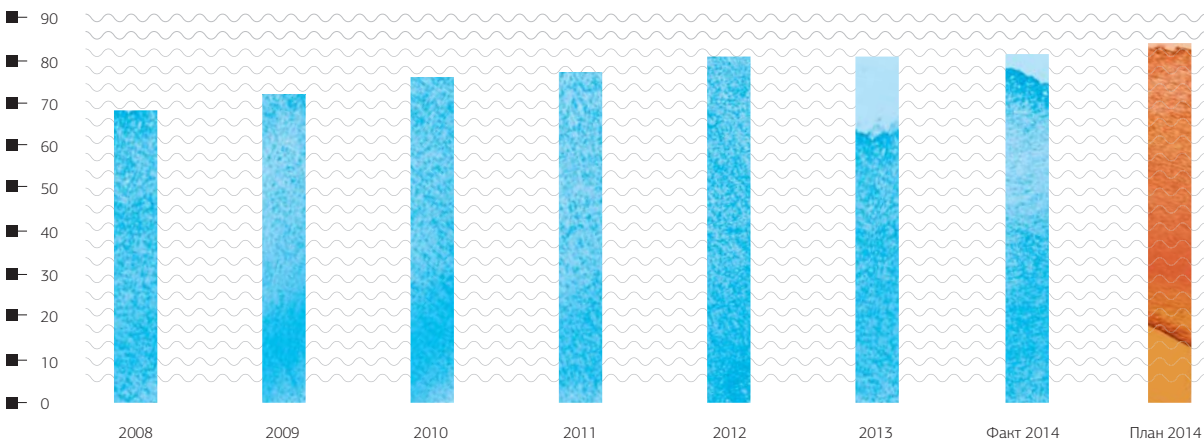
Производство преформ из первичного, переработанного и биосырья в 2014 году, %



Данные по количеству образованных отходов по видам в 2014 году, кг

Типы отходов	«Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия»	«Мултон»	«Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» + «Мултон»
Отходы опасных веществ и отходы 1–3-го класса опасности	64 098	18 038	82 136
Стекло	157 593	0	157 593
Металл	886 899	2 692 724	3 579 623
ПЭТ (бутылка, преформа)	363 561	0	363 561
Пленка	401 369	90 253	491 622
Пластик	365 976	45 559	411 535
Картон	1 399 567	424 582	1 824 149
Бумага	143 008	39 850	182 858
Резина	313 805	298	314 103
Дерево	3 739 628	1 040 195	4 779 823
Отходы электроники	11 454	440	11 894
Отходы от работы очистных сооружений	648 338	83 103	731 441
Другие виды отходов	67 803	0	67 803
ТБО	2 017 312	900 115	2 917 427

Доля переработанных отходов в 2008–2014 годах, %



более 5 млн кг преформ, изготовленных из переработанного сырья, что составило 10% по отношению к общему количеству использованных в производстве преформ;

- производство преформ, частично изготовленных из биосырья, — в 2014 году при производстве воды BonAqua было использовано около 1,3 млн кг преформ, изготовленных из биосырья, что составило 2,5% по отношению к общему количеству использованных в производстве преформ.

Рациональное обращение с отходами

Рациональное обращение с отходами и их утилизация являются приоритетными вопросами для Компании. «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» осознает свою ответственность в сфере обращения с отходами и принимает меры по их снижению. Компания реализует следующие проекты в данной области:

- снижение общего количества образованных отходов;
- увеличение процента переработанных отходов;
- просвещение сотрудников.

Подобные инициативы подтверждают приверженность Компании минимизации негативного воздействия на окружающую среду.

Важно отметить, что Компания ежегодно работает над увеличением процента отходов, передаваемых на переработку путем тщательной сортировки отходов, поиска новых специализированных организаций-переработчиков. Каждый завод взаимодействует с переработчиками отходов (в зависимости от региона количество контрагентов составляет от 3 до 10). Так, несмотря на реализацию новых производственных проектов в Новосибирске и Ростове-на-Дону, объем отходов, переданных на переработку в отчетном году, увеличился на 0,5% по сравнению с предыдущим годом и составил 81,4%.

Показатели удельного веса образования отходов на литр готовой продукции в 2014 году несущественно увеличились (2%), что также связано с внедрением новых производственных проектов. При этом Компания планомерно реализует мероприятия по рациональному обращению с отходами, формированию и развитию экологической культуры сотрудников.

Компания уделяет большое внимание работе с потребителями и населением. Так, в 2014 году были реализованы проекты «Вторая жизнь упаковки» и «Возьми пластик в оборот» в городе Солнечногорске⁵.

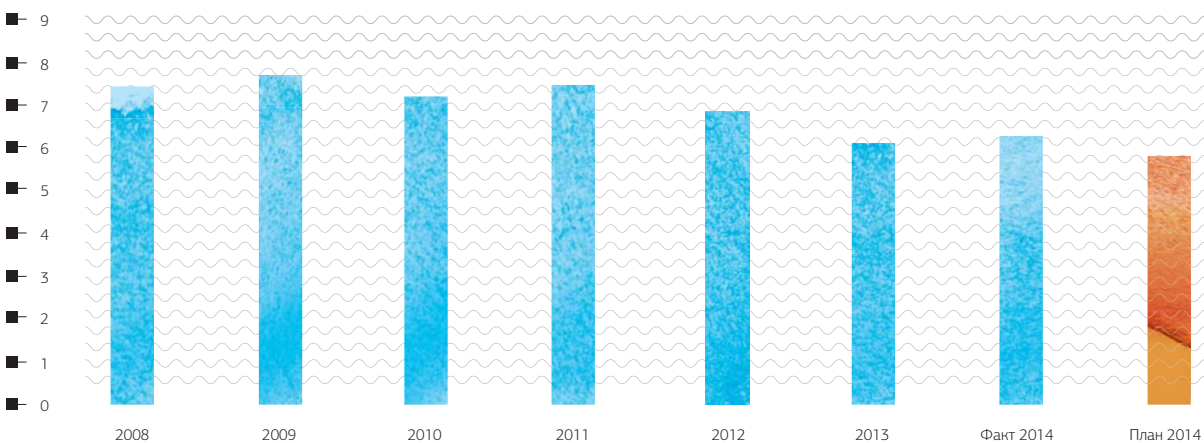
Награды и достижения в области рационального использования ресурсов и охраны окружающей среды

В декабре 2014 года в Москве прошел второй всероссийский промышленно-экологический форум «РосПромЭко-2014», в рамках которого почетными дипломами были награждены предприятия, уделяющие пристальное внимание защите окружающей среды: завод Компании в Орле стал обладателем диплома как «Лучшее экологически ответственное предприятие Орловской области 2014 года».

Также среди полученных наград — проект «BonAqua: Взгляд в чистое

⁵ Подробнее об этом см. в разделе «Вклад в развитие экономики и управление поставщиками» настоящего Отчета.

Удельное образование отходов на 1 литр произведенной продукции в 2008–2014 годах, г/л



завтра», который был признан лучшим в области экологии и охраны окружающей среды по версии премии «Сосновая ветвь-2014» в Нижнем Новгороде.

Основные планы Компании в области охраны окружающей среды на 2015 год:

- снижение показателей удельного потребления ресурсов;
- реализация программы по модернизации локальных очистных сооружений;
- увеличение процента отходов, переданных на переработку.

Компания гордится результатами деятельности в области охраны окружающей среды и в дальнейшем планирует развивать существующие и реализовывать новые ответственные проекты, направленные на снижение негативного воздействия деятельности Компании на окружающую среду.



За чистое будущее озера Байкал, 2014 год

bon-aqua



10/ Вклад в развитие экономики и управление поставщиками



Подход Компании к управлению поставщиками

«Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» стремится к построению долгосрочных и взаимовыгодных отношений с поставщиками, подход к ведению бизнеса которых основан на соблюдении принципов социальной ответственности,

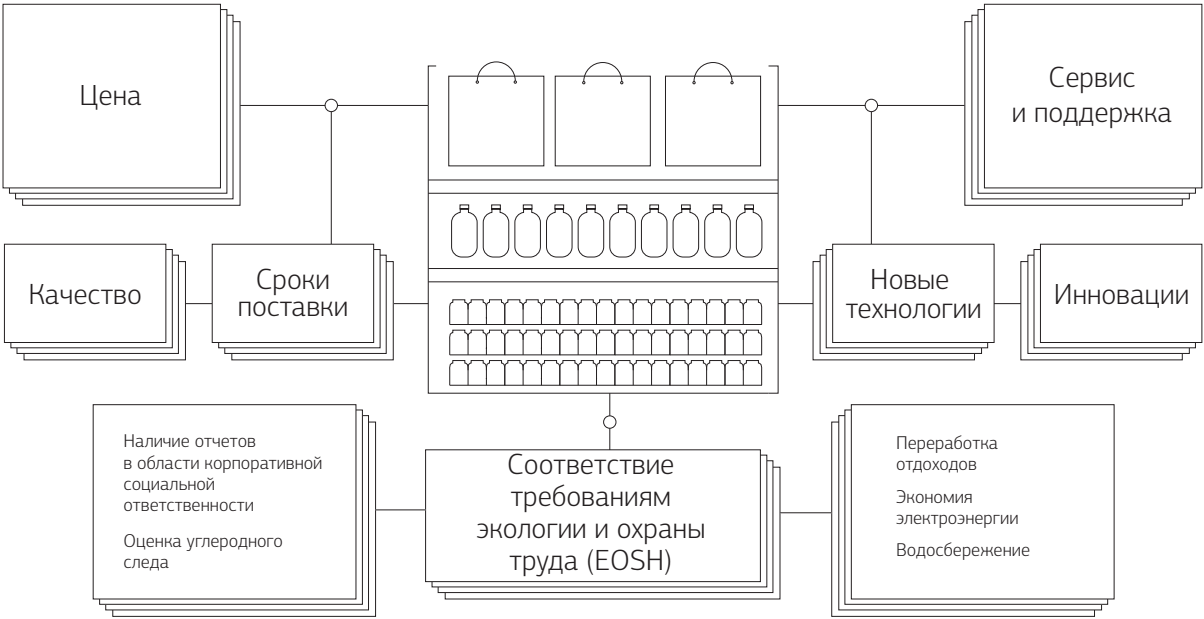
бережном отношении к окружающей среде и обеспечении качественного производства продуктов и услуг.

Компания ответственно подходит к процессу выбора поставщиков, в частности, разработан и применяется специальный процесс отбора поставщиков, который включает в себя исследование рынка поставщиков и последующий отбор наиболее квалифицированных и профессиональных

партнеров, соответствующих корпоративным требованиям и стандартам качества, а также спецификациям Компании. Ответственность за организацию работы с поставщиками несут Департамент логистики и Департамент Управления цепочкой поставок.

В целях повышения качества закупочных процедур в Компании с 2008 года разработана и внедрена процедура оценки поставщиков.

Критерии оценки поставщиков сырья и материалов, используемые Компанией в 2014 году



► Премия «Лучший поставщик Coca-Cola Hellenic 2014»



В 2014 году в критерий по устойчивому развитию включена оценка поставщиков на наличие таких экологических мероприятий, как:

- система мониторинга углеродного следа от деятельности Компании в соответствии с требованиями Протокола по парниковым газам (GHG Protocol);
- целевые показатели и проекты, направленные на снижение углеродного следа;
- проекты, направленные на снижение потребления водных и энергетических ресурсов;
- система мониторинга доли перерабатываемых отходов от общего

количества образованных отходов в результате деятельности и улучшение соответствующих показателей.

С 2013 года проводится оценка поставщиков на наличие отчетности в области корпоративной социальной ответственности. Внедрение данного критерия в систему аудитов партнеров Компании закреплено в дополнительных соглашениях.

Комиссия Компании, куда входят представители отделов закупок, планирования, качества, финансов, а также других заинтересованных департаментов, осуществляет оценку поставщиков раз в полгода. Результаты оценки поставщиков передаются контр-

агентам для проведения последующих корректирующих мероприятий в случае возникновения необходимости. Подобные меры позволяют улучшить качество взаимодействия Компании с поставщиками, а также являются вкладом Компании в развитие производственного потенциала поставщиков.

В Компании разработаны Руководящие принципы для поставщиков, которые призваны способствовать развитию и укреплению отношений Компании с ее деловыми партнерами. Принципы помогают добиться от поставщиков соблюдения четко определенных стандартов в сфере трудовых отношений и прав человека.

К другим документам, определяющим условия сотрудничества с поставщиками, относятся спецификации, чертежи, планы корректирующих действий, графики планирования мощностей и отгрузок, отчеты об аудитах и т.п.

Результаты взаимодействия с поставщиками в 2014 году

Одним из приоритетных направлений Компании в отчетном году стала централизация закупок. В частности, Компания стремилась оптимизировать затраты, что привело к тому, что в отчетном году количество поставщиков сократилось более чем с 6 000 до 5 000.

Взаимодействие Компании с поставщиками осуществлялось в 2014 году по следующим направлениям.

Развитие долгосрочных отношений

Компания ежегодно расширяет список партнеров, с которыми заключаются долгосрочные контракты. Зачастую в качестве таких партнеров выступают производители сахара, преформы, колпачков и стекла. Срок контракта с поставщиками теперь может составлять до пяти лет.

Развитие малого и среднего бизнеса в регионах присутствия

Помимо тесного сотрудничества с прямыми поставщиками Компания стремится укрепить взаимоотношения с непрямыми поставщиками⁵, например,

⁵ К непрямым поставщикам Компании относятся поставщики не прямых закупок — сервиса, оборудования и маркетинга.

в этих целях в Компании формализован список процедур, необходимых для заключения контрактов с ними. В 2014 году экономия на не прямых закупках, включая маркетинговые, IT и другие услуги и материалы, в среднем составила 1,7% от годового бюджета, а по некоторым позициям маркетинговых материалов — 14% от годового бюджета.

Развитие социальной ответственности, предъявление строгих требований по охране труда и промышленной безопасности к поставщикам

«Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» развивает социальную ответственность поставщиков посредством предъявления строгих требований по охране труда и промышленной безопасности. Соблюдение поставщиками установленных требований способствует укреплению долгосрочного и взаимовыгодного сотрудничества в рамках реализации совместных работ в области устойчивого развития.

Совместная работа в области устойчивого развития

«Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» стремится не только внедрять принципы устойчивого развития в свою деятельность, но и распространять их на практику своих поставщиков. С целью оценки приверженности поставщиков принципам устойчивого развития в Компании разработаны критерии, которые включаются в заключаемые договоры с поставщиками. Поскольку вопрос безопасности сотрудников является первостепенным для Компании, одним из главных критериев для поставщиков является соблюдение требований по охране труда на своих производственных площадках.

Второй немаловажный критерий — наличие у поставщиков отлаженной системы проверки оборудования и качества продукции. Контрагенты как часть производственной системы Компании осуществляют сертификацию своего производства для того, чтобы соответствовать требованиям международных стандартов и внутренним требованиям Компании.

Другим критерием оценки является наличие у поставщиков системы менеджмента пищевой безопасности.

Поставщики Компании проводят сертификацию заводов по стандартам ISO 9001, ISO 22000, ISO 14001, OHSAS 18001 с целью повышения привлекательности для осуществления закупок. В то же время «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» на регулярной основе приглашает поставщиков, в том числе новых, на производство, делясь опытом и лучшими практиками.

Компания оставляет за собой право провести инспекцию любой производственной площадки поставщика с целью анализа выполнения предъявляемых к нему требований.

Для распространения лучших практик ведения бизнеса среди контрагентов «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» награждает своих лучших поставщиков по различным номинациям. В отчетном году была введена новая номинация «Экология и охрана труда», позволяющая оценить поставщиков с точки зрения соблюдения принципов устойчивого развития.

Победители 2014 года в разбивке по номинациям

Номинация	Победитель 2014 года	Сфера деятельности
Лучший поставщик	ЗАО «Завод новых полимеров Сенез»	ПЭТ
Качество	ООО «ТД «Эксимпак-Ротопринт»	Этикетка
Цена, соответствующая ценности	ЗАО «Тетра Пак Россия»	Упаковка
Сервис, оказываемый покупателю	ЗАО «Трансменикл-экспресс»	Поставки химии для водоподготовки
	ООО «Бовенит»	Поставщик CO ₂
Экология и охрана труда	ООО «СДС»	Производство сахара
Инновации и новые технологии	ООО «Рексам Беверидж Кэн»	Производство алюминиевых банок
Лучший региональный поставщик	ООО «Форм-Принт»	Самокопирующиеся бланки
Автотранспорт	ООО «Алые Паруса»	Автоперевозки
Железнодорожный транспорт	ООО «МВ Сервис»	Ж/д перевозки

Внедрение принципов устойчивого развития в бизнес-практику поставщиков продолжилось также в рамках реализации совместных программ. В 2014 году совместные программы с поставщиками имели следующую направленность.

Дальнейшее снижение веса первичной и вторичной упаковок

В 2014 году работа с поставщиками в проектах по снижению веса упаковки получила свое дальнейшее развитие, что привело к снижению веса преформы до 15% и толщины термоусадочной пленки на 8%. При этом расход ПЭТ-гранулята в отчетном году сократился на 1 тыс. тонн.

В двухлетней перспективе «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» планирует переход на производство облегченных бутылок других типов. Реализация проекта позволит сэкономить на закупках стекла, снизить стоимость товара, а также сократить выбросы углекислого газа в атмосферу.

Оптимизация затрат в цепочке поставок

«Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» стремится к оптимизации внутренних процессов, внедряя новые матрицы поставок и открывая новые производственные площадки поставщиков. В отчетном году открыты новые площадки в категориях «колпачок» и «преформа», позволившие сократить логистические затраты на 8%, а также снизить срони поставок и уровень складских запасов на заводах Компании.

Оптимизация внутренних процессов происходит в том числе за счет локализации производства сырья и упаковки. В частности, Компания на протяжении последних пяти лет наращивает закупки свекловичного сахара у российских производителей.

Так, в 2014 году количество закупаемого свекловичного сахара выросло до 85%, а с 2015 года Компания планирует полностью перейти на производство сахара из местного сырья.

Внедрение проектов в области устойчивого развития

Работа с местными поставщиками продолжилась также в части реализации совместных проектов в области устойчивого развития.

Компания активно участвует в экологических проектах, направленных на снижение негативного воздействия на окружающую среду. Ярким примером подобной инициативы является реализация проекта «Возьми пластик в оборот», начатого в 2011 году совместно с администрацией Солнечногорского района. В 2014 году жителями Солнечногорска собрано около 57 тонн пластика. Весь собранный пластик перерабатывается на заводе по переработке пластмасс «Пларус» по экологически чистой технологии «новая бутылка из использованной бутылки» (bottle-to-bottle technology).

Вклад в развитие экономики

«Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» вносит свой вклад в развитие экономики посредством заключения договоров с поставщиками и предприятиями в регионах. Более того, бизнес «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» носит мультипликативный эффект: создание одного нового рабочего места в Компании влечет создание у поставщиков и заказчиков до 6 новых рабочих мест. Компания стремится отдавать предпочтение местным поставщикам, ежегодно увеличивая долю закупок.

В 2014 году более 75% сырья и материалов были закуплены у российских поставщиков. Для сравнения, к примеру, в 1998 году только 10% сырья и материалов, используемых на производстве «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия», были закуплены в России.

Реализация такого подхода способствует более экономичному ведению бизнеса Компанией, приводит к сокращению вредного влияния транспорта на окружающую среду, а также предоставляет существенные экономические преимущества населению регионов присутствия.

Компания поддерживает инициативы в области внедрения инновационных технологий, закупки современного оборудования и повышения квалификации сотрудников на производствах поставщика. Так, в 2014 году продолжилась поддержка и дальнейшее совершенствование программы Marketing days, в рамках которой были обсуждены конкурентные решения в области упаковки, технологий и маркетинговых материалов поставщиками различных индустрий. С целью дальнейшего развития отрасли вторичной переработки пластика в России Компания совместно с заводом «Пларус» оказывает содействие в организации программ обучения и обмена опытом с иностранными коллегами.



Автопарк Coca-Cola Hellenic

11 / Приложения

ТАБЛИЦА ПОКАЗАТЕЛЕЙ GRI

Соотношение существенных тем «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» и аспектов GRI

Аспект Компании	Аспект GRI	Граница аспекта внутри Компании	Граница аспекта за пределами Компании
Потребители и сотрудники (Me)			
Важность для потребителей и потребительские предпочтения	Здоровье и безопасность потребителя	v	v
	Маркировка продукции и услуг	v	v
Наши люди	Противодействие коррупции	v	v
	Принудительный или обязательный труд	v	v
	Разнообразие и возможности	v	v
	Недопущение дискриминации	v	v
	Детский труд	v	v
	Занятость	v	v
	Взаимодействие сотрудников и руководства	v	v
	Здоровье и безопасность на рабочем месте	v	v
	Подготовка и образование	v	v
Общество (We)			
Взаимодействие с местными сообществами	Местные сообщества	v	v
	Практики закупок	v	v
Продвижение здорового образа жизни	Здоровая и доступная еда	v	v
	Непрямые экономические воздействия	v	v
Охрана окружающей среды (World)			
Управление водными ресурсами	Соответствие требованиям	v	v
	Вода	v	v
Использование энергии	Энергия	v	v
Ответственная упаковка	Продукция и услуги	v	v
	Материалы	v	v
Управление отходами	Выбросы	v	v
	Сбросы и отходы	v	v
Ответственные закупки и ответственная цепочка поставок	Транспорт	v	v
	Экологическая оценка поставщиков	v	v

Общие стандартные элементы отчетности

Название показателя		Глава Отчета	Комментарий
Стратегия и анализ			
G4-1	Заявление самого старшего лица, принимающего решения в организации	Обращение Генерального директора	
G4-2	Характеристика ключевых воздействий, рисков и возможностей	Стратегия и подход к управлению устойчивым развитием	
Профиль организации			
G4-3	Название организации	О Компании Стратегия и подход к управлению устойчивым развитием	
G4-4	Главные бренды, виды продукции и/или услуг	О Компании	
G4-5	Расположение штаб-квартиры организации	О Компании	
G4-6	Количество стран, в которых организация осуществляет свою деятельность, и названия стран, где осуществляется основная деятельность или которые особенно значимы с точки зрения вопросов устойчивого развития, охватываемых Отчетом	О Компании	
G4-7	Характер собственности и организационно-правовая форма	О Компании	
G4-8	Рынки, на которых работает организация	О Компании	
G4-9	Масштаб организации	О Компании	
G4-10	Общая численность сотрудников с разбивкой по типу занятости, договору о найме, региону и полу	Управление персоналом	
G4-11	Процент всех сотрудников, охваченных коллективным договором	Управление персоналом	
G4-12	Цепочка поставок организации	Вклад в развитие экономики и управление поставщиками	
G4-13	Все существенные изменения масштабов, структуры или собственности организации или произошедшие на протяжении отчетного периода	О Компании	
G4-14	Использует ли организация принцип предосторожности и каким образом		В отчетном году Компания не применяла принцип предосторожности для выявления и контроля рисков, а также управления ими
G4-15	Разработанные внешними сторонами экономические, экологические и социальные хартии, принципы или другие инициативы, к которым организация присоединилась и поддерживает	Стратегия и подход к управлению устойчивым развитием	
G4-16	Членство в ассоциациях (например, отраслевых) и/или национальных и международных организациях	Стратегия и подход к управлению устойчивым развитием	
Выявленные существенные аспекты и границы			
G4-17	Все юридические лица, отчетность которых была включена в консолидированную финансовую отчетность, или аналогичные документы	Об Отчете	
G4-18	Методика определения содержания Отчета и Границ Аспектов	Об Отчете Стратегия и подход к управлению устойчивым развитием	
G4-19	Список всех существенных Аспектов, выявленных в процессе определения содержания Отчета	Стратегия и подход к управлению устойчивым развитием	
G4-20	Граница каждого существенного Аспекта внутри организации	Стратегия и подход к управлению устойчивым развитием	
G4-21	Граница каждого существенного Аспекта за пределами организации	Стратегия и подход к управлению устойчивым развитием	
G4-22	Последствия всех переформулировок показателей, опубликованных в предыдущих Отчетах, и причины таких переформулировок	Об Отчете	

Название показателя		Глава Отчета	Комментарий
G4-23	Существенные изменения Охвата и Границ Аспектов по сравнению с предыдущими отчетными периодами	Об Отчете	
Взаимодействие с заинтересованными сторонами			
G4-24	Список групп заинтересованных сторон, с которыми организация взаимодействует	Стратегия и подход к управлению устойчивым развитием	
G4-25	Принципы выявления и отбора заинтересованных сторон для взаимодействия	Стратегия и подход к управлению устойчивым развитием	
G4-26	Подход организации к взаимодействию с заинтересованными сторонами, включая частоту взаимодействия по формам и заинтересованным группам, а также элементы взаимодействия, предпринятые специально в качестве части процесса подготовки Отчета	Стратегия и подход к управлению устойчивым развитием Производство продукции в соответствии с требованиями пищевой безопасности и обеспечения качества Развитие местных сообществ Использование ресурсов и охрана окружающей среды Вклад в развитие экономики и управление поставщиками	
G4-27	Ключевые темы и опасения, которые были подняты заинтересованными сторонами в рамках взаимодействия с организацией, а также то, как организация отреагировала на эти ключевые темы и опасения, в том числе с помощью подготовки своей отчетности	Развитие местных сообществ Производство продукции в соответствии с требованиями пищевой безопасности и обеспечения качества	
Общие сведения об Отчете			
G4-28	Отчетный период, за который предоставляется информация	Об Отчете	
G4-29	Дата публикации предыдущего Отчета в области устойчивого развития		Отчет об устойчивом развитии за 2013 год, опубликованный 11 июня 2014 года
G4-30	Цикл отчетности	Об Отчете	
G4-31	Контактное лицо, к которому можно обратиться с вопросами относительно данного Отчета или его содержания	Анкета обратной связи	
G4-32	Выбранный организацией вариант подготовки Отчета в соответствии с руководством GRI и Указатель содержания GRI для выбранного варианта подготовки Отчета	Об Отчете Приложение 1. Таблица показателей GRI	
G4-33	Политика и применяемая практика организации в отношении обеспечения внешнего заверения отчетности об устойчивом развитии		Заверение не проводилось
Корпоративное управление			
G4-34	Структура корпоративного управления организацией, включая основные комитеты в составе высшего руководящего органа	О Компании Стратегия и подход к управлению устойчивым развитием	
Этика и добросовестность			
G4-56	Ценности, принципы, стандарты и нормы поведения организации, такие как кодексы поведения и этические кодексы	Стратегия и подход к управлению устойчивым развитием	
G4-57	Внутренние и внешние механизмы обращения за консультациями по вопросам этического и законопослушного поведения, а также по вопросам, связанным с проявлениями недобросовестности в организации, такие как телефон доверия или консультации по телефону	Стратегия и подход к управлению устойчивым развитием	
G4-58	Внутренние и внешние механизмы сообщения о неэтичном или незаконном поведении, а также о проблемах, связанных с недобросовестностью в организации	Стратегия и подход к управлению устойчивым развитием	

Специфические стандартные элементы отчетности

Название показателя		Глава Отчета	Комментарий
Аспект: Непрямые экономические воздействия			
G4-DMA	Общие сведения о подходах в области менеджмента	Вклад в развитие экономики и управление поставщиками Развитие местных сообществ	
G4-EC7	Развитие и воздействие инвестиций в инфраструктуру и безвозмездные услуги	Вклад в развитие экономики и управление поставщиками Развитие местных сообществ	
G4-EC8	Существенные непрямые экономические воздействия, включая область воздействия	Вклад в развитие экономики и управление поставщиками Развитие местных сообществ	
Аспект: Практики закупок			
G4-DMA	Общие сведения о подходах в области менеджмента	Вклад в развитие экономики и управление поставщиками	
G4-EC9	Доля расходов на местных поставщиков в существенных регионах осуществления деятельности	Вклад в развитие экономики и управление поставщиками	
FP1	Доля приобретенной продукции от поставщиков, соответствующих ресурсной политике Компании	Вклад в развитие экономики и управление поставщиками	
FP2	Объем закупок (%), которые были определены как соответствующие надежным, международно признанным стандартом в области ответственного производства, в разбивке по стандартам	Вклад в развитие экономики и управление поставщиками	
Аспект: Материалы			
G4-DMA	Общие сведения о подходах в области менеджмента	Использование ресурсов и охрана окружающей среды	
G4-EN1	Израсходованные материалы по массе и объему	Использование ресурсов и охрана окружающей среды	
G4-EN2	Доля материалов, представляющих собой переработанные или повторно используемые отходы	Использование ресурсов и охрана окружающей среды	
Аспект: Энергия			
G4-DMA	Общие сведения о подходах в области менеджмента	Использование ресурсов и охрана окружающей среды	
G4-EN3	Потребление энергии внутри организации	Использование ресурсов и охрана окружающей среды	
G4-EN4	Потребление энергии за пределами организации	Использование ресурсов и охрана окружающей среды	
G4-EN5	Энергоемкость	Использование ресурсов и охрана окружающей среды	
G4-EN6	Снижение энергопотребления	Использование ресурсов и охрана окружающей среды	
G4-EN7	Снижение потребности в энергии продукции или услуг	Использование ресурсов и охрана окружающей среды	
Аспект: Вода			
G4-DMA	Общие сведения о подходах в области менеджмента	Использование ресурсов и охрана окружающей среды	
G4-EN8	Общее количество забираемой воды по источникам	Использование ресурсов и охрана окружающей среды	
G4-EN9	Источники воды, на которые оказывает влияние водозабор Компании	Использование ресурсов и охрана окружающей среды	
G4-EN10	Доля и общий объем многократно и повторно используемой воды	Использование ресурсов и охрана окружающей среды	

Название показателя	Глава Отчета	Комментарий
Аспект: Выбросы		
G4-DMA	Общие сведения о подходах в области менеджмента	Использование ресурсов и охрана окружающей среды
G4-EN15	Прямые выбросы парниковых газов (Область охвата 1)	Углеродный след рассчитывается ежегодно на уровне Группы для всей страны; при расчете учитываются абсолютно все процессы, которые связаны с деятельностью Компании
G4-EN16	Косвенные энергетические выбросы парниковых газов (Область охвата 2)	Каждый завод ведет учет выбросов парниковых газов от автотранспорта, производственного оборудования и холодильного оборудования, общее количество выбросов при этом от разных источников не суммируется
G4-EN19	Сокращение выбросов парниковых газов	Использование ресурсов и охрана окружающей среды
Аспект: Сбросы и отходы		
G4-DMA	Общие сведения о подходах в области менеджмента	Использование ресурсов и охрана окружающей среды
G4-EN22	Общий объем сбросов с указанием качества сточных вод и принимающего объекта	Использование ресурсов и охрана окружающей среды
G4-EN23	Общая масса отходов с разбивкой по видам и методам обращения	Использование ресурсов и охрана окружающей среды
Аспект: Продукция и услуги		
G4-DMA	Общие сведения о подходах в области менеджмента	Использование ресурсов и охрана окружающей среды
G4-EN27	Степень снижения воздействия продукции и услуг на окружающую среду	Использование ресурсов и охрана окружающей среды
G4-EN28	Доля проданной продукции и ее упаковочных материалов, возвращаемой для переработки производителю с разбивкой по категориям	Компания реализует программы по сбору упаковочных материалов использованной продукции и их переработке. Более подробно см. на интернет-сайте Компании http://www.coca-colahellenic.ru/Towardsustainability/Environment/Packagingandrecyclin
Аспект: Соответствие требованиям		
G4-DMA	Общие сведения о подходах в области менеджмента	Использование ресурсов и охрана окружающей среды
G4-EN29	Денежное значение существенных штрафов и общее число нефинансовых санкций, наложенных за несоблюдение экологического законодательства и нормативных требований	В отчетном периоде существенные штрафы и нефинансовые санкции за несоблюдение Компанией экологического законодательства и нормативных требований наложены не были
Аспект: Транспорт		
G4-DMA	Общие сведения о подходах в области менеджмента	Использование ресурсов и охрана окружающей среды
G4-EN30	Значимое воздействие на окружающую среду перевозок продукции и других товаров и материалов, используемых для деятельности организации, и перевозок рабочей силы	Использование ресурсов и охрана окружающей среды
Аспект: Экологическая оценка поставщиков		
G4-DMA	Общие сведения о подходах в области менеджмента	Вклад в развитие экономики и управление поставщиками
G4-EN32	Процент новых поставщиков, прошедших оценку по экологическим критериям	Вклад в развитие экономики и управление поставщиками

Название показателя	Глава Отчета	Комментарий
Аспект: Занятость		
G4-DMA	Общие сведения о подходах в области менеджмента	Управление персоналом
G4-LA1	Общее количество и процент вновь нанятых сотрудников, а также текучесть кадров в разбивке по возрастной группе, полу и региону	Управление персоналом
G4-LA2	Льготы, предоставляемые сотрудникам, работающим на условиях полной занятости, которые не предоставляются сотрудникам, работающим на условиях временной или неполной занятости, с разбивкой по существенным регионам осуществления деятельности организации	Управление персоналом
Аспект: Взаимоотношение сотрудников и руководства		
G4-DMA	Общие сведения о подходах в области менеджмента	Управление персоналом
FP3	Процент потерянного рабочего времени по причине трудовых споров, забастовок и/или локаутов	Управление персоналом
Аспект: Здоровье и безопасность на рабочем месте		
G4-DMA	Общие сведения о подходах в области менеджмента	Охрана труда и безопасность производственной деятельности
G4-LA5	Доля всего персонала, представленного в официальных совместных комитетах по здоровью и безопасности с участием представителей руководства и работников, участвующих в мониторинге и формулирующих рекомендации в отношении программ по здоровью и безопасности на рабочем месте	Охрана труда и безопасность производственной деятельности
G4-LA6	Виды и уровень производственного травматизма, уровень профессиональных заболеваний, коэффициент потерянных дней и коэффициент отсутствия на рабочем месте, а также общее количество смертельных исходов, связанных с работой, в разбивке по регионам и полу	Охрана труда и безопасность производственной деятельности
G4-LA7	Работники с высоким травматизмом и высоким риском заболеваемости, связанными с родом их занятий	Охрана труда и безопасность производственной деятельности
G4-LA8	Отражение вопросов здоровья и безопасности в официальных соглашениях с профсоюзами	Охрана труда и безопасность производственной деятельности
Аспект: Подготовка и образование		
G4-DMA	Общие сведения о подходах в области менеджмента	Управление персоналом
G4-LA9	Среднегодовое количество часов обучения на одного сотрудника с разбивкой по полу и категориям сотрудников	Управление персоналом
G4-LA10	Программы развития навыков и образования на протяжении жизни, призванные поддерживать способность сотрудников к занятости, а также оказывать им поддержку при завершении карьеры	Управление персоналом
G4-LA11	Доля сотрудников, для которых проводятся периодические оценки результативности и развития карьеры, в разбивке по полу и категориям сотрудников	Управление персоналом

Название показателя	Глава Отчета	Комментарий
Аспект: Разнообразие и возможности		
G4-DMA	Общие сведения о подходах в области менеджмента	Управление персоналом
G4-LA12	Состав руководящих органов и основных категорий персонала организации с разбивкой по полу, возрастным группам, принадлежности к группам меньшинств и другим признакам разнообразия	Управление персоналом
Аспект: Недопущение дискриминации		
G4-DMA	Общие сведения о подходах в области менеджмента	Управление персоналом
G4-HR3	Общее количество случаев дискриминации и предпринятые корректирующие действия	Управление персоналом
Аспект: Детский труд		
G4-DMA	Общие сведения о подходах в области менеджмента	Управление персоналом
G4-HR5	Выявленные подразделения, в которых и поставщики, у которых имеется существенный риск использования детского труда, и действия, предпринятые для искоренения детского труда	Управление персоналом
Аспект: Принудительный или обязательный труд		
G4-DMA	Общие сведения о подходах в области менеджмента	Управление персоналом
G4-HR6	Выявленные подразделения, в которых и поставщики, у которых имеется существенный риск использования принудительного или обязательного труда, а также действия, предпринятые для искоренения всех форм принудительного и обязательного труда	Управление персоналом
Аспект: Местные сообщества		
G4-DMA	Общие сведения о подходах в области менеджмента	Развитие местных сообществ
G4-SO1	Процент подразделений с реализованными программами взаимодействия с местными сообществами, программами оценки воздействия деятельности на местные сообщества и программами развития местных сообществ	Деятельность по развитию местных сообществ осуществляется во всех регионах присутствия Компании
Аспект: Противодействие коррупции		
G4-DMA	Общие сведения о подходах в области менеджмента	Стратегия и подход к управлению устойчивым развитием
G4-SO4	Информирование о политиках и методах противодействия коррупции и обучение им	Стратегия и подход к управлению устойчивым развитием
G4-SO5	Подтвержденные случаи коррупции и предпринятые действия	В отчетном периоде случаев нарушения, связанных с коррупцией, выявлено не было
Аспект: Здоровая и доступная еда		
G4-DMA	Общие сведения о подходах в области менеджмента	Развитие местных сообществ
Аспект: Здоровье и безопасность потребителя		
G4-DMA	Общие сведения о подходах в области менеджмента	Производство продукции в соответствии с требованиями пищевой безопасности и обеспечения качества

Название показателя	Глава Отчета	Комментарий
G4-PR1	Процент значимых категорий продукции и услуг, воздействие которых на здоровье и безопасность оценивается для выявления возможностей для улучшения	Производство продукции в соответствии с требованиями пищевой безопасности и обеспечения качества
G4-PR2	Общее количество случаев несоответствия нормативным требованиям и добровольным кодексам, касающихся воздействия продукции и услуг на здоровье и безопасность, в разбивке по видам последствий	Производство продукции в соответствии с требованиями пищевой безопасности и обеспечения качества
FP5	Объем продукции, произведенной на объектах, сертифицированных третьей стороной, в соответствии с международными стандартами в области систем менеджмента пищевой безопасности	Производство продукции в соответствии с требованиями пищевой безопасности и обеспечения качества
Аспект: Маркировка продукции и услуг		
G4-DMA	Общие сведения о подходах в области менеджмента	Производство продукции в соответствии с требованиями пищевой безопасности и обеспечения качества
G4-PR3	Виды информации о свойствах продукции и услуг, требуемые процедурами, и доля значимых категорий продукции и услуг, в отношении которых действуют такие требования к информации	На этикетке каждой единицы продукции представлена информация, соответствующая требованиям законодательства Российской Федерации, включая: реквизиты производителя; название и тип продукта; состав продукта; противопоказания и ограничения
G4-PR4	Общее количество случаев несоответствия нормативным требованиям и добровольным кодексам, касающихся информации и маркировки о свойствах продукции и услуг, в разбивке по видам последствий	В отчетном периоде случаев несоответствия нормативным требованиям и добровольным кодексам, касающихся информации и маркировки о свойствах продукции и услуг, выявлено не было
G4-PR5	Результаты исследований по оценке степени удовлетворенности потребителей	Производство продукции в соответствии с требованиями пищевой безопасности и обеспечения качества

Глоссарий

ISO
Международная организация по стандартизации, ISO (International Organization for Standardization)

KBIs (Key Business Indicators)

Ключевые показатели эффективности бизнеса

The Coca-Cola Company

Ведущий в мире производитель безалкогольных концентратов и сиропов для производства около 400 видов напитков по лицензионным соглашениям

Боттлер

Субъект хозяйствования, который производит, производит и реализует напитки The Coca-Cola Company по лицензионным соглашениям

Всемирный фонд дикой природы (WWF)

Международная общественная организация, работающая в сферах, касающихся сохранения, исследования и восстановления окружающей среды. Это крупнейшая в мире независимая природоохранная организация с более чем с 5 млн сторонников во всем мире, работающая более чем в 100 странах, поддерживающая около 1 300 природоохранных проектов во всем мире

Группа, Группа Coca-Cola HBS

Одна из крупнейших независимых компаний в мире по розливу и дистрибуции напитков под товарными знаками The Coca-Cola Company. Coca-Cola Hellenic ведет бизнес в 28 странах мира и является ведущей группой по производству напитков The Coca-Cola Company в Европе.

ПЭТ (полиэтилентерефталат) (PET, ПЭТФ, ПЭТ)

Термопластик, наиболее распространенный представитель класса полиэфиров, известен под разными фирменными названиями. Используется для производства легкой упаковки для напитков, продуктов питания

Раздельный сбор мусора

Селективное разделение отходов по типу материалов: «пластик» и «не пластик»

Система Coca-Cola

Бизнес-система, состоящая из The Coca-Cola Company и ее партнеров-боттлеров

Условный кейс

Условная единица объема производства и продаж продукции, равная 5,6779588 л

Coca-Cola Hellenic Russia sustainability report 2014 summary

ABOUT THE REPORT

This report is the Company's eighth sustainability report. It reflects the key sustainability performance indicators of Coca-Cola HBC Eurasia in the Russian Federation in 2014, as well as the Company's plans for 2015 and beyond.

The Report is prepared in accordance with GRI G4 Core option.

In 2014 the Company began for the first time the process of identifying the material topics to be included in the Report in accordance with the approach and principles set out in the GRI G4 Guidelines, and based on the experience

of Coca-Cola HBC AG. The materiality assessment comprised a number of stages, including an analysis of to what extent the material aspects impacted the Company's activities and stakeholder feedback on the topics they deemed to be the most important.

The list of identified material topics to be included in the Report is presented below:

1. Section: Consumers and Employees (Me)

- Consumer relevance and customer preferences
- Our people

2. Section: Society (We)

- Interacting with local communities
- Promoting healthy lifestyles

3. Section: Environmental Protection (World)

- Water stewardship
- Energy use
- Responsible packaging
- Waste management
- Sustainable procurement and sustainable supply chain

COMPANY BACKGROUND AND SUSTAINABILITY APPROACH

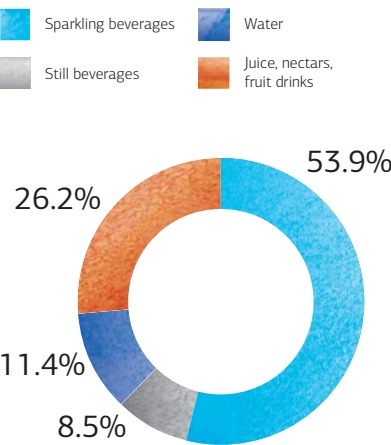
The Company has approved and is implementing the Play to Win 2020 Strategy, rolling out different strategic initiatives each year, which are designed to enhance Company performance.

Developing the juice segment of business was a key driver of the Company's success in 2014: in this respect new production lines were opened and the brand portfolio expanded. In particular, the wide range of soft drinks manufactured by Coca-Cola HBC Eurasia was supplemented by 'Moya Semya' brand of juices and nectars, which are popular in Russia.

Overall, the Company demonstrated growth in the reporting period in both total production and total sales – this was facilitated by new strategic consumer initiatives and successful marketing campaigns.

Our attainment of key performance indicators is also helped by the Company's adherence to the principles of sustainable development. In this area the Company operates in line with the 'Me, We, World' concept, which reflects the integrated sustainability approach of the Coca-Cola System.

Ratio of production volumes, 2014



At each stage of its activities the Company strives to take into account stakeholder requirements and to establish a constructive dialogue with stakeholders.

In view of the specifics of doing business in Russia, the following are priority sustainability areas for the Company:

- Community development
- Environmental protection

- Care for employees/occupational health and safety
- Social and charitable projects
- Supply relations
- Customer relations/product quality and packaging

QUALITY AND FOOD SAFETY

Coca-Cola HBC Eurasia cares about the health of its customers and is eager not only to meet but also exceed product quality expectations. The Company has implemented a quality assurance and product food safety system at all production facilities, which includes:

- Creating hygienic conditions and ensuring quality control at each stage of the production process
- Employing HACCP principles (Hazard Analysis and Critical Control Points)

- Compliance with all applicable legislative requirements
- Certification according to international standards (ISO 9001: quality management system standard; FSSC 22000: food safety certification system)
- Conducting internal and external audits (all plants passed audits in 2014)
- Measurement of and subsequent improvements to quality and production safety performance indicators (the BPQI product quality

index was 98.3% in 2014; the PCQI packaging quality index 100%)

- Communicating with clients and customers in relation to product quality (the product quality customer satisfaction index CPM, calculated by dividing the number of complaints per 1 million bottles sold, was 0.10 in 2014)
- Implementing new technologies, training personnel, and other actions aimed at ensuring the quality and food safety of products

OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY

The Company endeavours to foster a responsible attitude to occupational health and safety among employees. Each employee not only works in a safe environment and adheres to all safety-related requirements, but also serves as an example to other people, employees, contractors and visitors. All the Company's plants are certified under the occupational health and safety standard OHSAS 18001.

In 2014 the Improving Safety Culture project was actively rolled out and expanded. This included a set of measures in the following areas:

1. Protecting the lives and health of employees at work

In 2014 various internal and external staff training programmes were implemented, including training for NEBOSH, an international certificate in occupational health and safety. Over 14,000 training courses and more than 2,000 behavioural safety audits were performed.

2. Fire safety

In the reporting period the Company delivered fire safety training courses for over 7,000 people, audited 31 external

3. Road traffic safety

In 2014 we continued to deliver planned training and induction courses for drivers. A number of initiatives were launched to monitor compliance with the work and rest schedules of drivers. Road traffic accidents in the reporting period fell by 23%.

4. Occupational health and safety

The Company successfully implemented the occupational health and safety and

production control action plan, carried out a number of expert appraisals and technical inspections of hazardous production facilities, and conducted

emergency response drills with staff operating hazardous production facilities.

	2012	2013	2014	2015 (plan)
Number of accidents (including involving employees of contractors)	29	27	31	At least -20%
Dynamics of accidents vs. previous year	-21%	-7%	+15%	At least -20%
Lost time accident frequency rate (number of accidents per 100 employees)	0.24	0.23	0.24	0.20
Lost time accident frequency accidents	-20%	-4%	+4%	At least -20%
Number of serious accidents	8	2	1	At least -20%
Dynamics of the number of serious accidents	-47%	-75%	-50%	At least -20%
Accidents and incidents at hazardous production facilities	0	0	0	0

COMMUNITY DEVELOPMENT

Concern for the development of local communities forms an integral part of the business of Coca-Cola HBC Eurasia. In 2014 the Company continued to actively invest in long-term social programmes aimed at:

- Supporting sport and promoting active and healthy lifestyles
- Supporting educational activities and youth development
- Environmental protection
- Developing social and volunteering initiatives

throughout the country (completely changing the situation on the Sochi and the Southern Region markets), but also to share its enthusiasm with customers, strengthen the flagship Coca-Cola brand, and get Russians involved in the Olympic Games.

Of the Company's other sports projects implemented in 2014, the following may be highlighted: the opening of the 'In Movement' park, enabling all guests to immerse themselves in the world of Coca-Cola and active lifestyles; the construction of 14 playgrounds for outdoor exercise in seven Russian cities; and support for the all-Russian tournament 'Leather Ball – Copa Coca-Cola', which is aimed at developing children's and youth grassroots football.

In 2014 Coca-Cola HBC Eurasia promoted public awareness and educational activities surrounding the separation and processing of solid household waste. In

addition, we achieved significant results from actions taken to protect and conserve the Volga river and to clean up lake Baikal. In 2014 we expanded the footprint of our project 'Green Teams', from 36 to 46 Russian cities.

From 2013 the Company focused on the social adaptation and professional guidance of children and adolescents that had graduated from orphanages. In the reporting period, we launched a new project, 'Growing Kindness', which saw the Company assume responsibility for orphanages in five big Russian cities. As part of the major charity project 'Christmas Caravan', the Company's volunteers visited 126 orphanages, boarding schools and children's hospitals across 77 Russian cities.

In 2014 we expanded our corporate volunteering program, which was attended by 4,362 volunteers – more than 35% of the Company's employees.

HUMAN RESOURCES

The Company pays significant attention to its employees. It recruits the best, nurtures and trains them, and provides them with comfortable working conditions. Coca-Cola HBC Eurasia focuses on four main HR-related areas:

- Corporate values and culture
- Talent management
- Development potential
- Increasing organisational efficiency

The development of corporate culture at the Company is aimed at increasing employee adherence to the goals of the business, and it is a key focus area for HR. The main initiatives in 2014 were: setting up a system of communications

between senior management and Company employees at both federal and regional level – ‘Team Talks!’, leveraging the Ambassadorship programme, and active development of all internal communication channels.

The Employee Engagement Index gained 88%, while the Values Index rose up to 84%. The Ambassadorship Index, calculated for the first time, was 89%.

The Company does its utmost to develop the potential of its employees and to improve the skills that are needed in order for the Company to achieve success. The main employee development tool is the Leadership Pipeline concept, whereby personnel

performance is appraised and individual development plans are created for the upcoming year. In 2014 2,518 employees drew up individual development plans, consisting of 9,911 actions.

In accordance with their personal development plans, in 2014 6,726 employees attended training courses in various areas (89,600 hours of training a year; 7.8 hours on average per employee).

Headcount averaged 11,437 in 2014, while the Company’s total social expenses stood at RUB 468.7 million, payroll RUB 10,595,589, and average monthly salary RUB 52,240.

USE OF RESOURCES AND ENVIRONMENTAL PROTECTION

Environmental safety and the sustainable use of natural resources also represent one of the priority areas of Coca-Cola HBC Eurasia. All the Company’s plans are certified in accordance with environmental management international standard ISO 14001.

The Company conducts environmental protection activities in the following main areas:

1. Sustainable water use and waste water quality improvements

In 2014 the Company implemented a number of initiatives in this area, including the Flushing water conservation programme at all aseptic

lines, and it continued to implement the Plan for the Reconstruction and Upgrade of Local Treatment Facilities. In 2014 unit water consumption was down by 4.8% on 2013, amounting to 6.1 million m³.

2. Efficient energy use and protection of the climate

In 2014 the Company successfully continued its implementation of the energy conservation programme TOP-10 Energy Savers. 89.6% of TOP-10 Energy Savers initiatives were implemented in 2014. In addition, several atmospheric emission reduction initiatives were launched. As a result of implementing the initiatives in 2014, energy consumption was down by 4.5% vs 2013.

3. Sustainable use of packaging materials

In 2014 the Company carried out important work across a number of areas: reducing the actual weight of preforms and screw caps, creating preforms from recycled materials (in 2014 more than 5 million kg of preforms produced from recycled raw materials were used – 10% of the total number of preforms), creating preforms from recycled raw materials (in 2014, when producing the BonAqua water, approximately 1.3 million kg of preforms manufactured from biological materials were used, representing 2.5% of the total number of preforms).

4. Rational waste management

The Company places significant attention on working with customers and the public

on waste reduction-related issues: in 2014 the ‘Keep it going recycled’ project continued in the city of Solnechnogorsk. The volume of waste transferred for recycling in the reporting year was up 0.5%

on the previous year, amounting to 81.4%. Indicators on the relative share of waste generated per litre of finished products in 2014 saw a slight rise (2%), which is attributable to the expansion of production.

Environmental targets	2014	Changes since 2013 ¹	Plans for 2015
Water consumption per litre of produced beverages	2.40 L/L	- 4.8%	2.26 L/L
Energy consumption per litre of produced beverages	0.64 MJ/L	- 4.5%	0.57 MJ/L
Amount of waste per litre of produced beverages	6.21 G/L	2.3%	6.24 G/L
Percentage of recycled waste	81.4%	0.5%	84.5%

CONTRIBUTION TO ECONOMIC DEVELOPMENT AND MANAGEMENT OF SUPPLIERS

Coca-Cola HBC Eurasia is committed to build long-term and mutually beneficial relations with suppliers that do business in compliance with the principles of social responsibility, care about the environment, and manufacture quality products and services. The Company has centralised procurements, thus reducing the number of suppliers from 6,000 to 5,000.

The Company applies a responsible approach to supplier assessment and selection, setting strict sustainable development requirements, particularly in relation to occupational health and safety. Since 2013 we have audited

suppliers from the perspective of corporate social responsibility reporting.

The introduction of sustainable development principles in the business practices of suppliers also continued as part of the implementation of joint programmes. In 2014 joint programmes with suppliers focused on the following:

- Reducing the weight of packaging
- supply chain optimisation
- Supporting sustainable development projects
- Contributing to the development of the economy in regions where the

Company has a footprint (over 75% of all raw materials and equipment in 2014 were procured from Russian suppliers)

The Company issued awards to its best suppliers for the seventh time in a number of categories. In 2014 a new category, environment and occupational health and safety, was introduced.

¹ There were immaterial changes to the indicators in 2013, due to the data updates

Мнение заинтересованных сторон, как внутренних, так и внешних, очень важно для «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» при подготовке отчетности и планировании деятельности в области устойчивого развития. Мы будем рады узнать Ваше мнение об отчете. Пожалуйста, заполните анкету обратной связи на сайте www.coca-colahellenic.ru в разделе «Устойчивое развитие». Вы также можете направить нам свои комментарии по электронной почте по адресу: rac.russia@cchellenic.com

«КОКА-КОЛА ЭЙЧБИСИ ЕВРАЗИЯ» СЕРЬЕЗНО ОТНОСИТСЯ К ПРОБЛЕМЕ НЕРАЦИОНАЛЬНОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЛЕСНЫХ РЕСУРСОВ И РАЗРУШЕНИЯ СВЯЗАННЫХ С НИМИ ПРИРОДНЫХ ЭКОСИСТЕМ. ТИРАЖ ПРОИЗВЕДЕН С УЧЕТОМ ЭКОЛОГИЧЕСКИХ ТРЕБОВАНИЙ, ПРЕДЪЯВЛЯЕМЫХ К ПЕЧАТИ. В ПРОИЗВОДСТВЕ ИСПОЛЬЗОВАНО СЫРЬЕ, СЕРТИФИЦИРОВАННОЕ ПО МЕЖДУНАРОДНОЙ ПОПЕЧИТЕЛЬСКОЙ СИСТЕМЕ FSC (FOREST STEWARDSHIP COUNCIL, ЛЕСНОЙ ПОПЕЧИТЕЛЬСКИЙ СОВЕТ).



Отпечатано
в ООО «Тверская фабрика печати»
NC-COC-014240
на FSC сертифицированной бумаге