



RAPORT ESG 2022



Coca-Cola HBC
Polska i Kraje Bałtyckie



Spis treści

**List Dyrektorek Generalnych
Systemu Coca-Cola** 3

System firm Coca-Cola 4

**Ład korporacyjny
Coca-Cola HBC Polska
i Kraje Bałtyckie** 6

Etyka i Wartości 9

Działania antykorupcyjne 11

Konflikt interesów 12

Misja Zrównoważonego Rozwoju 2025 13

Łańcuch dostaw 14

Zarządzanie ryzykiem 15

Wpływ gospodarczy 17

**Wpływ gospodarczy
Coca-Cola HBC Kraje Bałtyckie** 18

**Wpływ gospodarczy
Coca-Cola HBC Polska** 19

**Różnorodne portfolio
dla różnorodnych grup klientów** 21

Wpływ społeczny 24

Relacje z interesariuszami 25

Wspieramy młodzież 34

Chcemy być dobrym sąsiadem 39

Chcemy tworzyć wartość dodaną
tam gdzie mieszkamy i pracujemy 40

**Pracownicy
Coca-Cola HBC Polska
i Kraje Bałtyckie** 44

Wynagrodzenia i benefity 45

Szacunek i różnorodność 46

Szkolenia i rozwój 48

Bezpieczna praca 50

**Zatrudnienie
w Coca-Cola HBC Polska** 51

**Zatrudnienie
w Coca-Cola HBC Kraje Bałtyckie** 55

Wpływ środowiskowy 59

Świat bez odpadów 61

W kierunku neutralności klimatycznej 62

**Wpływ środowiskowy
Coca-Cola HBC Polska** 64

Nasza produkcja w Polsce 64

**Wpływ środowiskowy
Coca-Cola Kraje Bałtyckie** 72

Nasza produkcja w Krajach Bałtyckich 72

O raporcie 80

Proces definiowania istotności 82

Lista istotnych tematów 82

Indeks treści GRI 86

Weryfikacja zewnętrzna 90

List Dyrektorek Generalnych Systemu Coca-Cola

LIST DYREKTOREK
GENERALNYCH
SYSTEMU
COCA-COLA

SYSTEM FIRM
COCA-COLA

BUSINESS UNIT

WPŁYW
GOSPODARCZY

BUSINESS UNIT
POLSKA
KRAJE BAŁTYCKIE

WPŁYW
SPOŁECZNY

BUSINESS UNIT
POLSKA
KRAJE BAŁTYCKIE

WPŁYW
ŚRODOWISKOWY

BUSINESS UNIT
POLSKA
KRAJE BAŁTYCKIE

O RAPORCIE

Szanowni Państwo,

rok 2022 był wyjątkowy dla naszej jednostki biznesowej. Świętowaliśmy 50-lecie obecności Coca-Cola w Polsce, weszliśmy na nowy poziom zbiórki odpadów dzięki systemowi kaucyjnemu na Łotwie, poczyniliśmy kolejne inwestycje w nasze zakłady i ludzi – w tym w lokalne społeczności, jednocześnie ciężko pracując, aby osiągnąć jedne z najlepszych wyników biznesowych w historii firmy.

Jesteśmy zaangażowanym inwestorem i aktywnym uczestnikiem życia społeczno-gospodarczego w krajach, w których prowadzimy działalność. Tylko w ciągu ostatniej dekady przeznaczaliśmy na lokalny rozwój 1,3 mld złotych (277 mln euro), m.in. na uruchomiony w ubiegłym roku nowoczesny magazyn wysokiego składowania, który istotnie zwiększył możliwości operacyjne i logistyczne fabryki w Radzyminie – największego w Europie Środkowo-Wschodniej zakładu Coca-Cola HBC. Ostatnie miesiące upłynęły także pod znakiem rozwoju naszego portfolio produktów na każdą okazję i porę dnia oraz dostosowania oferty do dynamicznie zmieniających się warunków makroekonomicznych. Pozyskaliśmy kolejne marki, wprowadziliśmy nowe warianty smakowe i niskokaloryczne popularnych napojów, modyfikowaliśmy pojemność naszych opakowań – wszystko po to, by dalej odpowiadać zarówno na potrzeby, jak i możliwości konsumentów.

Jednocześnie, mierzyliśmy się z wyzwaniami związanymi z wyjątkowo trudną sytuacją za naszą wschodnią granicą. Wojna to stan, wobec którego nie można pozostać obojętnym. Jesteśmy tam, gdzie potrzebują nas nasi pracownicy i konsumenci, dlatego niemal natychmiast systemy Coca-Cola z różnych krajów, wraz z Fundacją Coca-Cola, zaangażowały się w pomoc humanitarną. Do tej pory zapewniliśmy Ukraincom wsparcie w wysokości ponad 93 mln złotych (ponad 21 mln euro). Pomogliśmy również zimą, wspierając organizację Czerwonego Krzyża kwotą 4,7 mln euro, która zapewniła potrzebującym zestawy żywnościowe i napoje. Jako lokalny oddział dostarczyliśmy ponad 250 000 litrów naszych napojów, a dzięki przekazanym środkom utworzono cztery punkty recepcyjne. Jednocześnie nasi pracownicy zaangażowali się w wolontariat, otwierając drzwi swoich domów dla rodzin uciekających z Ukrainy.

Fundamentem naszego działania na każdej płaszczyźnie jest zrównoważony rozwój. Rok 2022 to przede wszystkim nieustające działania na rzecz odzysku opakowań – na Łotwie, gdzie w 2022 roku wprowadzony został system kaucyjny, w zaledwie 10 miesięcy odnotowano ponad trzykrotny wzrost poziomu ich zbiórki. Cieszymy się, że takie rozwiązania jak system kaucyjny funkcjonują we wszystkich krajach bałtyckich, w których działamy. W Polsce wciąż trwają prace nad ostatecznym kształtem ustawy o systemie kaucyjnym. Jako system

Coca-Cola w ramach koalicji branżowej bierzemy aktywny udział w działaniach na rzecz utworzenia efektywnego, a zarazem przyjaznego konsumentom i środowisku systemu kaucyjnego także w Polsce i mamy nadzieję, że wkrótce powstaną odpowiednie regulacje.

W ramach naszej ambicji „Świat Bez Odpadów”, dzięki wprowadzonym innowacjom, zmniejszyliśmy o 40% ilość plastiku używanego w Polsce w opakowaniach zbiorczych naszej marki wody Kropla Beskidu. W 2022 roku kontynuowaliśmy także nasze działania edukacyjne w zakresie zbiórki, recyklingu oraz właśnie systemu kaucyjnego. Dzięki grantowi z Fundacji Coca-Cola w Atlancie razem z ponad 3 tysiącami wolontariuszy, w ramach akcji Czyste Lasy realizowanej wspólnie ze Stowarzyszeniem Czysta Polska, zebraliśmy 3,5 tony odpadów zalegających na terenie czterech polskich lasów.

Konsekwentnie dążymy do osiągnięcia zerowej emisji netto do 2040 roku w całym naszym łańcuchu dostaw, w ramach naszej strategii Net Zero. Od 2010 roku zmniejszyliśmy poziom CO₂ generowanego w Polsce i krajach bałtyckich o 44%.

Inwestujemy również w nasze zespoły – ich potencjał, rozwój osobisty i zawodowy – poprzez różnorodne programy edukacyjne, mentoringowe i rozwojowe. W Coca-Cola w równy sposób doceniamy potencjał obu płci, wierząc, że różnorodność służy

efektywności. Zgodnie z naszą misją zrównoważonego rozwoju, chcemy, aby do 2025 roku 50 proc. naszej kadry menadżerskiej globalnie stanowiły kobiety. W Polsce i krajach bałtyckich wskaźnik ten wynosi już 67% w The Coca-Cola Company oraz 55% w Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie dla zespołu zarządzającego. Od lat wspieramy też młodych ludzi w wyborze ścieżki edukacyjnej i zawodowej. Od 2018 roku w Polsce i krajach bałtyckich z naszego programu #YouthEmpowered skorzystało już ponad 201 tys. młodych osób i na tym nie spoczniemy.

Oddajemy w Państwa ręce Raport ESG za 2022 rok. Jesteśmy wdzięczni, że poprzez współpracę z takimi pracownikami, partnerami i klientami możemy realizować ambitne cele na rzecz neutralności klimatycznej i zrównoważonej agendy opakowaniowej, a także pozytywnie wpływać na nasze otoczenie społeczno-ekonomiczne.



Ruža Tomić-Fontana
Dyrektorka Generalna
Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie



Natalia Stroe
Dyrektorka Generalna
Coca-Cola Poland Services

System firm Coca-Cola

LIST DYREKTORÓW
GENERALNYCH
SYSTEMU
COCA-COLA

SYSTEM FIRM
COCA-COLA

BUSINESS UNIT

WPLYW
GOSPODARCZY

BUSINESS UNIT
POLSKA
KRAJE BAŁTYCKIE

WPLYW
SPOŁECZNY

BUSINESS UNIT
POLSKA
KRAJE BAŁTYCKIE

WPLYW
ŚRODOWISKOWY

BUSINESS UNIT
POLSKA
KRAJE BAŁTYCKIE

O RAPORCIE

Globalny system Coca-Cola tworzą The Coca-Cola Company oraz około 300 firm-partnerów, w tym Grupa Coca-Cola HBC AG, której częścią jest jednostka biznesowa Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie.

Główna siedziba The Coca-Cola Company znajduje się w Atlancie w stanie Georgia w USA. The Coca-Cola Company produkuje i sprzedaje koncentraty, bazy napojowe i syropy do rozlewni. Jest również właścicielem marek i odpowiada za inicjatywy marketingowe dotyczące marek konsumenckich. Coca-Cola Poland Services jest spółką zależną The Coca-Cola Company.

Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie to oddział Coca-Cola Hellenic Bottling Company, będącej pod względem sprzedaży drugim na świecie rozlewcą napojów The Coca-Cola Company, docierającym do ponad 715 milionów konsumentów. Główna międzynarodowa siedziba Grupy Coca-Cola HBC znajduje się w Szwajcarii, a sama spółka notowana jest na londyńskiej giełdzie (London Stock Exchange), a także na giełdach w Atenach oraz w Nowym Jorku w ramach notowania równoległego (tzw. secondary listing). Wyniki finansowe Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie są przedstawione zbiorczo w [Zintegrowanym Raporcie Rocznym Grupy Coca-Cola HBC](#).

[2-6] System Coca-Cola w każdej lokalizacji działa według takiego samego schematu – właściciela marek, czyli The Coca-Cola Company oraz spółki-rozlewcy.



LIST DYREKTORÓW GENERALNYCH SYSTEMU COCA-COLA
SYSTEM FIRM COCA-COLA
BUSINESS UNIT
WPLYW GOSPODARCZY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
WPLYW SPOŁECZNY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
WPLYW ŚRODOWISKOWY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
O RAPORCIE



BUSINESS UNIT

LIST DYREKTORÓW GENERALNYCH SYSTEMU COCA-COLA
SYSTEM FIRM COCA-COLA
BUSINESS UNIT
WPLYW GOSPODARCZY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
WPLYW SPOŁECZNY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
WPLYW ŚRODOWISKOWY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
OPAPORCIE

Ład korporacyjny Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie

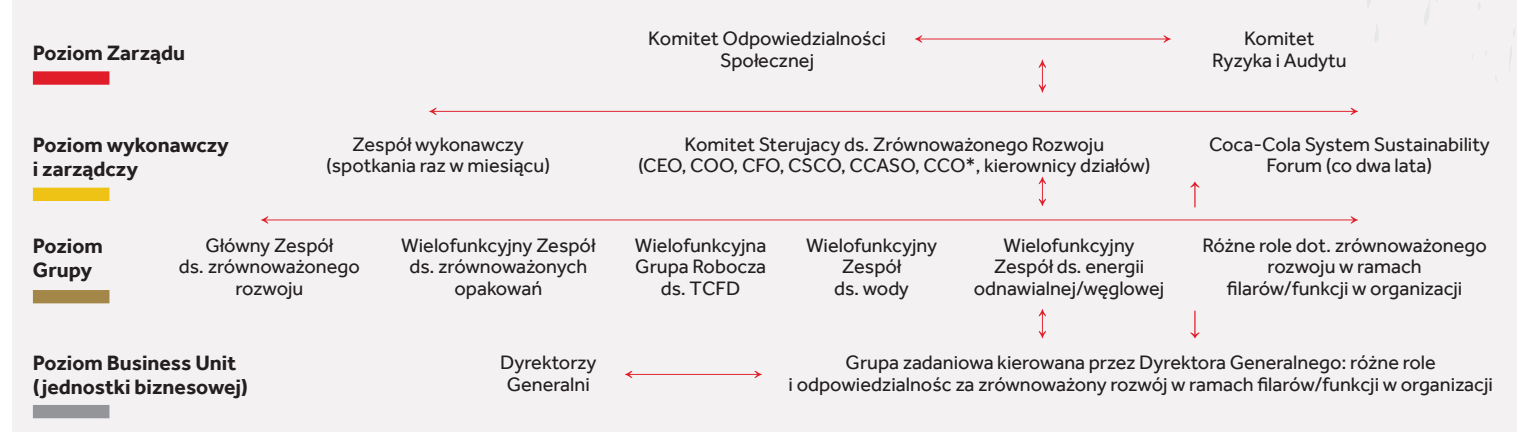
[2-1] [2-2] [3-3 Ład korporacyjny]

Nasza jednostka biznesowa, Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie odpowiedzialna jest za produkcję, dystrybucję i sprzedaż napojów w czterech krajach: Estonii, Łotwie, Litwie i Polsce.

Formalnie Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie należy do Grupy Coca-Cola HBC AG. Centrala naszej firmy znajduje się w Warszawie, a pozostałe biura krajowe w Wilnie, Rydze i Tallinie.

Jako część grupy Coca-Cola HBC, w Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie przestrzegamy najlepszych globalnych praktyk, standardów i procedur korporacyjnych. Są one weryfikowane i dostosowywane do zmian w przepisach obowiązujących w Wielkiej Brytanii, Szwajcarii, a także w UE.

Zarządzanie Zrównoważonym Rozwojem w Coca-Cola HBC



* COO (Dyrektor Operacyjny), CSCO (Dyrektor ds. Łańcucha Dostaw), CCISO (Dyrektor ds. Korporacyjnych i Zrównoważonego Rozwoju), CCO (Dyrektor Handlowy)

Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie zarządza Zespół Zarządzający, który raportuje do Rady Dyrektorów Coca-Cola HBC AG. Z tego powodu, wskaźniki dotyczące najwyższego organu zarządczego raportujemy w odniesieniu właśnie do Rady Dyrektorów Coca-Cola HBC.

[2-10]

Na czele Coca-Cola HBC stoi Rada Dyrektorów wybierana przez akcjonariuszy. W ramach Rady funkcjonują Komitety, w tym Komitet Społecznej Odpowiedzialności Biznesu. Pracami spółki kieruje dyrektor generalny wybrany przez Radę Dyrektorów. Rada dokonuje przeglądu wyników Grupy w odniesieniu

do jej długoterminowej strategii, nadzoruje pracę dyrektora generalnego, odpowiada za ustalenie celów i strategii spółki oraz wspiera realizację jej długoterminowej, zrównoważonej wizji. Poszczególne jednostki biznesowe, takie jak Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie, zarządzane są przez Zespół Zarządzający, na czele którego stoi dyrektor generalny.

LIST DYREKTORÓW GENERALNYCH SYSTEMU COCA-COLA
SYSTEM FIRM COCA-COLA
BUSINESS UNIT
WPLYW GOSPODARCZY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
WPLYW SPOŁECZNY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
WPLYW ŚRODOWISKOWY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
ORAPORCIE

[2-9] [2-11]

Na dzień 31 grudnia 2022 roku w skład **Zespołu Zarządzającego Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie** wchodziło 9 Dyrektorów.

- **Jaak Mikkell**,
Dyrektor generalny;
- **Elena Diculoiu**,
Dyrektorka finansowa;
- **Rafał Palczak**,
Dyrektor sprzedaży;
- **Michał Proszewski**,
Dyrektor ds. biznesu kawowego;
- **Nataša Jošić**,
Dyrektorka ds. marketingu;
- **Ksenija Todić**,
Dyrektorka ds. zarządzania łańcuchem dostaw;
- **Katarzyna Borucka**,
Dyrektorka ds. korporacyjnych i zrównoważonego rozwoju ;
- **Katarzyna Bartold-Bajek**,
Dyrektorka ds. HR;
- **Tomasz Krzyżewski**,
Dyrektor ds. prawnych.

W 2022 roku doszło do kilku zmian w Zespole Zarządzającym Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie. 30 listopada 2022 roku Dyrektor ds. technologii Dimitris Zacharopoulos oraz Dyrektor ds. premium spirits Tomasz Prorok przestali być członkami Zespołu Zarządzającego.



55%
stanowisk
w Zespole
Zarządzającym
zajmowały
kobiety.

[202-2]

Cenimy różnorodność naszych pracowników i wkład, który wnoszą do naszej organizacji na wszystkich jej poziomach.

W 2022 roku 5 członków Zespołu Zarządzającego pochodziło z Polski. 1 z Estonii, 1 z Rumunii i 2 z Serbii.

Od 1 lutego 2023 roku stanowisko dyrektorki generalnej dla Polski i krajów bałtyckich w Coca-Cola HBC objęła **Ruža Tomić-Fontana**. W obowiązkach zastąpiła Jaaka Mikkela, który po czterech i pół roku awansował w strukturach Grupy Coca-Cola Hellenic, by jako dyrektor ds. rozwoju nowego biznesu rozwijać kategorię alkoholi premium, piwa. W ciągu ostatnich pięciu i pół roku, Ruža Tomić-Fontana pełniła funkcję dyrektorki generalnej w Coca-Cola HBC w regionie krajów adriatyckich, tj. Chorwacji, Bośni i Hercegowiny oraz Słowenii.

Nadrzędną, wobec Zespołu Zarządzającego Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie, **Radę Dyrektorów Coca-Cola HBC** tworzyli na dzień 31 grudnia 2022 roku:

- **Anastassis G. David**,
Przewodniczący niewykonawczy
- **Zoran Bogdanovic**,
Dyrektor Generalny,
Dyrektor Wykonawczy
- **Charlotte J. Boyle**,
Niezależny dyrektor niewykonawczy
- **Henrique Braun**,
Dyrektor niewykonawczy
- **Olusola (Sola) Dawid-Borha**,
Niezależny dyrektor niewykonawczy
- **Anna Diamantopoulou**,
Niezależny dyrektor niewykonawczy
- **William W. (Bill) Douglas III**,
Niezależny dyrektor niewykonawczy
- **Reto Francioni**,
Starszy niezależny dyrektor niewykonawczy
- **Anastasiosl. Leventis**,
Dyrektor niewykonawczy
- **Christo Leventisa**,
Dyrektor niewykonawczy
- **Alexandra Papalexopoulou**,
Niezależny dyrektor niewykonawczy
- **Bruno Pietracci**,
Dyrektor niewykonawczy
- **Ryana Rudolfa**,
Dyrektor niewykonawczy

LIST DYREKTORÓW GENERALNYCH SYSTEMU COCA-COLA
SYSTEM FIRM COCA-COLA
BUSINESS UNIT
WPLYW GOSPODARCZY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
WPLYW SPOŁECZNY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
WPLYW ŚRODOWISKOWY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
O RAPORCIE

[2-9] [2-10] [2-14]

Od wszystkich dyrektorów Coca-Cola HBC, również w Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie, wymaga się, aby były uznawane za osoby o najwyższych kompetencjach oraz uczciwości osobistej, jak i zawodowej. Każdy Dyrektor wykazać się znajomością i poszanowaniem dobrych praktyk ładu korporacyjnego, zrównoważonego rozwoju i odpowiedzialnego podejścia do kwestii społecznych. Więcej o kryteriach doboru dyrektorów w grupie Coca-Cola HBC znajduje się w Zintegrowanym Raporcie Rocznym Coca-Cola HBC.

Prace Rady Dyrektorów Coca-Cola HBC wspierają komitety:

- **Komitet Audytu i Ryzyka** - monitoruje skuteczność systemów i procesów w zakresie sprawozdawczości finansowej, kontroli wewnętrznej i zarządzania ryzykiem.
- **Komitet Nominacyjny** – zadaniem jest nadzór nad procesem powoływania nowych członków Rady Dyrektorów i koordynacja procesu sukcesji Dyrektora Generalnego.
- **Komitet Odpowiedzialności Społecznej** - odpowiada za opracowanie i nadzór nad procedurami i systemami zapewniającymi realizację celów społecznych i środowiskowych Coca-Cola HBC, w tym m.in.



dotyczących zmiany klimatu, gospodarki wodnej, opakowań i odpadów, zdrowia i zdrowego odżywiania oraz zarządzania pracownikami i relacji z lokalnymi społecznościami, raportowaniem.

- **Komitet Wynagrodzeń** – do Komitetu ds. Wynagrodzeń należy ustalanie strategii wynagrodzeń dla Grupy oraz zatwierdzanie pakietów wynagrodzeń dla Dyrektorów i wyższej kadry kierowniczej. Ponadto Komitet dokonuje przeglądu polityki wynagrodzeń pracowników w Coca-Cola HBC.

[2-17] [2-18]

Wszyscy dyrektorzy uczestniczą w szkoleniach w zakresie prawa, rachunkowości i ładu korporacyjnego oraz ESG. Co najmniej raz w roku Rada Coca-Cola HBC dokonuje oceny własnej działalności.

[2-12] [2-13] [2-24]

Kluczowe decyzje dotyczącego zrównoważonego rozwoju w całej Coca-Cola HBC – a więc również w Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie - podejmowane są na szczeblu centralnym, przez Radę Dyrektorów. Odpowiedzialność z wyniki związane z zrównoważonym

rozwojem jest przypisana do Dyrektora Generalnego.

Na poziomie jednostek biznesowych Coca-Cola HBC – takich jak Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie - Dyrektorzy Generalni wraz z lokalnymi zespołami kierowniczymi są odpowiedzialni za realizację celów zrównoważonego rozwoju na danym obszarze. Do obowiązków Dyrektorów Generalnych jednostek biznesowych należy też m.in. dostosowanie strategii działań i priorytetów dla inicjatyw w ten sposób, aby najlepiej odpowiadały charakterowi lokalnego rynku.

Etyka i Wartości

Kulturę korporacyjną opieramy na wartościach.

GROWTH
STORY 2025

LIST DYREKTORÓW GENERALNYCH SYSTEMU COCA-COLA
SYSTEM FIRM COCA-COLA
BUSINESS UNIT
WPLYW GOSPODARZY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
WPLYW SPOŁECZNY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
WPLYW ŚRODOWISKOWY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
OPRACOWANIE

WIZJA



CEL



Z zaangażowaniem wspieramy rozwój każdego klienta i sprawiamy radość każdemu konsumentowi 24/7



poprzez rozwijanie kompetentnych zespołów pełnych pasji



oraz troskę o społeczność, w których żyjemy i środowisko naturalne

NASZE FILARY WZROSTU

Wygrywanie na rynku	
Pełne wykorzystanie naszego portfolio 24/7	
Szybszy wzrost dzięki konkurencyjności i inwestycjom	
Pielęgnowanie potencjału pracowników	
Potwierdzanie licencji na działanie	

WARTOŚCI GROWTH MINDSET (Nastawienie na rozwój)	WYGRYWANIE Z KLIENTAMI	DBAŁOŚĆ O PRACOWNIKÓW	DOSKONAŁOŚĆ	UCZCIWOŚĆ	UCZENIE SIĘ	DZIAŁANIE JAKO ZESPÓŁ
	Jesteśmy firmą sprzedażową oferującą innowacyjne rozwiązania, które tworzą wspólną wartość	Wierzymy w naszych ludzi i z pasją dbamy o rozwój własny i pracowników	Dążymy do niedoścignionych wyników, zaskakując naszych klientów pasją i tempem działania	Zawsze robimy to, co jest właściwe, a nie to, co jest łatwe i bierzemy odpowiedzialność za wyniki	Sluchamy, mamy naturalną ciekawość i mamy prawo do podejmowania przemyślanego ryzyka	Współpracujemy sprawnie, aby uwolnić unikalny potencjał naszych zróżnicowanych zespołów

LIST DYREKTORÓW
GENERALNYCH
SYSTEMU
COCA-COLA

SYSTEM FIRM
COCA-COLA

BUSINESS UNIT

WPLYW
GOSPODARCZY

BUSINESS UNIT
POLSKA
KRAJE BAŁTYCKIE

WPLYW
SPOŁECZNY

BUSINESS UNIT
POLSKA
KRAJE BAŁTYCKIE

WPLYW
ŚRODOWISKOWY

BUSINESS UNIT
POLSKA
KRAJE BAŁTYCKIE

O RAPORCIE

[2-23]

Kluczowym dokumentem tworzącym ład korporacyjny Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie jest Kodeks Postępowania. Jego zapisy regulują kwestie zarówno etyczne, jak i związane z zachowaniem zgodności i ochroną zasobów organizacji. Kodeks Postępowania odnosi się do Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka, Deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej Podstawowych Zasad i Praw w Pracy, Inicjatywie Narodów Zjednoczonych Global Compact oraz Wytycznych Organizacji Narodów Zjednoczonych dotyczących biznesu i praw człowieka. Kodeks postępowania odnosi się też do kwestii wolności stowarzyszania się oraz bezpiecznego i zdrowego miejsca pracy. Zapisy kodeksu stanowczo przeciwstawiają się jakimkolwiek formom niewolnictwa, pracy przymusowej i handlu ludźmi oraz pracy dzieci.



Kodeks Postępowania reguluje m.in.:

- ochronę informacji niejawnych,
- ochronę zasobów firmy,
- rzetelność prowadzonej dokumentacji,
- przeciwdziałanie praniu pieniędzy,
- unikanie konfliktów interesów,
- zasady przyjmowania i wręczenia prezentów biznesowych i prowadzenia przejrzystych relacji,
- uczciwą konkurencję,
- przeciwdziałanie korupcji,
- poszanowanie poufności i niewykorzystywanie informacji wewnętrznych,
- poszanowanie praw człowieka.

Treść wszystkich polityk jest dostępna na stronach korporacyjnych.

Respektowanie zapisów Kodeksu nadzoruje Komisja Etyki i Przestrzegania Zasad. W jej skład wchodzi przedstawiciele kierownictwa wyższego szczebla spółki.

[2-25]

W przypadku nieprzestrzegania postanowień Kodeksu Postępowania, sprawą zajmują się audytorzy niezwiązani z Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie. Podejrzenia nieetycznego zachowania mogą być zgłaszane – również anonimowo – przez pracowników i interesariuszy zewnętrznych poprzez narzędzie Speak Up!

[2-27]

W 2022 roku nie odnotowaliśmy w Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie ani jednego przypadku niezgodności z prawem.

Działania antykorupcyjne

LIST DYREKTORÓW
GENERALNYCH
SYSTEMU
COCA-COLA

SYSTEM FIRM
COCA-COLA

BUSINESS UNIT

WPLYW
GOSPODARCZY

BUSINESS UNIT
POLSKA
KRAJE BAŁTYCKIE

WPLYW
SPOŁECZNY

BUSINESS UNIT
POLSKA
KRAJE BAŁTYCKIE

WPLYW
ŚRODOWISKOWY

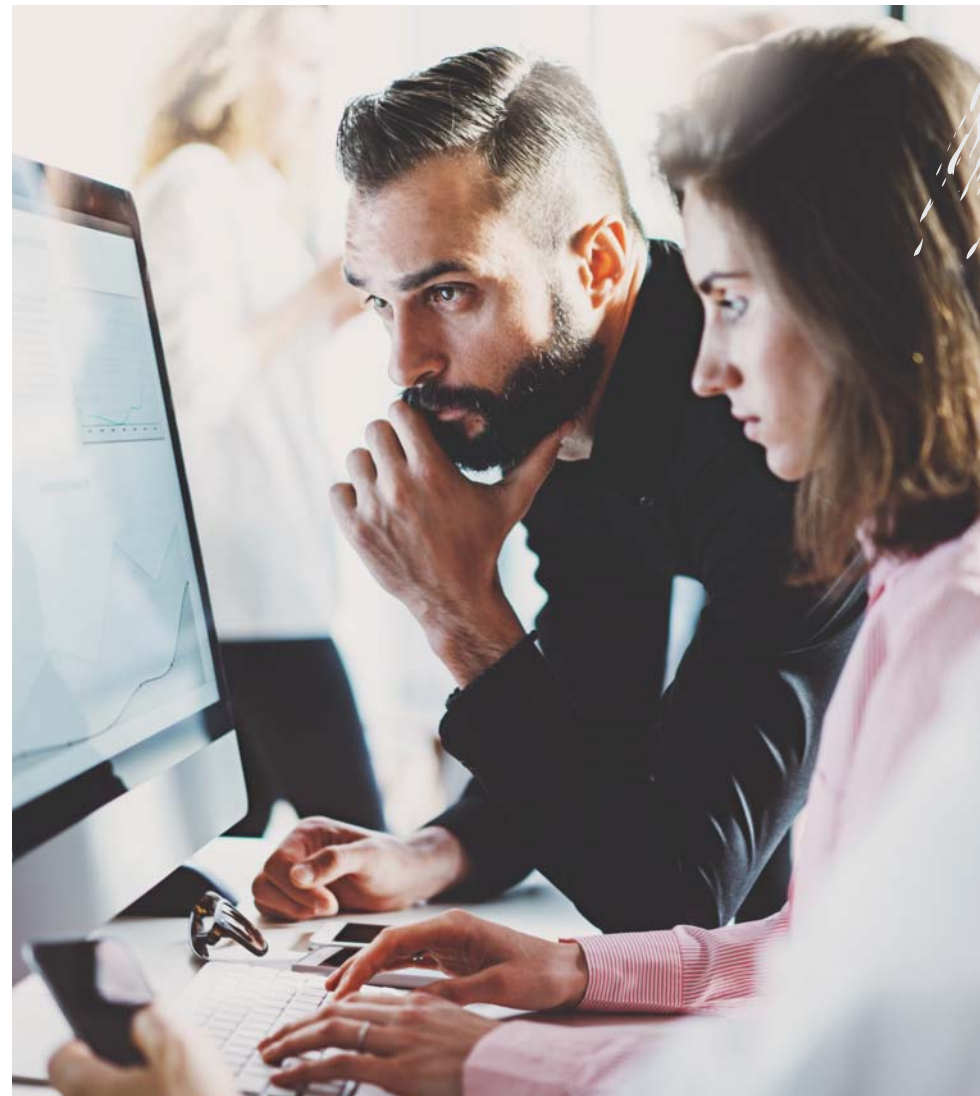
BUSINESS UNIT
POLSKA
KRAJE BAŁTYCKIE

OPAPORCIE

[205-1][205-2][205-3][206-1]

Zapisy Kodeksu Postępowania uzupełnia Polityka Antykorupcyjna. Jasno precyzuje ona katalog zachowań i sytuacji niepożądanych. Zostały one zakomunikowane wszystkim pracownikom – co dwa lata każda zatrudniona osoba jest zobligowana odbyć antykorupcyjne szkolenie aktualizujące, które spełnia jednocześnie rolę prewencyjną w zapobieganiu jakimkolwiek praktykom korupcyjnym.

Ponadto pracownicy, którzy mają kontakt z zewnętrznymi partnerami zobligowani są przejść takie szkolenie co roku – w 2022 roku było to 250 osób. Zasady dotyczące przeciwdziałania korupcji są także przekazywane wszystkim nowym pracownikom w procesie onboardingu. W rezultacie 100% naszej załogi ma aktualną wiedzę antykorupcyjną, w tym każdy z członków Zespołu Zarządzającego.



Wszystkie jednostki biznesowe Coca-Cola HBC oceniają ryzyko przekupstwa i korupcji. W 2022 roku, podobnie jak rok wcześniej, w Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie nie stwierdzono przypadku korupcji.

Zapisy antykorupcyjne są również obecne w zasadach dla dostawców, do których przestrzegania obligujemy wszystkich partnerów handlowych Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie.

Konflikt interesów

LIST DYREKTORÓW GENERALNYCH SYSTEMU COCA-COLA
SYSTEM FIRM COCA-COLA
BUSINESS UNIT
WPLYW GOSPODARCZY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
WPLYW SPOŁECZNY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
WPLYW ŚRODOWISKOWY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
O RAPORCIE

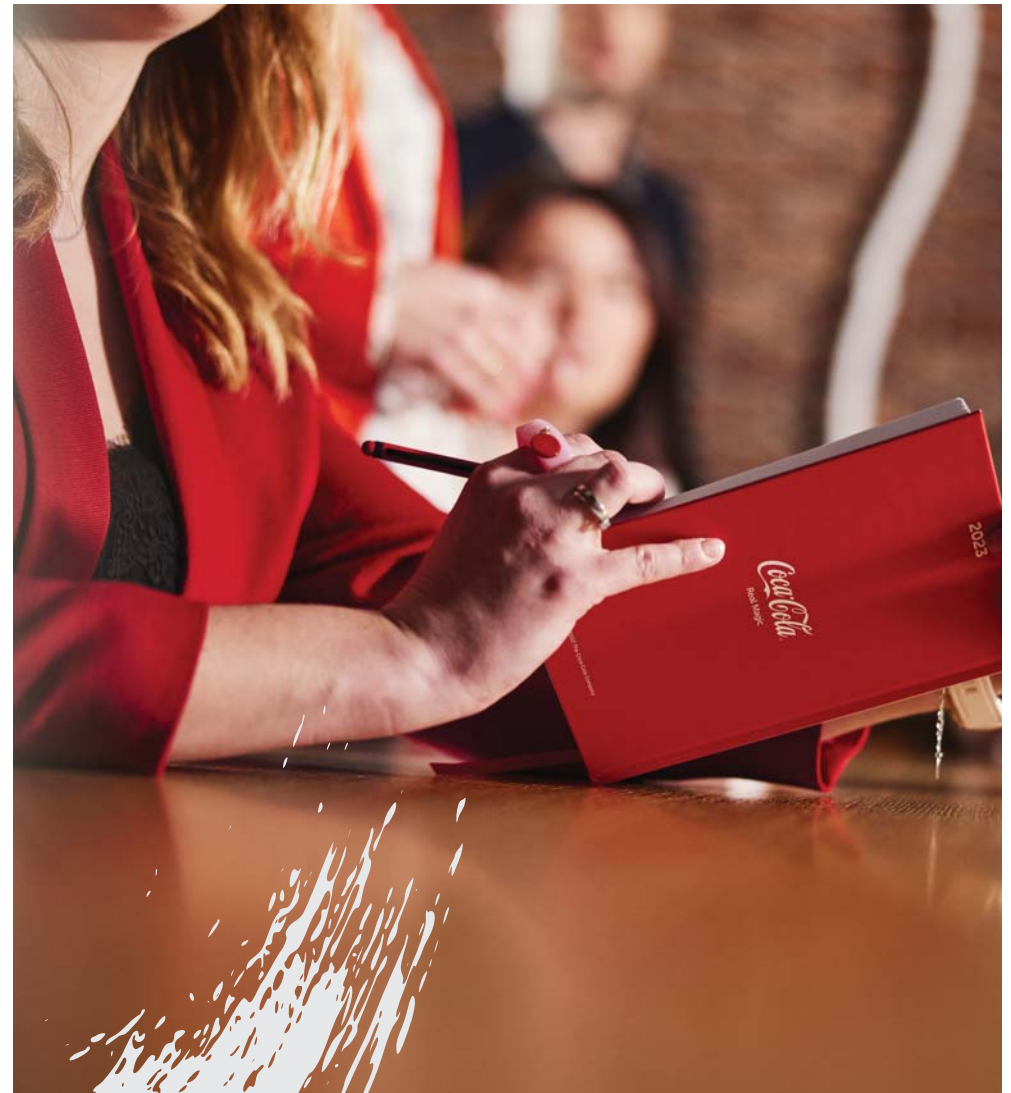
[2-15]

Procedura unikania konfliktu interesów przez osoby zarządzające opisana m.in. jest w Kodeksie Postępowania i Polityce antykorupcyjnej.

Wszyscy pracownicy Coca-Cola HBC są zobowiązani do ujawnienia konfliktu interesów na specjalnej platformie, umieszczonej poza zasobami firmy. Zakres ujawnień informacji o konflikcie interesów obejmuje powiązania osobowe, powiązania udziałowe z dostawcami i interesariuszami, występowanie akcjonariusza z pakietem kontrolnym oraz podmioty powiązane, ich relacje, transakcje i należności.

[2-16] [2-26] [205-1]

Wszystkie problemy krytyczne – w tym m.in. podejrzenia łapownictwa i konfliktu interesów - w Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie można zgłaszać bezpośrednio do specjalisty ds. etyki i compliance lub za pośrednictwem Speak Up! Line. Osoby zgłaszające informacje w dobrej wierze chronione są przed jakimikolwiek działaniami odwetowymi. W 2022 roku Zespół Zarządzający Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie został powiadomiony o 17 przypadkach podejrzenia konfliktu interesów. Jeden przypadek należał do kategorii korupcji lub przekupstwa. Analiza wykazała, że żaden ze zgłoszonych przypadków nie został potwierdzony. Pytania dotyczące zasad zawsze można kierować do specjalisty ds. etyki i zgodności w jednostce biznesowej.



LIST DYREKTORÓW
GENERALNYCH
SYSTEMU
COCA-COLA

SYSTEM FIRM
COCA-COLA

BUSINESS UNIT

WPŁYW
GOSPODARCZY

BUSINESS UNIT
POLSKA
KRAJE BAŁTYCKIE

WPŁYW
SPOŁECZNY

BUSINESS UNIT
POLSKA
KRAJE BAŁTYCKIE

WPŁYW
ŚRODOWISKOWY

BUSINESS UNIT
POLSKA
KRAJE BAŁTYCKIE

O RAPORCIE

Misja Zrównoważonego Rozwoju 2025

[2-22]

Nasza Misja Zrównoważonego Rozwoju 2025 bazuje na sześciu głównych filarach. Stworzyliśmy ją, w oparciu o nasze strategiczne priorytety i wartości oraz dostosowując je do Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ (SDG).

FILARY MISJI ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU 2025

- Redukcja emisji
- Mniejsze zużycie wody i odpowiedzialne zarządzanie jej zasobami
- Świat bez Odpadów
- Zaopatrzenie
- Odżywianie
- Nasi ludzie i społeczności

Priorytetami w naszej strategii są: dążenie do neutralności emisyjnej i realizacja ambicji Świata bez Odpadów.

Zobowiązania Misji Zrównoważonego Rozwoju 2025 wspierane są przez dobrowolnie przyjęte przez Coca-Cola HBC deklaracje, w tym w szczególności zobowiązanie dotyczące neutralności klimatycznej *Net Zero by 40 Pledge*, które opisujemy w rozdziale środowiskowym.

W swojej działalności kierujemy się wytycznymi zrównoważonego rozwoju w oparciu o:

- Cele Zrównoważonego Rozwoju ONZ,
- Protokół Gazów Cieplarnianych (Greenhouse Gas Protocol),
- Alliance for Water Stewardship
- Zobowiązania UNESDA dotyczące redukcji kalorii w portfolio (Calorie Reduction Pledge),
- Zobowiązania EU Pledge, dotyczące odpowiedzialnego marketingu,
- List intencyjny na rzecz optymalizacji wartości energetycznej i składu produktów spożywczych w Polsce (poprzez sygnatariusza, tj. Polską Federację Producentów Żywności Związków Pracodawców).

ZOBOWIĄZANIA ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU 2025

REDUKCJA EMISJI

1. OBNIŻENIE EMISJI W NASZEJ DZIAŁALNOŚCI
Obniżenie bezpośredniej emisji dwutlenku węgla o **30%**
2. OBNIŻENIE EMISJI W SKLEPACH NASZYCH KLIENTÓW
50% lodówek w sklepach naszych klientów będzie energooszczędne
3. WIĘCEJ ENERGII ODNAWIALNEJ
50% wykorzystywanej energii w naszych fabrykach pochodzi z odnawialnych i czystych źródeł
4. W 100% ODNAWIALNA I CZYSTA ENERGIA ELEKTRYCZNA
100% całej energii elektrycznej używanej w naszych fabrykach w UE i Szwajcarii będzie pochodzić z odnawialnych i czystych źródeł

MNIEJSZE ZUŻYCIE WODY I ODPOWIEDZIALNE ZARZĄDZANIE ZASOBAMI WODNYMI

5. REDUKCJA ZUŻYCIA WODY W REGIONACH ZAGROZONYCH DEFICYTEM WODY
Zmniejszenie wykorzystania wody w fabrykach znajdujących się na terenach zagrożonych deficytem wody o **20%**
6. 100% DOSTĘPNOŚCI WODY W REGIONACH ZAGROZONYCH JEJ BRAKIEM
Pomoc w zagwarantowaniu dostępności wody dla wszystkich lokalnych społeczności na obszarach zagrożonych deficytem wody

ŚWIAT BEZ ODPADÓW

7. OPAKOWANIA RECYKLOWALNE W 100%
100% naszych opakowań konsumenckich będzie sadne do recyklingu
8. WIĘCEJ BUTELEK PET BĘDZIE POCHODZIŁO Z MATERIAŁU PET Z RECYKLINGU LUB Z ODNAWIALNYCH MATERIAŁÓW
35% wszystkich butelek PET będzie pochodziło z materiału PET z recyklingu lub z odnawialnych materiałów
9. WIĘCEJ ZEBRANYCH ODPADÓW
Pomoc w zbiorze ekwiwalentu o **75%** naszych opakowań, które trafiają do konsumpcji
10. ZAOPATRZENIE
100% głównych składników będzie pochodzić z upraw prowadzonych wg zasad zrównoważonego rolnictwa

ODŻYWIANIE

11. MNIJEJ KALORII W PORTFOLIO NAPojÓW GAZOWANYCH
Obniżenie kaloryczności o **25%** na 100 ml bezaalkoholowych napojów gazowanych

NASI LUDZIE I SPOŁECZNOŚCI

12. PROMOWANIE ZASAD BEZPIECZEŃSTWA WŚRÓD PRACOWNIKÓW
Dążenie do zmniejszenia wskaźnika wypadków o **50%** oraz zredukowania do zera ofiar śmiertelnych w wypadkach przy pracy.
13. PEŁNA RÓWNOWAŻA PŁCI
50% stanowisk kierowniczych będzie zajmowane przez kobiety

14. WSPIERANIE NASZYCH SPOŁECZNOŚCI W ZDOBYWANIU WIEDZY
Zaangażowanie **10%** aktywnych członków lokalnych społeczności w merytoryczne programy rozwojowe
15. ZWIĘKSZENIE SKALI FLAGOWEGO PROGRAMU DLA MŁODYCH #YE
#Youth Empowered - przeszkolenie miliona młodych ludzi
16. WSPÓŁPRACA ZERO WASTE
Zawarcie 20 partnerstw dotyczących współpracy Zero Waste (miasta i/lub wybrzeża)
17. WOLONTARIAT
Zaangażowanie przynajmniej **10%** pracowników w akcje wolontariackie

Coca-Cola
Hellenic Bottling Company

LIST DYREKTORÓW GENERALNYCH SYSTEMU COCA-COLA
SYSTEM FIRM COCA-COLA
BUSINESS UNIT
WPLYW GOSPODARCZY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
WPLYW SPOŁECZNY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
WPLYW ŚRODOWISKOWY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
O RAPORCIE

Łańcuch dostaw

[2-6]

W naszej jednostce biznesowej współpracujemy z 1020 dostawcami w Polsce, a w krajach bałtyckich z 560. Są to zarówno małe lokalne firmy, jak i duże międzynarodowe korporacje. We wszystkich lokalizacjach większość naszych zakupów realizujemy lokalnie w danym kraju – w Polsce jest to około 90%, w krajach bałtyckich – 77%. Dotyczy to również kluczowych surowców i opakowań.

Chcemy budować odpowiedzialny łańcuch dostaw, dlatego wszystkim dostawcom stawiamy wysokie wymagania. Oczekujemy od firm, które chcą współpracować z Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie uzyskania certyfikatu zgodności z następującymi normami:

- ISO 9001 (jakość),
- ISO 14001 (środowisko),
- ISO 45001 (zdrowie i bezpieczeństwo).

Przedsiębiorstwa, które dostarczają nam składniki i opakowania muszą również

uzyskać certyfikat FSSC 22000 w zakresie bezpieczeństwa żywności oraz Global Food Safety Initiative (GFSI). Dodatkowo dostawcy strategiczni są weryfikowani i autoryzowani także przez The Coca-Cola Company. Proces dodatkowej weryfikacji zapewnia najwyższe standardy w zakresie zrównoważonego rozwoju oraz gwarantuje zawsze ten sam smak napojów i te same wysokie parametry jakościowe produktów.

[204-1] [308-1] [414-1]

Naszych dostawców weryfikujemy także pod kątem ich działalności środowiskowej i społecznej. Oczekujemy, że współpracując z Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie będą kierowali się tymi samymi wartościami. Zostały one podsumowane

w Programie Głównych Zasad Dla Dostawców – w 2022 roku zaakceptowali je **wszyscy kluczowi dostawcy**, którzy odpowiadają za 90% zakupów.

Przy zakupach strategicznych wszyscy dostawcy są oceniani dodatkowo pod kątem spełniania kryteriów ESG, tj. środowiskowych, praw człowieka, praw pracowniczych, BHP, warunków pracy, kwestii społecznych i środowiskowych. Korzystamy również z eksperckiej ewaluacji dostarczanej przez portal EcoVadis i zachęcamy naszych dostawców do oceny swoich firm pod kątem zrównoważonego rozwoju na tej platformie. Średni wynik na platformie dla naszych dostawców jest wyższy o około 10 punktów procentowych

niż benchmark EcoVadis. Także każda podkategoria jest oceniana wyżej niż benchmark. **W 2022 roku w Polsce 38% dostawców zostało poddanych dodatkowej ocenie** według kryteriów środowiskowych i społecznych ponad standardową ocenę EcoVadis **W krajach bałtyckich ocenę środowiskową i społeczną przeszło około 12% nowych dostawców**. Dodatkowo dokonujemy ogólnej oceny kluczowych dostawców za pomocą narzędzia InTouch Rosslyn. Ponieważ zrównoważony rozwój odgrywa ważną rolę, ogólna waga sekcji zrównoważonego rozwoju we wszystkich różnych kwestionariuszach oceny wynosi 20%.

W Polsce, w listopadzie 2022 roku o najlepszych praktykach związanych ze zrównoważonym rozwojem – m.in. o zmniejszeniu emisji, polityce dotyczącej opakowań oraz odpowiedzialnym gospodarowaniu odpadami – dyskutowaliśmy podczas sesji dialogowej z naszymi dostawcami. Wspólnie analizowaliśmy m.in. sposoby, jakimi nasza organizacja może wspierać dostawców we wdrażaniu w swoich przedsiębiorstwach rozwiązań zgodnych z ESG. W panelu wzięło udział 20 uczestników reprezentujących łącznie 16 dostawców w łańcuchu dostaw Coca-Cola HBC Polska.



Zarządzanie ryzykiem

LIST DYREKTORÓW
GENERALNYCH
SYSTEMU
COCA-COLA

SYSTEM FIRM
COCA-COLA

BUSINESS UNIT

WPLYW
GOSPODARCZY

BUSINESS UNIT
POLSKA
KRAJE BAŁTYCKIE

WPLYW
SPOŁECZNY

BUSINESS UNIT
POLSKA
KRAJE BAŁTYCKIE

WPLYW
ŚRODOWISKOWY

BUSINESS UNIT
POLSKA
KRAJE BAŁTYCKIE

OPAPORCIE

[2-23]

W Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie stosujemy zasadę ostrożności (przezorności). Funkcjonujący w firmie system zarządzania ryzykiem korporacyjnym i sytuacjami kryzysowymi (Incident Management and Crisis Resolution, IMCR) pozwala odpowiednio wcześniej rozpoznawać zagrożenia i unikać niebezpiecznych sytuacji, a w przypadku kryzysu – szybko podjąć właściwe działania.

W dedykowanym systemie korporacyjnym raz w miesiącu odbywa się aktualizacja mapy ryzyk, omawiana comiesięcznie na poziomie zarządu. Do każdego ryzyka jest przygotowywany plan działania oraz przypisywana jest osoba odpowiedzialna za realizację planu. Dwa razy w roku mapa ryzyk i związane z nimi statusy działań są raportowane do oficera ds. ryzyka na poziomie Grupy Coca-Cola HBC. W procesie zarządzania ryzykiem uwzględniamy też kwestie środowiskowe,

którymi zarządzamy zgodnie z międzynarodowymi standardami. Wszystkie nasze zakłady produkcyjne od wielu lat posiadają wdrożony System Zarządzania Środowiskiem zgodny z normą ISO 14001.

W Grupie Coca-Cola HBC ryzyko korporacyjne zarządzane jest poprzez program SmartRisk. Celem SmartRisk jest zachęcenie menedżerów do proaktywnego identyfikowania i rozumienia zagrożeń na możliwie wczesnym etapie oraz znajdowania sposobów na przekształcenie potencjalnych wyzwań w szansę lub – jeśli jest to niemożliwe – zmniejszenie negatywnego wpływu. Proces zarządzania ryzykami we wszystkich jednostkach biznesowych Coca-Cola HBC koordynuje Chief Risk Officer. Rejestry ryzyk są prezentowane Zespołowi ds. odporności biznesowej Coca-Cola HBC. Dwa razy w roku zespół ds. odporności biznesowej organizuje specjalne zebranie dotyczące odporności na ryzyka Grupy Coca-Cola HBC, podczas której właściciele ryzyk oraz koordynatorzy ds. ryzyka są informowani o kluczowych trendach i pojawiających się potencjalnych zagrożeniach w firmie.

Ryzyka i szanse związane z klimatem są oceniane w ramach programu zarządzania ryzykiem korporacyjnym. Wpływ zmian klimatycznych i emisji jest powiązany



z programami w zakresie gospodarki wodnej, zrównoważonego pozyskiwania surowców i odpowiedzialną polityką dotyczącą odpadów opakowaniowych. Zarządzanie ryzykiem i szansami związanymi z klimatem objęte jest najwyższym poziomem nadzoru i leży w kompetencjach Komitetu ds. Odpowiedzialności Społecznej (SRC). W Coca-Cola HBC ryzyka klimatyczne rozważane są w różnych ramach czasowych zintegrowanych z procesami planowania biznesowego. Ryzyka krótkoterminowe (1-2 lata) są powiązane z rocznymi cyklami planowania biznesowego; ryzyka średnioterminowe (3-5 lat) są powiązane

z procesem planowania strategicznego; ryzyka długoterminowe (6-10 lat) są związane z procesem planowania długoterminowego.

W procesie zarządzania ryzykiem klimatycznym uwzględniane są specyfiki poszczególnych regionów, w których swoją działalność prowadzi Coca-Cola HBC. Analizowane są dane własne firmy oraz informacje dostarczane przez renomowane ośrodki zewnętrzne. Dane i wynikające z nich analizy są udostępniane do poszczególnych jednostek biznesowych wspierając budowę odporności na zmiany klimatu w całym łańcuchu operacji.

LIST DYREKTORÓW GENERALNYCH SYSTEMU COCA-COLA

SYSTEM FIRM COCA-COLA

BUSINESS UNIT

WPLYW GOSPODARCZY
BUSINESS UNIT POLSKA
KRAJE BAŁTYCKIE

WPLYW SPOŁECZNY
BUSINESS UNIT POLSKA
KRAJE BAŁTYCKIE

WPLYW ŚRODOWISKOWY
BUSINESS UNIT POLSKA
KRAJE BAŁTYCKIE

O RAPORCIE

W Coca-Cola HBC identyfikujemy osiem głównych ryzyk klimatycznych:

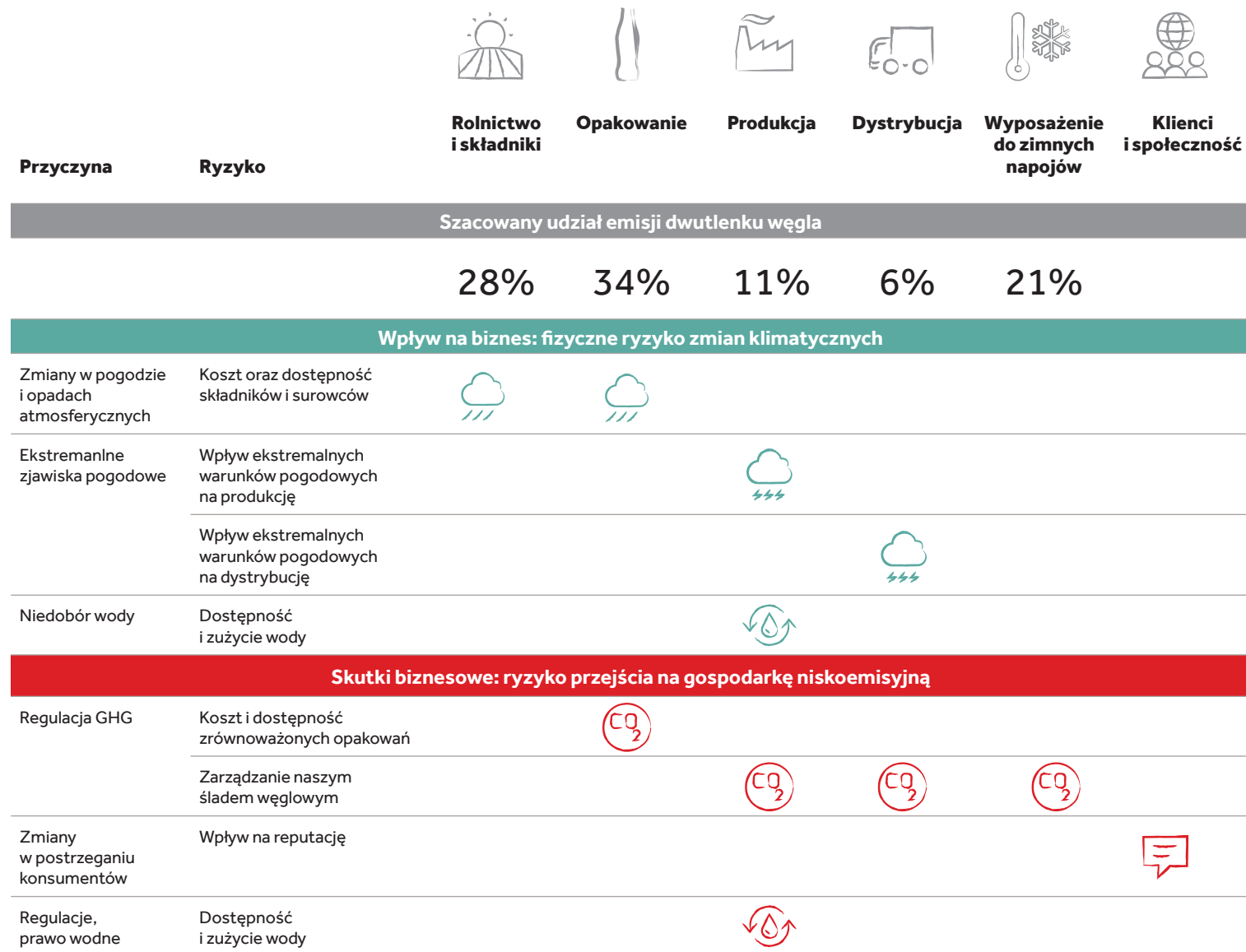
Ryzyka fizyczne

1. Wpływ na koszt i dostępność składników
2. Zakłócenia produkcji spowodowane ekstremalnymi zjawiskami pogodowymi
3. Zakłócenie dystrybucji spowodowane ekstremalnymi zjawiskami pogodowymi
4. Wpływ niedoboru wody na zdolności produkcyjne

Ryzyka przejścia

1. Zwiększony koszt i dostępność zrównoważonych opakowań
2. Zwiększone koszty produkcji i dystrybucji wynikające z przepisów dotyczących emisji gazów cieplarnianych
3. Zwiększone koszty i zakłócenia działalności w związku z przepisami dotyczącymi wody
4. Postrzegania działań środowiskowych przez konsumentów wpływające na reputację

Ocena ryzyk związanych z klimatem przygotowane są zgodnie z zaleceniami TFCD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures) i szczegółowo opisane są na stronach 72-81 [Zintegrowanego Raportu Roczego Coca-Cola](#).



LIST DYREKTORÓW
GENERALNYCH
SYSTEMU
COCA-COLA

SYSTEM FIRM
COCA-COLA

BUSINESS UNIT

**WPŁYW
GOSPODARCZY**

BUSINESS UNIT
POLSKA
KRAJE BAŁTYCKIE

WPŁYW
SPOŁECZNY

BUSINESS UNIT
POLSKA
KRAJE BAŁTYCKIE

WPŁYW
ŚRODOWISKOWY

BUSINESS UNIT
POLSKA
KRAJE BAŁTYCKIE

O RAPORCIE



WPŁYW GOSPODARCZY

LIST DYREKTORÓW
GENERALNYCH
SYSTEMU
COCA-COLA

SYSTEM FIRM
COCA-COLA

BUSINESS UNIT

WPLYW
GOSPODARCZY

BUSINESS UNIT
POLSKA
KRAJE BAŁTYCKIE

WPLYW
SPOŁECZNY

BUSINESS UNIT
POLSKA
KRAJE BAŁTYCKIE

WPLYW
ŚRODOWISKOWY

BUSINESS UNIT
POLSKA
KRAJE BAŁTYCKIE

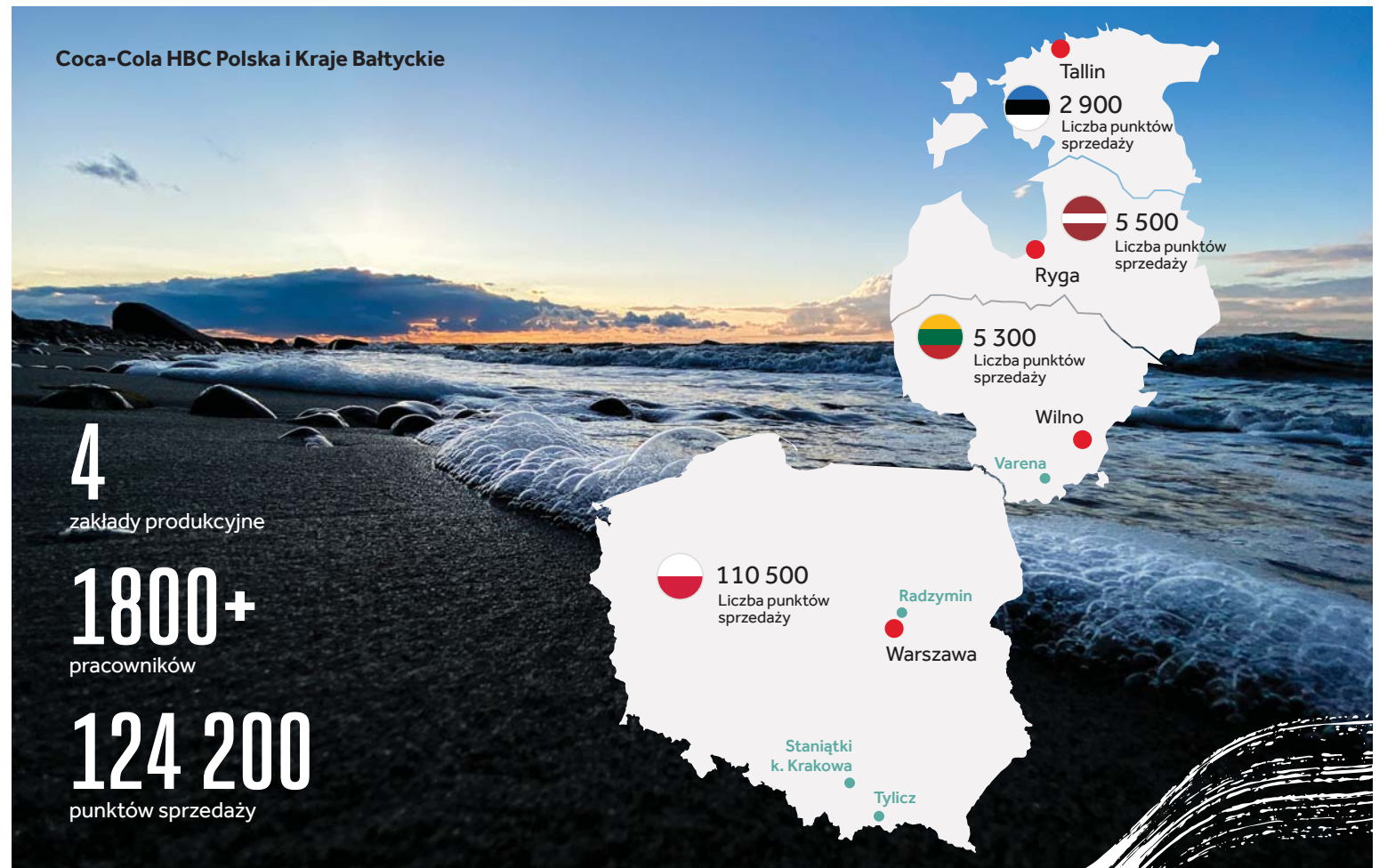
O RAPORCIE

Wpływ Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie na gospodarkę

[3-3 Wpływ ekonomiczny]

W krajach bałtyckich zatrudniamy 248 osób. Wspieramy gospodarki Estonii, Łotwy, Litwy odprowadzając podatki w tych państwach. Tworzymy miejsca pracy i pośrednio wpływamy na ich powstawanie u naszych lokalnych partnerów w ramach naszego łańcucha wartości, tworząc wartość dodaną.

Na rynku bałtyckim znajduje się jeden zakład produkcyjny wody mineralnej NEPTUNAS. Od 2020 roku zakład w Varenie ma międzynarodowy standard zrównoważonego zarządzania zasobami wodnymi Alliance for Water Stewardship na poziomie złotym. To pierwszy tego typu zakład na Litwie, który otrzymał tak wysoki poziom certyfikacji w tym standardzie. W krajach bałtyckich mamy jeden magazyn przyzakładowy w Varenie oraz dwa centra dystrybucyjne w Kownie na Litwie i Rydze na Łotwie.



LIST DYREKTOREK GENERALNYCH SYSTEMU COCA-COLA
SYSTEM FIRM COCA-COLA
BUSINESS UNIT
WPŁYW GOSPODARCY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
WPŁYW SPOŁECZNY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
WPŁYW ŚRODOWISKOWY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
OPAPORCIE

W Polsce zatrudniamy blisko 1600 pracowników. Odprowadzamy podatki i opłaty w Polsce, które wspierają m.in. rozwój infrastruktury i usług publicznych, tworząc wartość dodaną. Działalność ma także pozytywny wpływ pośredni – przyczynia się do rozwoju współpracujących przedsiębiorstw oraz tworzy w gospodarce miejsca pracy.

[203-2]

Wpływ Systemu firm Coca-Cola w Polsce na gospodarkę*



Na każde 1 miejsce pracy w systemie firm Coca-Cola w Polsce przypada kolejnych ponad **5** miejsc (5,15) stworzonych w gospodarce.

W 2022 roku zapłaciliśmy blisko **1 mld zł** podatków - 96% trafiło do budżetu centralnego, a 4% do budżetów samorządów.



1zł → 3,38zł

Każda wygenerowana przez nas 1 zł dochodu, pomogła wytworzyć kolejne 3,83 zł dochodu w gospodarce.



1zł → 2,25zł

1 zł wartości dodanej wytworzonej dzięki działalności bezpośredniej spółek systemu Coca-Cola w Polsce to kolejne 2,25 zł wartości dodanej wytworzonej w gospodarce.



W ostatniej dekadzie nasze inwestycje w Polsce wyniosły ponad

1,3 mld zł



Z każdej złotówki wydanej na napoje Coca-Cola,

77 groszy zostaje w Polsce



Odprowadziliśmy ponad

700 mln zł podatku cukrowego

*dane wyliczone według modeli Leontifa oraz Goshy

LIST DYREKTORÓW
GENERALNYCH
SYSTEMU
COCA-COLA

SYSTEM FIRM
COCA-COLA

BUSINESS UNIT

WPLYW
GOSPODARCZY

BUSINESS UNIT
POLSKA
KRAJE BAŁTYCKIE

WPLYW
SPOŁECZNY

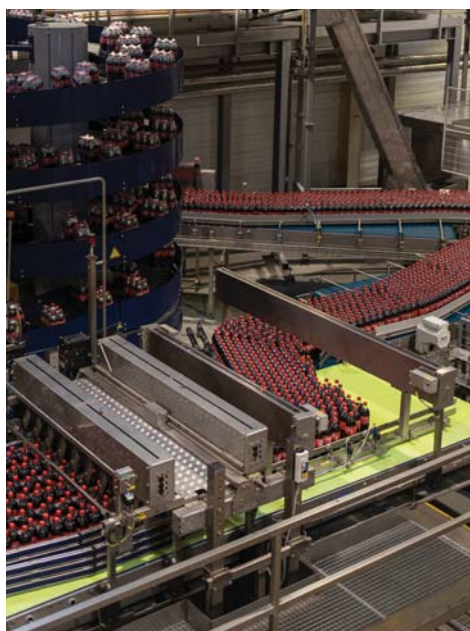
BUSINESS UNIT
POLSKA
KRAJE BAŁTYCKIE

WPLYW
ŚRODOWISKOWY

BUSINESS UNIT
POLSKA
KRAJE BAŁTYCKIE

OPAPORCIE

Największy w naszej jednostce biznesowej zakład produkcyjny znajduje się w Radzyminie, skąd produkty trafiają do różnych krajów w Europie. Poza napojami produkuje też preformy do butelek PET wykorzystywanych w innych zakładach produkcyjnych w Polsce. Osiem linii produkcyjnych w Radzyminie pozwala na produkcję wszystkich napojów gazowanych naszej firmy. Jedna linia aseptyczna służy do produkcji napojów bez konserwantów – soków i nektarów Cappy, napojów herbacianych Fuze Tea.



DOBRA PRAKTYKA

W 2022 roku zakończyliśmy budowę magazynu wysokiego składowania w Radzyminie. Nowa inwestycja została zaprojektowana tak, by maksymalnie wykorzystać przestrzeń – w budynku o powierzchni 2 tys. m² znalazło się ponad 14 tysięcy miejsc paletowych. Poza efektywnością, postawiono także na pełną automatyzację. Składowane aż na 17 poziomach palety poruszają się po czterech suwnicach o wysokości

40 metrów. Ich ruchem, począwszy od transportu z produkcji, przez ustawianie na regałach, a skończywszy na wydawaniu do dostawy, kieruje dedykowany system. Dzięki temu magazyn może przyjąć nawet 150 palet na godzinę. Takie rozwiązania pozwalają optymalizować procesy logistyczne i zwiększać możliwości produkcyjne firmy, co jest szczególnie istotne w przypadku fabryki w Radzyminie, która produkuje i dostarcza napoje dla całego regionu - Estonii, Litwy, Łotwy i Polski,

Zakład w Staniątkach posiada siedem linii produkcyjnych: dwie linie PET, dwie linie puszkowe, linia dla butelek szklanych oraz linia produkująca bazy napojowe dla kin i restauracji.

Zakład w Tyliczu produkuje naturalną wodę mineralną Kropla Beskidu i Kropla Delice. Woda czerpana jest z kilku studni o głębokości 137 m, zlokalizowanych na obszarze około 35 km², w promieniu około 8 km wokół zakładu. Wszystkie nasze zakłady w Polsce mają certyfikat Alliance for Water Stewardship, a zakład w Tyliczu został wyróżniony najwyższym, platynowym certyfikatem.

Obok trzech magazynów przyzakładowych, dysponujemy na terenie Polski siecią 12 własnych lub dzierżawionych centrów dystrybucyjnych i 13 tzw. hoteli paletowych.

Wszystkie nasze zakłady produkcyjne posiadają wdrożone zaawansowane procedury i systemy zwiększające wydajność oraz bezpieczeństwo pracy, przy jednoczesnym minimalizowaniu zużycia energii elektrycznej i wykorzystania wody.

Różnorodne portfolio dla różnych grup konsumentów

LIST DYREKTORÓW GENERALNYCH SYSTEMU COCA-COLA

SYSTEM FIRM COCA-COLA

BUSINESS UNIT

WPLYW GOSPODARCZY

BUSINESS UNIT
POLSKA
KRAJE BAŁTYCKIE

WPLYW SPOŁECZNY

BUSINESS UNIT
POLSKA
KRAJE BAŁTYCKIE

WPLYW ŚRODOWISKOWY

BUSINESS UNIT
POLSKA
KRAJE BAŁTYCKIE

O RAPORCIE



ZGODNIE Z MISJĄ ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU 2025 DAŻYMY DO:

- **Obniżenia kaloryczności o 25% na 100 ml bezalkoholowych napojów gazowanych.**

Zapewniamy konsumentom szeroki asortyment produktów najwyższej jakości, przyczyniając się do realizacji Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ dotyczących dobrego zdrowia i jakości życia, innowacyjności, przemysłu, infrastruktury, odpowiedzialnej konsumpcji i produkcji, a także partnerstwa na rzecz celów.



[2-6]

Portfolio Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie jest jednym z najbardziej zróżnicowanych w branży napojów.

Na zwiększającą się różnorodność gustów konsumentów odpowiadamy zwiększeniem różnorodności oferty. Działamy zgodnie ze strategią 24/7 oferując napoje na każdą porę dnia i każdy styl życia.

W naszym portfolio znajdują się wiodące wśród wyborów konsumentów marki napojów gazowanych, soków, wód, energetyzujących, roślinnych, gotowych do spożycia herbat, kaw, napojów gazowanych dla dorosłych oraz alkoholi wysokogatunkowych. Istotną częścią naszej oferty są napoje o obniżonej kaloryczności i warianty zero, które cieszą się rosnącą popularnością wśród konsumentów.

DOBRA PRAKTYKA

Od 2019 roku w sklepach naszych klientów instalujemy lodówki dedykowane wyłącznie wariantom napojów bez cukru. Ich wprowadzenie to odpowiedź na potrzeby konsumentów, którzy podczas swoich wyborów w pierwszej kolejności kierują się kalorycznością napoju. W 2022 roku 247 takich lodówek znajdowało się u naszych klientów w 146 miastach w Polsce i 16 lodówek w 14 miastach na Litwie.

Od 2022 roku jesteśmy również dystrybutorem wysokogatunkowych alkoholi takich marek jak Brown Forman, Edrington, Nemiroff, Glendalough czy Gruppo Campari. Wszystkie nasze działania marketingowe związane z alkoholami – w tym m.in. reklamy i promocje – reguluje Polityka odpowiedzialnego marketingu dotyczących napojów spirytusowych. Nie tworzymy reklam, w których alkohol byłby kojarzony z osiągnięciem dorosłości. Dokument zawiera również zasady przedstawiania w reklamach abstynencji alkoholowej.



Od 2020 roku w naszym portfolio produktów dla Polski znajdują się kawy Costa Coffee, a w 2022 roku ofertę dla kawoszy wzbogaciły Caffè Crema Blend oraz kawę w kapsułkach Honduran Roast.

Więcej informacji o naszym portfolio w Polsce oraz krajach bałtyckich [na stronie naszej strony internetowej.](#)

37.54%

naszego portfolio napojów bezalkoholowych w Polsce i krajach bałtyckich stanowiły w 2022 roku napoje zerowej lub niskiej kaloryczności

LIST DYREKTORÓW GENERALNYCH SYSTEMU COCA-COLA
SYSTEM FIRM COCA-COLA
BUSINESS UNIT
WPLYW GOSPODARCZY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
WPLYW SPOŁECZNY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
WPLYW ŚRODOWISKOWY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
O RAPORCIE



Produkty Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie spełniają najwyższe standardy jakości i bezpieczeństwa żywności. Przestrzegamy wszystkich wymogów prawa oraz naszych wewnętrznych regulacji w wielu obszarach przewyższających wymagania zewnętrzne.

W Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie obowiązuje **Polityka jakości i bezpieczeństwa żywności**. Jej zapisy zapewniają m.in. pełną zgodność naszych działań z wymaganiami prawnymi oraz doskonalenie systemów zarządzania bezpieczeństwem żywności zgodnie

z renomowanymi standardami, a także wymaganiami i normami systemu Coca-Cola (KORE). Treść polityki jest jawna i znajduje się [na naszej stronie internetowej](#).

- **ISO 9001** - wszystkie nasze zakłady posiadają certyfikat jakości ISO 9001. Oprócz zakładów produkcyjnych, systemem certyfikacji ISO 9001 obejmujemy w Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie również Dział Sprzedaży, a w Polsce dodatkowo Dział Techniczny. Normom jakościowym podlegają również sprzęt chłodniczy i automaty do sprzedaży napojów, wszystkie procesy magazynowania, dystrybucji i sprzedaży naszych produktów.
- **ISO 14001** - wszystkie nasze zakłady produkcyjne mają wdrożony System Zarządzania Środowiskiem zgodny z normą ISO 14001.
- **FSSC 22000:2010** - nasze zakłady produkcyjne w Polsce i zakład na Litwie mają wdrożony standard bezpieczeństwa żywności FSSC 22000:2010, który precyzuje wymagania dobrych praktyk produkcyjnych i higienicznych w ramach procesów produkcyjnych oraz międzynarodowego łańcucha dostaw produktów spożywczych. Standard ten zawiera m.in. wymagania

normy ISO 22000 opartej na zasadach HACCP i specyfikację techniczną PAS 220.

- **ISO 45001** - wszystkie zakłady produkcyjne Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie mają certyfikat ISO 45001 potwierdzający spełnianie wysokich standardów bezpieczeństwa pracy w zakładach.

W produkcji nie wykorzystujemy surowców modyfikowanych genetycznie ani pochodzących z organizmów modyfikowanych genetycznie.



LIST DYREKTORÓW GENERALNYCH SYSTEMU COCA-COLA
SYSTEM FIRM COCA-COLA
BUSINESS UNIT
WPLYW GOSPODARCZY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
WPLYW SPOŁECZNY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
WPLYW ŚRODOWISKOWY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
O RAPORCIE

[417-1]

Konsumenci otrzymują informacje o naszych produktach. Na butelkach z wodami mineralnymi ujawniamy informację o źródle wody zgodnie z wymogami europejskich regulacji w sprawie oznakowania. Na etykietach wszystkich produktów umieszczamy precyzyjne informacje o składzie i wartościach odżywczych. W 2022 roku w Polsce odnotowaliśmy jeden przypadek niezgodności w tym zakresie z naszymi dobrowolnymi regulacjami. Na przedniej etykiecie szklanej butelki pojawiła się błędna informacja o smaku napoju. Importowany produkt z zagranicy został wycofany z rynku. W krajach bałtyckich przypadku takiego nie odnotowano.

[3-3 Jakość produktu] [416-1] [416-2]

100% produktów Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie jest analizowanych ze względu na wpływ na zdrowie i bezpieczeństwo konsumentów. W 2022 roku odnotowaliśmy jeden przypadek niezgodności naszych produktów z dobrowolnymi regulacjami dotyczącymi wpływu na zdrowie i bezpieczeństwo – jeden z importowanych produktów został wycofany z rynku, jednak badania laboratoryjne nie potwierdziły zagrożenia dla zdrowia ludzi. Jednocześnie na naszą firmę nie zostały nałożone żadne grzywny, kary ani ostrzeżenia dotyczące wpływu produktów na zdrowie konsumentów.



DOBRA PRAKTYKA

Od 2018 roku testujemy dobrowolne, dodatkowe znakowanie wartości odżywczych kolorami. System oznaczeń wzorowanych na kolorach świateł ulicznych (ang. Traffic Lights Labelling System) umieszczony z przodu opakowania w prosty sposób informuje, czy dany produkt ma wysoką (czerwony), średnią (pomarańczowy) czy niską (zielony) zawartość cukrów, tłuszczu, nasyconych kwasów tłuszczowych i soli w odniesieniu do przeciętnego zapotrzebowania dorosłego człowieka na te składniki. Takie oznaczenia mają pomóc konsumentom w dokonywaniu bardziej świadomych wyborów dla zbilansowanej diety.

[3-3 Odpowiedzialny marketing] [417-2] [417-3]

Prowadzimy odpowiedzialne działania marketingowe zgodne z Polityką Odpowiedzialnego Marketingu. Od 2022 roku nie reklamujemy naszych produktów dzieciom poniżej 13 roku życia. Wcześniej granica ta wynosiła 12 lat. Z wyjątkiem soków 100% i wody nie prowadzimy sprzedaży i promocji w szkołach i przedszkolach. W 2022 roku nie stwierdziliśmy ani jednego przypadku działań marketingowych niezgodnych z prawem lub naszymi wewnętrznymi zobowiązaniami.

LIST DYREKTORÓW
GENERALNYCH
SYSTEMU
COCA-COLA

SYSTEM FIRM
COCA-COLA

BUSINESS UNIT

WPŁYW
GOSPODARCZY

BUSINESS UNIT
POLSKA
KRAJE BAŁTYCKIE

WPŁYW
SPOŁECZNY

BUSINESS UNIT
POLSKA
KRAJE BAŁTYCKIE

WPŁYW
ŚRODOWISKOWY

BUSINESS UNIT
POLSKA
KRAJE BAŁTYCKIE

O RAPORCIE



WPŁYW SPOŁECZNY

Relacje z interesariuszami

LIST DYREKTORÓW GENERALNYCH SYSTEMU COCA-COLA
SYSTEM FIRM COCA-COLA
BUSINESS UNIT
WPLYW GOSPODARCZY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
WPLYW SPOŁECZNY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
WPLYW ŚRODOWISKOWY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
O RAPORCIE

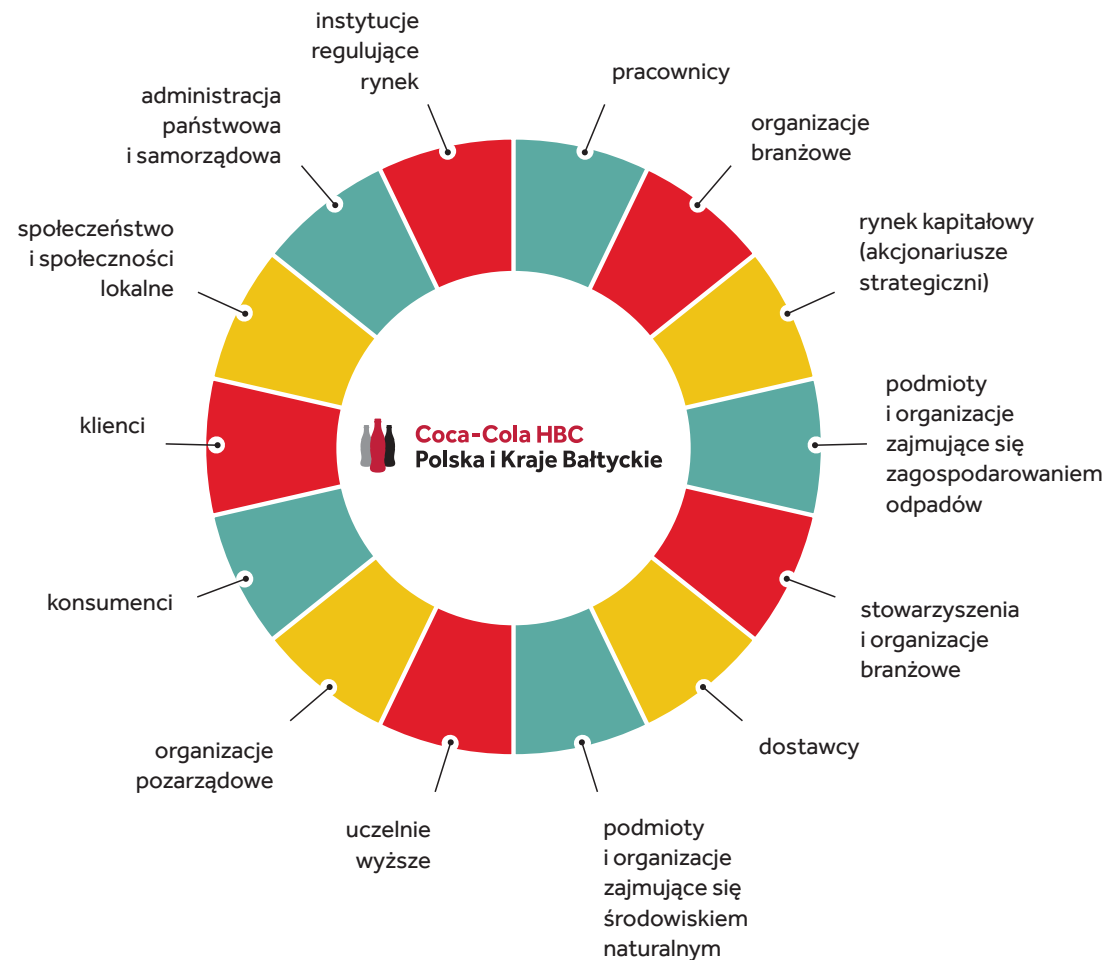
[3-3 Zaangażowanie organizacji]

Budujemy relacje z interesariuszami oparte na dialogu. Informujemy o naszych strategiach, wynikach i bieżących działaniach. W każdym z krajów zidentyfikowaliśmy kluczowe grupy interesariuszy i dostosowujemy częstotliwość oraz narzędzia komunikacji do ich potrzeb.

Dialog z naszymi interesariuszami traktujemy jako szansę na budowanie synergii w naszych działaniach i poszukiwanie nowych, lepszych rozwiązań. W Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie inicjujemy też programy na rzecz społeczności lokalnych. Koncentrujemy działania m.in. na rozwoju młodzieży i poprawie jakości życia społeczności. Siłę naszych działań wzmacniamy poprzez partnerstwa z organizacjami pozarządowymi i branżowymi.

[2-29]

Kluczowi interesariusze Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie to:



LIST DYREKTOREK GENERALNYCH SYSTEMU COCA-COLA
SYSTEM FIRM COCA-COLA
BUSINESS UNIT
WPLYW GOSPODARCZY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
WPLYW SPOŁECZNY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
WPLYW ŚRODOWISKOWY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
O RAPORCIE

Dialog z interesariuszami zewnętrznymi prowadzimy poprzez organizowane przez nas wydarzenia, spotkania organizacji branżowych i biznesowe spotkania z klientami oraz dostawcami. Nasi przedstawiciele biorą też udział w konsultacjach społecznych związanych ze zmianami legislacyjnymi wokół systemu zarządzania odpadami i opakowaniami w Polsce oraz w szeregu eksperckich konferencji i paneli dyskusyjnych poświęconych wdrożeniu dyrektywy odpadowej, czy projektowi systemu kaucyjnego w Polsce, z ramienia kluczowych organizacji branżowych i gospodarczych, do których należy nasza spółka: Związku Pracodawców Przemysłu Opakowań i Produktów w Opakowaniach EKO-PAK, Polskiej Federacji Producentów Żywności Związku Pracodawców, Pracodawców RP oraz Federacji Przedsiębiorców Polskich.

W Estonii, Łotwie i Litwie już funkcjonują systemy kaucyjne, o czym więcej piszemy rozdziale dotyczącym wpływu środowiskowego.



W 2022 roku kontynuowaliśmy wystandaryzowany dialog w naszych zakładach produkcyjnych w Polsce – w Radzyminie, Staniątkach, Tyliczu i Varenie. Zorganizowaliśmy panele dialogowe z kluczowymi interesariuszami. Spotkania zostały przeprowadzone zgodnie z wymaganiami standardu AA1000 SES w ramach Alliance for Water Stewardship. W spotkaniu uczestniczyli reprezentanci 10 interesariuszy w Tyliczu, 9 w Radzyminie, 11 w Staniątkach oraz 9 w Varenie. Obecni byli zarówno przedstawiciele lokalnych społeczności, jak również przedstawiciele organów administracji publicznej oraz nasi kluczowi dostawcy.

Spotkania były poświęcone priorytetom w zakresie zarządzania zasobami wodnymi, ale również współpracy z interesariuszami na rzecz zrównoważonego rozwoju i neutralności klimatycznej. Część inicjatyw zaproponowanych przez interesariuszy doczekała się już wdrożenia. Przykładem może być projekt zrealizowany przy współpracy z lokalnym Stowarzyszeniem Promocji i Rozwoju „Odkryj Tylicz” powstała również trasa rowerowa szlakiem wód mineralnych rejonu Tylicza, Ponadto zakład przygotował tablice informacyjne o bogactwie lokalnych zasobów wodnych obiegu wody i umieścił je przy ścieżki przyrodniczej wzdłuż potoku Bradowiec w Tyliczu.



LIST DYREKTORÓW GENERALNYCH SYSTEMU COCA-COLA
SYSTEM FIRM COCA-COLA
BUSINESS UNIT
WPLYW GOSPODARCZY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
WPLYW SPOŁECZNY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
WPLYW ŚRODOWISKOWY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
ORAPORCIE



W Radzyminie interesariusze podkreślali potrzebę dzielenia się przez zespół zakładu doświadczeniem w kwestii zarządzania i oszczędzania zasobów wodnych np. przez organizowanie spotkań i warsztatów dla innych spółek w branży.

W Staniątkach interesariusze zwracali uwagę na współpracę Gminy i zakładu w rozwiązaniu problemu z retencją rzeki Drwinki. W odpowiedzi na to oczekiwania wspólnie z lokalną organizacją poszukują możliwości podnoszenia świadomości wśród mieszkańców gminy na temat walorów przyrodniczych rzeki Drwinki.

Ponadto Zakład w Staniątkach zorganizował warsztaty dla lokalnych szkół, podczas których prezentowano młodzieży proste do wdrożenia dobre praktyki, dzięki którym każdego dnia mogą chronić zasoby wody. W spotkaniu wzięło udział 175 uczniów z 7 klas.

Relacje z interesariuszami zewnętrznymi w krajach bałtyckich budowaliśmy w 2022 roku uczestnicząc w lokalnych i ogólnokrajowych wydarzeniach, setkach spotkań biznesowych oraz aktywnej obecności w stowarzyszeniach i organizacjach branżowych i gospodarczych.

W panelu dyskusyjnym z interesariuszami zakładu Neptunas na Litwie uczestniczyli przedstawiciele organizacji pozarządowych, społeczności lokalnych oraz władz publicznych. W dyskusji podjęto m.in. temat potencjału Litwy w zakresie zasobów wodnych. Spotkanie rozpoczęło się od prezentacji litewskiego klimatologa Silvestrasa Dikiusa na temat zmian klimatu. Dyskusja obejmowała temat wpływu globalnych zmian klimatu na odpowiedzialne korzystanie z zasobów wodnych. Interesariusze szukali również możliwości wspólnego budowania synergii w zakresie wpływu społecznego.

DOBRA PRAKTYKA

Zakład Coca-Cola HBC w Radzyminie był w 2022 roku gospodarzem Kongresu Napojowego i gościł niemal 120 przedstawicieli polskiej branży napojowej, chemicznej i technologicznej. W ciągu trzech dni prelekcji, paneli i warsztatów reprezentanci zaproszonych firm poruszyli takie tematy jak wpływ działalności firm na środowisko, trendy konsumenckie, wyzwania rynkowe w obliczu zmian legislacyjnych i gospodarczych czy nowe technologie w biznesie. Ekspertki różnych dziedzin związanych z produkcją napojów dzielili się swoimi obserwacjami, doświadczeniami oraz efektami swoich proekologicznych działań, wzajemnie inspirując się do wprowadzania kolejnych wspierających zrównoważony rozwój rozwiązań.



LIST DYREKTORÓW GENERALNYCH SYSTEMU COCA-COLA
SYSTEM FIRM COCA-COLA
BUSINESS UNIT
WPLYW GOSPODARCZY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
WPLYW SPOŁECZNY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
WPLYW ŚRODOWISKOWY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
O RAPORCIE

DOBRA PRAKTYKA

Klienci – jako kluczowi interesariusze – są w centrum naszych strategicznych decyzji. Współpraca z nami ma być jak najbardziej przyjazna i efektywna. Przez zestaw zasad budujemy kulturę współpracy. Mając na uwadze strategię „Customer Centricity” szkolimy zespoły, budujemy strukturę i narzędzia, żeby wspierać klienta na każdym etapie kontaktu z nami. Dwa razy w roku badamy lojalność klientów – w 2022 roku wystaliśmy 50 tys. ankiet, na które opowiedziało 30% adresatów.



Dbamy też o relacje z naszymi pracownikami. Przeprowadzamy regularne badanie satysfakcji pracowników, dzięki którym wiemy, że 85% pracowników jest zadowolonych z pracy w Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie, a także spotkania z przedstawicielami Zespołu Zarządzającego Coca Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie (tzw. town halls) na temat najważniejszych tematów i wyzwań stojących przed organizacją oraz potrzeb zgłaszanych przez pracowników.

DOBRA PRAKTYKA

[403-4]
W każdym kraju, w którym działa Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie pracownicy posiadają swoją reprezentację – Radę Pracowniczą. W Estonii w krajowej Radzie zasiada dwóch reprezentantów, na Litwie pięciu, a na Łotwie czterech. Wszystkie te kraje posiadają również jednego przedstawiciela w Europejskiej Radzie Pracowniczej. W Polsce w Radzie Pracowniczej zasiada siedmiu reprezentantów, w tym trzech z nich w Europejskiej Radzie Pracowniczej.

W Polsce pracowników reprezentują także związki zawodowe - NSZZ Solidarność i Związek Zawodowy Pracowników, które łącznie - na 31 grudnia 2022 roku - zrzeszały 128 osób. Prowadzimy regularny dialog w zakresie bezpieczeństwa pracy z przedstawicielami pracowników. Powołane zostały lokalnie Komisje BHP we wszystkich 4 zakładach produkcyjnych, których celem jest dyskusja i omówienie zagadnień dot. bezpiecznych warunków pracy i wsłuchanie się w głos ich przedstawicieli.

DOBRA PRAKTYKA

Od 2020 roku działa Employee Assistance Program – poufny serwis wsparcia. Pracownicy i ich rodziny mogą otrzymać bezpłatną pomoc psychologiczną. Program EAP oferuje dopasowane do potrzeb i profesjonalne wsparcie oraz pomoc w zarządzaniu życiowymi trudnościami. Centrum pomocy EAP działa 24/7, tak aby oferować wsparcie zawsze, gdy jest taka potrzeba.

[2-26] [2-27]
Wszyscy interesariusze mają dostęp do anonimowego kanału zgłaszania zastrzeżeń do naszej działalności SpeakUp! Line. W 2022 roku nie odnotowaliśmy w Polsce, Estonii, Łotwie i Litwie ani jednego przypadku naszych działań, które byłyby niezgodne z prawem lub regulacjami.

LIST DYREKTOREK GENERALNYCH SYSTEMU COCA-COLA
SYSTEM FIRM COCA-COLA
BUSINESS UNIT
WPLYW GOSPODARCZY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
WPLYW SPOŁECZNY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
WPLYW ŚRODOWISKOWY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
O RAPORCIE

[2-28]

W Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie dzielimy się naszym doświadczeniem i kształtujemy otoczenie rynkowe poprzez przynależność do ważnych organizacji działających:



W Estonii jesteśmy członkiem:

- Estońskie Stowarzyszenie Przemysłu Spożywczego,
- Ameurykańska Izba Handlowa,
- Estońska Izba Przemysłowo-Handlowa,
- Stowarzyszenie Producentów i Importerów Alkoholi Premium,
- Estońskie Forum Odpowiedzialnego Biznesu.



Na Łotwie angażujemy się w działalność:

- Łotewska Federacja Żywności,
- Konfederacja Pracodawców Łotwy,
- Łotewska Izba Przemysłowo-Handlowa,
- Łotewskie Stowarzyszenie Napojów Bezalkoholowych,



Na Litwie przynależymy do:

- Stowarzyszenie Litewskiego Przemysłu Spożywczego,
- Stowarzyszenie Litewskie Napoje,
- Litewski Instytut Wolnego Rynku,



W Polsce :

- Polska Federacja Producentów Żywności Związek Pracodawców,
- Związek Pracodawców Przemysłu Opakowań i Produktów w Opakowaniach EKO-PAK,
- Rekopol Organizacja Odzysku Opakowań SA,
- Forum Odpowiedzialnego Biznesu,
- Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej.



Wspieramy również organizacje i stowarzyszenia, które swoimi działaniami wpisują się w nasze wartości. Są to m.in.

- Polski Czerwony Krzyż,
- Banki Żywności,
- Fundacja Instytut Wolontariatu Pracowniczego,
- Fundacja Młodzieżowej Przedsiębiorczości

oraz kilkadziesiąt bardzo lokalnych organizacji społecznych i stowarzyszeń, z którymi realizujemy lokalne przedsięwzięcia także wolontariackie.

LIST DYREKTORÓW GENERALNYCH SYSTEMU COCA-COLA
SYSTEM FIRM COCA-COLA
BUSINESS UNIT
WPLYW GOSPODARCZY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
WPLYW SPOŁECZNY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
WPLYW ŚRODOWISKOWY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
O RAPORCIE

Nagrody dla Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie

 <ul style="list-style-type: none"> Zielony Listek CSR dla Coca-Cola HBC Polska za strategię NetZeroBy40 i działania na rzecz redukcji emisji CO₂ w ciągu ostatniej dekady, 	 <p>Polska</p>	 <p>Estonia</p>
 <ul style="list-style-type: none"> Srebrny Listek dla Coca-Cola HBC Polska (to prestiżowe nagrody przy okazji corocznego rankingu zrównoważonego rozwoju Deloitte i tygodnika Polityka), 		 <p>Łotwa</p>
 <ul style="list-style-type: none"> Tytuł Solidny Pracodawca 2022 (przyznany przez Kowalski Pro-Media – wydawcę dodatków promocyjnych do popularnych gazet w Polsce), 		 <ul style="list-style-type: none"> Top Employer – 7 miejsce w sektorze handel. Ranking portalu CV-Online, największego portalu pracy i firmy rekrutacyjnej na Łotwie,
 <ul style="list-style-type: none"> Pierwsze miejsce w kategorii „dobra konsumpcyjne” oraz trzecia pozycja w klasyfikacji generalnej XVI edycji Rankingu Odpowiedzialnych Firm. Coca-Cola HBC Polska została liderem kategorii kolejny raz z rzędu, 		 <ul style="list-style-type: none"> Platinum CSR Index na Łotwie w ranking Institute for Corporate Sustainability and Responsibility.
 <ul style="list-style-type: none"> „Złota Innowacja Retail” za działania realizowane w ramach zobowiązania NetZeroBy40 za 40-procentową redukcję użycia folii stretch w całym łańcuchu dostaw, 		 <p>Litwa</p>
 <ul style="list-style-type: none"> Innowacja ESG w plebiscycie INNOWATOR ESG 2022 za działania w kierunku zamykania obiegu wody w zakładzie w Radzyminie. 		 <ul style="list-style-type: none"> Nagroda za zrównoważony rozwój dla Coca-Cola HBC Litwa zakład wody mineralnej „Neptūnas”.

Ratingi

 <ul style="list-style-type: none"> Coca-Cola HBC najbardziej zrównoważoną firmę branży napojowej w Europie według globalnego rankingu Dow Jones Sustainability Index za 2022 rok. Dzięki nieustannym działaniom w ramach osiągnięcia ambicji NetZeroBy2040 i „Świata bez odpadów”, firma podniosła swój wynik, zyskując 93/100 punktów. W ten sposób już dwunasty rok z rzędu znalazła się wśród liderów w branży, a po raz szósty na pierwszym miejscu
 <ul style="list-style-type: none"> Wyróżnienie Klasy Srebrnej” od S&P Global.
 <ul style="list-style-type: none"> Platynowy certyfikat Alliance for Water Stewardship
 <ul style="list-style-type: none"> Ósmy rok z rzędu najwyższa ocena (AAA) wśród firm napojowych w MSCI ESG Rating.
 <ul style="list-style-type: none"> Obecność w indeksie FTSE4GOOD od czasu jego utworzenia w 2000 roku
 <ul style="list-style-type: none"> Ocena A- w obszarze klimat i woda rankingu CDP A list 2021
 <ul style="list-style-type: none"> Obecność w rejestrze inwestycji odpowiedzialnych społecznie Ethibel EXCELLENCE
 <ul style="list-style-type: none"> Status ESG Prime w zestawieniu ISS

LIST DYREKTORÓW GENERALNYCH SYSTEMU COCA-COLA
SYSTEM FIRM COCA-COLA
BUSINESS UNIT
WPLYW GOSPODARZY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
WPLYW SPOŁECZNY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
WPLYW ŚRODOWISKOWY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
O RAPORCIE



THE COCA-COLA FOUNDATION DLA SPOŁECZNOŚCI LOKALNYCH

Relacje marki Coca-Cola z interesariuszami buduje także The Coca-Cola Foundation, która jest głównym międzynarodowym ramieniem filantropijnym systemu firm Coca-Cola. The Coca-Cola Foundation realizuje zobowiązanie The Coca-Cola Company do corocznego przekazywania na cele charytatywne 1% przychodów operacyjnych koncernu za rok poprzedni. Dotacje przyznawane są przez cały rok na podstawie naszych priorytetów, wymogów podatkowych, zgodności z prawem i akceptacji Zarządu Fundacji. Fundacja Coca-Cola zapewnia także dodatkowe fundusze i dotacje dla społeczności i organizacji w odpowiedzi na największe kryzysy m.in. epidemię koronawirusa czy pomoc uchodźcom z Ukrainy.

PROJEKTY SPOŁECZNE FINANSOWANE PRZEZ THE COCA-COLA FOUNDATION



„Zrównoważony rozwój biznesu inicjowany przez kobiety w Estonii” - celem programu jest ułatwienie i wspieranie kobiet w wywieraniu wpływu na zrównoważony rozwój gospodarczy. Jest to program podnoszący świadomość w obszarze zrównoważonego rozwoju i przygotowujący kobiety do zakładania lub przekształcania swoich firm w bardziej ekologiczne i zrównoważone modele.

Główne kierunki działań:

- seminaria/warsztaty o zasięgu regionalnym w Estonii na temat budowania sieci kobiet w zakresie zrównoważonego rozwoju, a także edukacji w zakresie zrównoważonego rozwoju;
- szkolenia zespołów sukcesu w całej Estonii, inicjowanie lub uczestnictwo w zespole sukcesu pomoże uczestnikom skuteczniej osiągnąć swój cel;
- gospodarka o obiegu zamkniętym, odpady i redukcja zużycia, zużycie energii, pomiar śladu CO₂ i KPI;
- hackathony dla przedsiębiorczyń rozpoczynających zrównoważony biznes, a zespoły prowadzone przez praktyków prowadzą szkolenia w celu osiągnięcia sukcesu;



- webinaria dla szerszej publiczności na temat praktycznej edukacji w zakresie zrównoważonego i ekologicznego stylu życia;
- okrągłe stoły z interesariuszami (rząd, organizacjami handlowymi i przedsiębiorstwami), aby wpłynąć na ich sposób prowadzenia codziennej działalności;
- Dzień Ziemi w celu podniesienia świadomości roli każdej osoby w wywieraniu wpływu na tworzenie zielonego świata;
- międzynarodowa konferencja na temat kobiet w zrównoważonym rozwoju biznesu w Tallinie.

„Czyste i bezpieczne Morze Bałtyckie w Estonii” - projekt w II i III etapie zarządzane są przez Estońskie Ochotnicze Stowarzyszenie Ratownicze. Celem projektu jest aktywizacja i zaangażowanie lokalnych społeczności w kwestie związane z bezpieczeństwem i zanieczyszczeniem morza oraz pomocą morską w regionie Morza Bałtyckiego. II etap projektu trwał od sierpnia 2021 r. do lipca 2022 r., a III etap rozpoczął się w listopadzie 2022 r.

W ramach projektu zorganizowano 12 spotkań z personelem projektu i 34 wydarzenia regionalne (dni informacyjne, seminaria, dni sprzątnia)

LIST DYREKTOREK
GENERALNYCH
SYSTEMU
COCA-COLA

SYSTEM FIRM
COCA-COLA

BUSINESS UNIT

WPLYW
GOSPODARCZY

BUSINESS UNIT
POLSKA
KRAJE BAŁTYCKIE

WPLYW
SPOŁECZNY

BUSINESS UNIT
POLSKA
KRAJE BAŁTYCKIE

WPLYW
ŚRODOWISKOWY

BUSINESS UNIT
POLSKA
KRAJE BAŁTYCKIE

O RAPORCIE

w wybranych lokalizacjach w Estonii, w których brało udział łącznie ponad 3600 uczestników. 14 dni szkoleniowych zorganizowano dla uczniów, a podczas dni sprzątnięcia zebrano 4,8 tony odpadów. Z działań i rezultatów projektu skorzystało około 30 000 mieszkańców. Czyste i Bezpieczne Morze Bałtyckie ściśle współpracuje z instytucjami państwowymi: parlamentem, ministerstwem spraw wewnętrznych, ministerstwem środowiska, Estońskim Zarządem Policji i Straży Granicznej, Estońskim Zarządem Ratownictwa i Wspólnym Centrum Koordynacji Ratownictwa.

Eksperti projektu opracowali system informacyjny morskiej sieci pomocy technicznej dla regionów pilotażowych i stworzyli strony internetowe dla systemu Trossi, a także dla morskich i przybrzeżnych działań środowiskowych „My Sea” („Minu Meri”). W ramach projektu przygotowano nową kampanię „Utrzymanie naszego bezpiecznego morza i czystego obszaru przybrzeżnego!” na sezon żeglarski 2023 r. oraz na regionalne działania porządkowe.



Akcja Czyste Lasy w Polsce - w Polsce angażujemy się w życie lokalnych społeczności przez wspieranie lokalnych inicjatyw i propozycje własnych projektów. Szczególne miejsce wśród naszych działań lokalnych co roku zajmują projekty związane z ekologią. W 2022 roku wsparliśmy akcją Czyste lasy w okolicach Giżycka, Lublina, Niepołomic i Wieliczki, o czym więcej piszemy w [części raportu dotyczącym środowiska](#).

LIST DYREKTORÓW GENERALNYCH SYSTEMU COCA-COLA
SYSTEM FIRM COCA-COLA
BUSINESS UNIT
WPLYW GOSPODARCZY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
WPLYW SPOŁECZNY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
WPLYW ŚRODOWISKOWY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
O RAPORCIE



„Zero Waste Future” na Łotwie - celem projektu znanego jako Tīri.Labi, jest wprowadzenie koncepcji miasta bez odpadów w łotewskich gminach. Inicjatywa projektu opiera się na trzech filarach: Interwencji, Edukacji i Zmianie Zachowań. Oznacza to, że główną ideą projektu jest najpierw ocena obecnej sytuacji w zakresie nawyków recyklingu i obecnej infrastruktury gospodarki odpadami w wybranym mieście oraz opisanie obecnych problemów i sposobów ich poprawy. Głównymi interesariuszami projektu i beneficjentami są pracownicy gmin, lokalne przedsiębiorstwa i organizacje uczestniczące w projekcie, a także lokalne społeczności gmin. W projekt zaangażowane były trzy łotewskie gminy - Cēsis, Salaspils i Līvāni.

W 2022 r. ruch Tīri.Labi poruszył kwestię zerowej ilości odpadów podczas różnych wydarzeń gminnych, takich jak spotkania z zarządem gminy i odpowiedzialnymi pracownikami departamentów w celu zidentyfikowania rozwoju gminy i potencjalnych obszarów zmian. Przez dwa lata z rządu gmina Līvāni organizowała kampanię, w ramach której zapraszała mieszkańców do oddawania starych wyrobów tekstylnych. Następnie były one przekazywane potrzebującym lub przekazywane do recyklingu i upcyklingu, dając im drugie życie. We współpracy z Zero Waste Latvia w szkołach w Līvāni przeprowadzono wykłady na temat gospodarki o obiegu zamkniętym, organizowano targi wymiany, sprzątanie miasta oraz naukę kompostowania.



Wzmacnianie pozycji dziewcząt na Litwie - Junior Achievement Lithuania prowadzi projekt o nazwie #EmpoweringGirls. Celem tego projektu było podniesienie świadomości na temat równości płci w przedsiębiorczości i branży technologicznej, znaczenia gotowości do pracy dla młodzieży oraz promowania przedsiębiorczości kobiet wśród młodych ludzi z 37 miast i 115 instytucji edukacyjnych.

Do ponad 6000 młodych ludzi (ponad 3000 dziewcząt i kobiet) dotarło bezpośrednio poprzez wizyty w szkołach, webinaria online i wydarzenia. Zwrócono się do ponad 80 profesjonalistek ze świata biznesu z prośbą o wygłoszenie gościnnych wykładów, wzięcie udziału w dyskusjach na temat ich kariery i mentoringu dla młodych ludzi oraz zasiadanie w panelach jury podczas wydarzeń edukacyjnych poświęconych przedsiębiorczości. W ramach tego projektu opracowano internetowy kurs edukacji w zakresie przedsiębiorczości dla programu akceleracyjnego.

Gravitas Schola na Litwie - to szkoła dla ukraińskich dzieci przesiedlonych w wyniku wojny. W 2022 r. otrzymała od The Coca-Cola Foundation w wysokości 150 000 USD. Szkoła stanęła przed niesamowitym wyzwaniem przeniesienia całej swojej społeczności (około 300 osób), w tym nauczycieli, uczniów i rodzin, z Charkowa na Ukrainie. Udało się to dzięki współpracy z różnymi lokalnymi i międzynarodowymi partnerami, takimi jak Gmina Wilno, Ambasada Ukrainy, Międzynarodowa Sieć Edukacji Demokratycznej, Centrum Porozumienia bez Przemocy i wielu innych. Gravitas Schola zapewnia elastyczną i integracyjną edukację dla uchodźców. Szkoła priorytetowo traktuje well-being uczniów, rozpoznając i zajmując się ich traumatycznymi doświadczeniami. Ponadto uczniowie mają możliwość uczenia się wg. lokalnego programu nauczania w swoim ojczystym języku, zachowując swoją tożsamość kulturową, jednocześnie stopniowo dostosowując się do lokalnego języka. Co więcej, mają swobodę wyboru kursów, uczestniczą w szkolnym parlamencie i edukacji na temat praw człowieka, demokracji, obywatelstwa i zrównoważonego rozwoju.

Wspieramy młodzież

LIST DYREKTORÓW GENERALNYCH SYSTEMU COCA-COLA
SYSTEM FIRM COCA-COLA
BUSINESS UNIT
WPLYW GOSPODARCZY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
WPLYW SPOŁECZNY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
WPLYW ŚRODOWISKOWY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
O RAPORCIE



ZGODNIE Z MISJĄ ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU 2025 DĄŻYMY DO:

- wsparcia miliona młodych osób wchodzących na rynek pracy w 28 krajach dzięki programowi #YouthEmpowered



YOUTH EMPOWERED PROGRAM

Od lat organizujemy w Estonii, Łotwie, Litwie i Polsce program Youth Empowered - inicjatywę edukacyjną realizowaną z myślą o młodych ludziach, którzy potrzebują wsparcia w procesie decyzyjnym dotyczącym wyboru kierunku edukacyjnego, czy życia zawodowego. Youth Empowered powstał w 2017 roku z inicjatywy Coca-Cola HBC z myślą o młodych ludziach wkraczających na rynek pracy. W 2022 roku Youth Empowered Program realizowany był w partnerstwie z Fundacją Młodzieżowej Przedsiębiorczości w ramach programu Moje finanse w Polsce. Fundacja jest organizacją należącą do nominowanego do Pokojowej Nagrody Nobla 2022 Junior Achievement

Worldwide. W Estonii i Litwie partnerami programu są również lokalne oddziały Junior Achievement Foundation. Na Łotwie program realizowany jest w partnerstwie z Konfederacją Pracodawców.

YOUTH EMPOWERED EVENT

Niemal pięć tysięcy młodych osób z Polski, Litwy, Łotwy i Estonii spotkało się w październiku 2022 roku na zorganizowanym po raz trzeci wirtualnym wydarzeniu, by oficjalnie rozpocząć kolejną edycję Youth Empowered. Wraz z lokalnymi partnerami przygotowano dla młodych uczestników pełne inspiracji i praktycznych informacji spotkania z przedstawicielami świata biznesu, ekspertami rynku pracy, przedsiębiorcami. [Zobacz video.](#)

Podczas webinaru otwierającego, który poprowadził doskonale znany uczestnikom influencer – Karol Paciorek, swoimi doświadczeniami dzielili się praktycy biznesu. Jako pierwszy wystąpił Jaak Mikkel, Dyrektor Generalny Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie, który opowiedział o tym co jest najważniejsze w budowaniu swojej zawodowej ścieżki oraz jak przekuć swoje błędy w inspirującą lekcję rozwojową.

W krajach bałtyckich do tej pory z programu skorzystało blisko

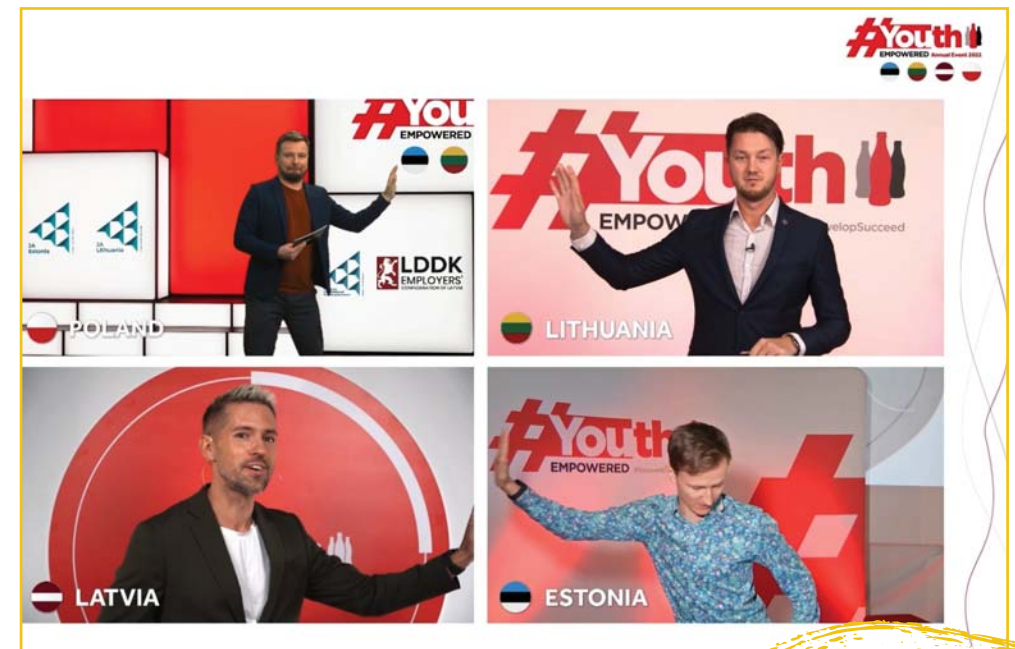
3300

młodych ludzi

W Polsce do tej pory z narzędzi oferowanych przez partnerstwa w programie skorzystało blisko

200 000

osób



LIST DYREKTORÓW GENERALNYCH SYSTEMU COCA-COLA
SYSTEM FIRM COCA-COLA
BUSINESS UNIT
WPLYW GOSPODARCZY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
WPLYW SPOŁECZNY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
WPLYW ŚRODOWISKOWY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
O RAPORCIE



YOUTH EMPOWERED PROGRAMME W POLSCE W 2022 ROKU

Podczas wydarzenia inauguracyjnego Youth Empowered 2022 na polskiej scenie pojawili się m.in.:

- badaczka sztucznej inteligencji, prorektor Akademii Leona Koźmńskiego, prof. dr hab. Aleksandra Przegalińska, która opowiedziała o możliwościach współdziałania człowieka i nowoczesnych technologii,
- Aleksandra Wesołowska-Sieja, PR Managerka portalu Praca.pl, która przeprowadziła praktyczny wykład o tym, jak czytać ogłoszenia o pracę,
- Anna Pytel, Talent Acquisition Manager Coca-Cola HBC, która udzielała cennych wskazówek jak przygotować pierwsze CV
- przedsiębiorca Kamil Baj z Pszczelarium, który prezentował historię zakładania własnego biznesu. W spotkaniu uczestniczyło blisko 1000 polskich uczniów oraz nauczycieli ze szkół średnich.
- materiały edukacyjne na platformie Moje Finanse w języku polskim oraz - niektóre - również w języku ukraińskim
- inspirujące warsztaty dla młodych m.in. w zakładzie produkcyjnym w Radzyminie
- spotkania z mentorami przygotowujące zespoły młodzieży do finału konkursu Młodzi Liderzy Przedsiębiorczości. Ekspersi Coca-Cola HBC Polska wzmacniali w młodych ludziach umiejętności dyskusji i argumentacji oraz wzmacniali kompetencje prezentacyjne.
- webinary na temat wellbeingu „Jak wylogować swój mózg” oraz zrównoważonego rozwoju i startegii ESG.



DOBRA PRAKTYKA

W ramach współpracy z Fundacją Młodzieżowej Przedsiębiorczości przeprowadziliśmy w 2022 roku badanie nt. perspektywy nastolatków dotyczących ich ścieżki zawodowej. Okazuje się, że młodzi Polacy mają już przemyślane zawodowe plany na przyszłość, jednak większość z nich potrzebuje wsparcia w podjęciu ostatecznej decyzji. Ponad 60 proc z nich nadal się waha. Aż 86 proc. badanych chciałoby spotkać się z ekspertami, praktykami biznesu, aby zweryfikować lub potwierdzić swoje założenia.



Właśnie dlatego dzielimy się swoimi kompetencjami z młodymi podczas warsztatów, webinarów i wydarzeń on line.

LIST DYREKTOREK GENERALNYCH SYSTEMU COCA-COLA
SYSTEM FIRM COCA-COLA
BUSINESS UNIT
WPLYW GOSPODARCZY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
WPLYW SPOŁECZNY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
WPLYW ŚRODOWISKOWY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
O RAPORCIE



YOUTH EMPOWERED W ESTONII

Projekt Youth Empowered w 2022 r. miał dwie odsłony. Pierwszy hackathon zrównoważonych pomysłów - skierowany do estońskiej młodzieży - kładł nacisk na rozwój pomysłów biznesowych, które minimalizują wpływ człowieka na środowisko. 400 młodych Estończyków wzięło udział w projekcie osobiście w Tallinie i online. Wydarzenie otworzyła inspirująca dyskusja z przedstawicielami zrównoważonych start-upów na temat tego, jakie i w jaki sposób odpowiadają na wyzwania środowiskowe tj. np. emisja CO₂, niemarnowanie żywności, projektowanie miast, zrównoważona moda. W głównej części hackathonu młodzież z całej Estonii wzięła udział w warsztatach „Tworzenie i rozwijanie zrównoważonych pomysłów”, a pod koniec dnia zaprezentowała swoje pomysły.



Oprócz hackathonu 29 sierpnia 2023 r. w Tallinie zorganizowano szkolenie dla nauczycieli przedsiębiorczości, aby poszerzyć ich wiedzę i umiejętności w zakresie nauczania, jak można zorganizować i prowadzić biznes w sposób zrównoważony. Jednym z wykładowców szkolenia była dyrektor generalna CSR Estonia Kristiina Esop. W szkoleniu wzięło udział 40 nauczycieli z całej Estonii.

Druga odsłona programu była skierowana do ukraińskiej młodzieży i miała na celu pomóc im zintegrować się z estońskim społeczeństwem i rynkiem pracy. 20 młodych ludzi z Ukrainy zostało zaproszonych na letni obóz, gdzie wspólnie z estońskimi rówieśnikami uczestniczyli m.in. w sesjach coachingowych i spotkaniach inspiracyjnych mających na celu rozwój ich umiejętności społecznych i stworzenie warunków wstępnych do integracji ze społeczeństwem estońskim i przyszłego spełnienia zawodowego.

LIST DYREKTORÓW GENERALNYCH SYSTEMU COCA-COLA
SYSTEM FIRM COCA-COLA
BUSINESS UNIT
WPLYW GOSPODARZY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
WPLYW SPOŁECZNY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
WPLYW ŚRODOWISKOWY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
O RAPORCIE



YOUTH EMPOWERED NA ŁOTWIE

Prawie 1000 osób w wieku od 18 do 25 lat wzięło udział w łotewskiej inicjatywie Youth Empowered w 2022 roku. Od 2017 roku jest on organizowany przez Coca-Cola HBC Łotwa w ścisłej współpracy z Łotewską Konfederacją Pracodawców - największym stowarzyszeniem organizacji pracodawców, które reprezentuje pracodawców na Łotwie. We współpracy z Łotewską Konfederacją Pracodawców zorganizowano zajęcia dla młodych ludzi, aby m.in. rozwinąć ich wiedzę na temat znaczenia zrównoważonego rozwoju i gospodarki o obiegu zamkniętym. Treść wykładów została dobrana tak, aby pomóc im odnaleźć się na dzisiejszym rynku pracy.

Podczas #YouthEmpowered day 2022 na Łotwie moduły szkoleniowe obejmowały:

- umiejętności cyfrowe prowadzone przez Riga Tech Girls - pierwszą społeczność na Łotwie poświęconą edukacji i inspirowaniu dziewcząt i kobiet w zakresie technologii;
- zrównoważony rozwój i gospodarka o obiegu zamkniętym prowadzony przez Coca-Cola HBC Łotwa.

Dzień był pełen inspiracji i praktycznych informacji, którymi dzielili się przedstawiciele świata biznesu, eksperci rynku pracy i przedsiębiorcy.



W ramach cyklu szkoleń i dyskusji #YouthEmpowered staramy się inspirować i edukować młodych ludzi poprzez historie oparte na prawdziwych doświadczeniach. Mamy nadzieję, że słuchając historii profesjonalistów pracujących w różnych branżach, uczestnicy zyskają więcej inspiracji i wykorzystają wiedzę zdobytą podczas tych dyskusji do promowania własnego rozwoju kariery!

*Dace Dricka,
Menadżerka
ds. korporacyjnych
i zrównoważonego rozwoju
w Coca-Cola HBC na Łotwie*



LIST DYREKTOREK
GENERALNYCH
SYSTEMU
COCA-COLA

SYSTEM FIRM
COCA-COLA

BUSINESS UNIT

WPLYW
GOSPODARCZY

BUSINESS UNIT
POLSKA
KRAJE BAŁTYCKIE

WPLYW
SPOŁECZNY

BUSINESS UNIT
POLSKA
KRAJE BAŁTYCKIE

WPLYW
ŚRODOWISKOWY

BUSINESS UNIT
POLSKA
KRAJE BAŁTYCKIE

O RAPORCIE



YOUTH EMPOWERED NA LITWIE

Na Litwie w ramach Youth Empowered w 2022 roku zorganizowano wydarzenie dla 1330 studentów. 15 ekspertów dyskutowało z młodymi ludźmi m.in. na temat umiejętności potrzebnych na rynku pracy w XXI wieku, kariery w różnych sektorach oraz odpowiedniego przygotowania do rozmów kwalifikacyjnych.



To bardzo ważne jest dla nas, aby dać młodym ludziom możliwość zdobycia kompetencji potrzebnych im w przyszłości, podzielić się naszymi osobistymi historiami zawodowymi i zainspirować ich do osiągnięcia celów poprzez codzienną pracę. Informacje zwrotne i pytania, które otrzymujemy od młodych ludzi podczas wydarzeń, po raz kolejny potwierdzają nam wartość tego programu.

*Inga Lunge,
Menadżerka
ds. komunikacji korporacyjnej
i zrównoważonego rozwoju,
Coca-Cola HBC na Litwie*

W grudniu 2022 roku przedstawiciele zakładu Neptūnas uczestniczyli w targach młodych przedsiębiorców „eXpo 2022”, które jest częścią programu Youth Empowered. Wydarzenie przygotowywane jest przez Junior Achievement Lietuva, lidera programów edukacji młodzieży w zakresie przedsiębiorczości i umiejętności finansowych na Litwie, a organizację co roku wspierają Coca-Cola Foundation i Coca-Cola HBC Litwa. W 2022 roku doroczną nagrodę „Youth Empowered Team” otrzymali uczniowie gimnazjów z Varėny i Kowna.

LIST DYREKTORÓW GENERALNYCH SYSTEMU COCA-COLA
SYSTEM FIRM COCA-COLA
BUSINESS UNIT
WPLYW GOSPODARCZY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
WPLYW SPOŁECZNY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
WPLYW ŚRODOWISKOWY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
O RAPORCIE

Chcemy być dobrym sąsiadem



ZGODNIE Z MISJĄ ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU 2025 DĄŻYMY DO:

- **10% pracowników podejmuje działania w ramach wolontariatu pracowniczego**



Staramy się zasłużyć na opinię „dobrego sąsiada” i blisko współpracujemy ze społecznościami w lokalizacjach, gdzie prowadzimy nasze zakłady.

W Estonii Coca-Cola HBC ściśle współpracuje z Bankiem Żywności, pomagając regularnie dostarczać żywność potrzebującym rodzinom.



To świetna okazja, aby poszerzyć swój obraz świata i zobaczyć, jak żyją inni ludzie, poznać ich potrzeby i móc coś dobrego zrobić w naszym społeczeństwie! Całkowicie popieram tego rodzaju działalność społeczną.

*Madis Katel,
nasza wolontariuszka*

Pracownicy na Łotwie zostali zaproszeni do udziału w indywidualnych działaniach wolontariackich, w ramach przysługującego im jednego dnia roboczego w roku na wolontariat zespołowy lub indywidualny. Pracownicy zaangażowali się również w akcję krwiodawstwa.

Coca-Cola HBC na Litwie bierze udział w międzynarodowej akcji Clean Up Day. Pracownicy zakładów wraz z mieszkańcami sprzątają okoliczne lasy, potoki i rzeki, wypełniają worki na śmieci przeróżnymi odpadami – np. podczas sprzątania potoku Derežnytičia na Litwie znaleziono stary telewizor.

Na Litwie Netpunas od lat współpracuje ze społecznością poprzez lokalne wydarzenia i programy partnerskie. Pracownicy wraz z mieszkańcami uczestniczą w wydarzeniach dotyczących różnych obszarów zrównoważonego rozwoju, a na terenie zakładu organizowane są ciekawe wycieczki dla uczniów. W lokalnych mediach udostępniane są informacje o działaniach zakładu, a przedstawiciele spółki są w bieżącym kontakcie z władzami lokalnymi oraz miejskim dostawcą wody. Temat zrównoważonego korzystania z zasobów wody jest również poruszany w corocznym panelu interesariuszy.



Chcemy tworzyć wartość dodaną tam gdzie mieszkamy i pracujemy

LIST DYREKTORÓW
GENERALNYCH
SYSTEMU
COCA-COLA

SYSTEM FIRM
COCA-COLA

BUSINESS UNIT

WPŁYW
GOSPODARCZY

BUSINESS UNIT
POLSKA
KRAJE BAŁTYCKIE

WPŁYW
SPOŁECZNY

BUSINESS UNIT
POLSKA
KRAJE BAŁTYCKIE

WPŁYW
ŚRODOWISKOWY

BUSINESS UNIT
POLSKA
KRAJE BAŁTYCKIE

OPOROCIE



50 LAT COCA-COLA W POLSCE

W 2022 roku obchodziliśmy jubileusz 50-lecia obecności marki Coca-Cola w Polsce. Z tej okazji przygotowaliśmy szeroko zakrojoną kampanię, która przypominała historii marki i jej lokalny wpływ.

Kampania wystartowała w kwietniu - działania obejmowały m.in. spoty radiowe, telewizyjne i kinowe, kampanię digitalową, oraz artystyczne murale w pięciu miastach Polski. Popularnością cieszyła się też ogólnopolska loteria - aplikację Coca-Cola pobrało ponad 319 tys. nowych użytkowników, a jubileuszowy kod na dole etykiety butelek wpisało ponad 1,3 mln osób. Dodatkowo zaoferowaliśmy także kupony na specjalne urodzinowe posiłki

w popularnych restauracjach, by konsumenci wspólnie z Coca-Cola i bliskimi mogli świętować 50. rocznicę marki.

Z okazji jubileuszu odbyła się także premiera piosenki „Magia jest w nas” w wykonaniu Sary James – młodej artystki, a także reprezentantki Polski w Konkursie Piosenki Eurowizji Junior 2021. Utwór jest aranżacją legendarnego hitu z lat 90. XX w. pierwszej polskiej piosenki stworzonej dla marki Coca-Cola w wykonaniu Kasi Kowalskiej, pt. „Chcę zatrzymać czas”. Centralnym wydarzeniem w ramach obchodów były artystyczne urodziny zorganizowane w Browarach Warszawskich, opowiadające historię marki w Polsce – słynne warszawskie schody zostały pokryte specjalną grafiką opowiadającą



5760 butelek w godzinę – taką sprzedaż Coca-Cola zanotowała w 1972 roku, gdy w Browarach Warszawskich ruszyła produkcja napoju. Przez pięć dekad Coca-Cola zajęła szczególne miejsce w sercach Polaków i stała się trwałym elementem kultury i biznesu. W Coca-Cola HBC Polska pracujemy nad tym, aby nasza dalsza obecność w Polsce była coraz bardziej odpowiedzialna i zrównoważona, a jednocześnie – aby coraz mocniej pozytywnie wpływać na polską gospodarkę.

LIST DYREKTORÓW GENERALNYCH SYSTEMU COCA-COLA
SYSTEM FIRM COCA-COLA
BUSINESS UNIT
WPLYW GOSPODARCZY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
WPLYW SPOŁECZNY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
WPLYW ŚRODOWISKOWY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
OPOROCIE

o kluczowych momentach obecności Coca-Cola w Polsce, pojawiły się także „Pokoje Smaku” – instalacja oddająca ducha minionych dekad oraz wystawa prezentująca kluczowe daty, fakty i archiwalne zdjęcia.

Nasze święto zwińczyliśmy we wrześniu 2022 roku uroczystym otwarciem najnowszej inwestycji Coca-Cola HBC Polska – magazynu wysokiego składowania, który rozszerza możliwości operacyjne i logistyczne największego w Europie Środkowo-Wschodniej zakładu firmy. Inwestycja o wartości ponad 61 mln złotych zamknęła dekadę, w której system Coca-Cola zainwestował w Polsce 1,3 miliarda złotych. W uroczystości udział wzięli m.in. Paweł Szrot, Szef Gabinetu Prezydenta RP, Ambasador USA Mark Brzezinski oraz reprezentanci administracji rządowej i samorządowej.

Jubileusz 50-lecia Coca-Coli w Polsce świętowaliśmy z osobami zatrudnionymi w naszej organizacji. Zorganizowaliśmy wspólne spotkania naszego zespołu zarządzającego w biurze w Warszawie i w naszych zakładach w Radzyminie, Staniątkach i Tyliczu. Wszyscy uczestnicy zostali poczęstowani urodzinowym tortem, każdy otrzymał też specjalną, pamiątkową butelkę Coca-Coli.



Biura i zakłady były przystrojone balonami, a w ramach atrakcji zapewniliśmy fotobudkę oraz specjalną tablicę, na której każdy mógł złożyć życzenia Coca-Coli.

Trophy Tour

W 2022 roku przygotowaliśmy w Warszawie Trophy Tour, czyli wizytę Pucharu Świata, wręczanego dla zwycięzców Mistrzostw Świata w piłce nożnej. W czasie trzydniowego pobytu w Polsce zorganizowaliśmy konferencję dla dziennikarzy połączoną z prezentacją pucharu oraz wspólne dla pracowników i influencerów „Święto piłki nożnej” wraz z kibicowaniem na żywo w czasie meczu Polska-Holandia. Dodatkowo drużyna piłkarska pracowników Coca-Cola wzięła udział w turnieju PGE Cup, organizowanym na Stadionie Narodowym.

LIST DYREKTORÓW GENERALNYCH SYSTEMU COCA-COLA
SYSTEM FIRM COCA-COLA
BUSINESS UNIT
WPLYW GOSPODARCZY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
WPLYW SPOŁECZNY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
WPLYW ŚRODOWISKOWY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
OPAPORCIE



WSPIERAMY WOLONTARIAT PRACOWNIKÓW

Pracownicy Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie są również aktywnymi uczestnikami, a często również inicjatorami wydarzeń społecznych w lokalnej społeczności. Wspieramy w tym naszych pracowników przez różne formy korporacyjnego wolontariatu pracowniczego – akcyjny, projektowy i kompetencyjny. Każdy pracownik może zgłosić propozycję projektu do konkursu na granty wolontariackie, ocenianych przez specjalną komisję złożoną z pracowników i niezależnych ekspertów zewnętrznych i wspólnie z lokalną organizacją pozarządową otrzymać grant na zrealizowanie projektu wolontariackiego.



Przykładem takiego zaangażowania są pracownicy z Estonii, którzy zorganizowali zbiórkę żywności, pomoc medyczną i mieszkanie, aby pomóc Ukraińcom rozpocząć nowe życie w Estonii. Na Litwie pracownicy pomagali w lokalnym domu opieki oraz brali udział w akcji oddawania krwi. Również pracownicy na Łotwie zaangażowali się w akcję krwiodawstwa.

Każdy pracownik może wykorzystać w roku 1 dzień na wolontariat w godzinach pracy.

[Wskaźnik własny: pracownicy zaangażowani w wolontariat pracowniczy]




12%


naszych pracowników angażuje się w ramach wolontariatu pracowniczego, również w godzinach pracy. Mogą też zapraszać do działania swoje rodziny, przyjaciół i przedstawicieli lokalnych społeczności.

LIST DYREKTORÓW GENERALNYCH SYSTEMU COCA-COLA
SYSTEM FIRM COCA-COLA
BUSINESS UNIT
WPLYW GOSPODARCZY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
WPLYW SPOŁECZNY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
WPLYW ŚRODOWISKOWY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
O RAPORCIE

WSPARCIE NA RZECZ UCHODźCÓW UKRAIŃSKICH


Od pierwszego dnia wybuchu konfliktu w Ukrainie udzielono realnego wsparcia potrzebującym obywatelom Ukrainy. System firm Coca-Cola wsparł swoich pracowników w kraju (wypłaty pomocowe) oraz obywateli, przeznaczając 18,5 mln euro. Wsparcie zostało udzielone Organizacji Czerwonego Krzyża w Ukrainie i krajach sąsiadujących (darowizna w wysokości ok. 1 mln euro dla Międzynarodowego oddziału oraz 570 tys. euro dla lokalnych oddziałów).


 W Estonii dostarczono 16 437 litrów naszych produktów o łącznej wartości 11 074 euro. Oprócz wyżej wymienionej pomocy zorganizowano też projekt społeczny dla ukraińskiej młodzieży. Aby pomóc w integracji ze społeczeństwem estońskim, Coca-Cola HBC umożliwiła 20 młodym ludziom (większość z nich doświadczyła przemocy wojennej) w wieku 14-21 lat wzięcie udziału w tygodniowym

 Projekt uzyskał najwyższą ocenę i niezwykle pozytywne opinie od uczestników i ich rodziców, ponieważ pomógł młodym ludziom odkryć możliwości nowego życia w Estonii i z pomocą programu Youth Empowered zaadoptować się


*Darja Saar
Menedżerka ds. komunikacji korporacyjnej i zrównoważonego rozwoju
w Coca-Cola HBC w Estonii*

obozie letnim w południowej Estonii wraz z młodzieżą z całej Estonii. Program letniego obozu opierał się na programie Youth Empowered i był poświęcony samorozwojowi i odkrywaniu przyszłych możliwości zawodowych.

 Na Łotwie kontynuowaliśmy ścisłą współpracę z łotewskimi organizacjami pozarządowymi - Łotewskim Bankiem Żywności i Łotewskim Czerwonym Krzyżem - sprawiając, że nasze produkty są przekazywane tym, którzy najbardziej ich potrzebują, koncentrując się na najpilniejszych potrzebach.

 Na Litwie podczas wybuchu wojny na Ukrainie aktywnie współpracowaliśmy z kluczowymi organizacjami pozarządowymi - Czerwonym Krzyżem, litewskim Caritasem, Bankiem Żywności Litwy, ukraińskimi obozami dla dzieci i innymi partnerami. Przekazaliśmy prawie 70 000 litrów napojów, z których większość została wyprodukowana w zakładzie w Varenie.



 W Polsce fundusze przekazane Polskemu Czerwonemu Krzyżowi pozwoliły na utworzenie m.in. 4 mobilnych recepcji dla przybywających do Polski uchodźców. Ponadto pracownicy otworzyli drzwi swoich domów i jako wolontariusze zaangażowali się w pomoc tym, którzy potrzebowali schronienia. Wielu z nich organizowało transport dla uchodźców, czy przygotowywało posiłki w punktach

recepcyjnych. We współpracy z Bankami Żywności oraz Fundacją Instytut Wolontariatu Pracowniczego przekazano produkty najbardziej potrzebującym.

Do Polski przyjęto również pracowników systemu firm Coca-Cola z Ukrainy oraz ich rodziny. Wartość pomocy materialnej udzielonej w Polsce wyniosła 5 mln złotych.

Pracownicy Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie

LIST DYREKTORÓW
GENERALNYCH
SYSTEMU
COCA-COLA

SYSTEM FIRM
COCA-COLA

BUSINESS UNIT

WPŁYW
GOSPODARCZY

BUSINESS UNIT
POLSKA
KRAJE BAŁTYCKIE

WPŁYW
SPOŁECZNY

BUSINESS UNIT
POLSKA
KRAJE BAŁTYCKIE

WPŁYW
ŚRODOWISKOWY

BUSINESS UNIT
POLSKA
KRAJE BAŁTYCKIE

O RAPORCIE



ZGODNIE Z MISJĄ ZRÓWNOWAŻONEGO
ROZWOJU 2025 DĄŻYMY DO:

- tworzenia różnorodnych zespołów w taki sposób, aby 50% stanowisk kierowniczych zajmowały kobiety
- zmniejszenia wskaźnika wypadków o 50%
- zredukowania do zera ofiar śmiertelnych w wypadkach przy pracy



[3-3 warunki pracy]

Pracę w Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie opieramy o wartości, szacunek i wsparcie dla różnorodności.

Zarówno w biurach jak i naszych zakładach zapewniamy możliwość rozwoju zawodowego, jasne ścieżki kariery oraz kulturę korporacyjną opartą na wartościach różnorodności i szacunku.

Kluczowe dokumenty opisujące nasze podejście do kwestii pracowniczych to:

- Polityka Równości Szans,
- Polityka Ochrony Praw Człowieka,
- Kodeks Etyki w Biznesie,
- Polityka w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Treść wszystkich polityk jest jawna i można je znaleźć na naszych stronach internetowych.

Wynagrodzenia i benefity

LIST DYREKTORÓW GENERALNYCH SYSTEMU COCA-COLA
SYSTEM FIRM COCA-COLA
BUSINESS UNIT
WPLYW GOSPODARCZY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
WPLYW SPOŁECZNY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
WPLYW ŚRODOWISKOWY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
O RAPORCIE

[2-19] [2-20] [2-30]

We wszystkich krajach, w których działamy obowiązują zasady określone w Regulaminie Wynagrodzeń. Wynagrodzenia są przypisane od stanowisk pracy, a ich przedział zależy od kategorii zaszeregowania każdego pracownika.

Zapisy Regulaminu są opracowane wspólnie z przedstawicielami pracowników. Nad ich zgodnością z zewnętrznymi i wewnętrznymi regulacjami czuwają pracownicy m.in. Działu Prawnego oraz Dział People & Culture. W Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie nie ma zbiorowych układów pracy.

W zależności od kategorii stanowiska pracownika poziom wynagrodzenia jest ustalany i zatwierdzany zgodnie z naszym wewnętrznym Kodeksem Postępowania.

[401-2] [403-6]

Pracownicy zatrudnieni w Estonii, Łotwie, Litwie i Polsce mogą także liczyć na pakiet benefitów, wśród których znajdują się:

- ubezpieczenie na życie i zdrowie,
 - prywatna opieka zdrowotna,
 - nieograniczony bezpłatny dostęp do napojów produkowanych przez Coca-Cola HBC w miejscu pracy oraz okazjonalna możliwość zabrania napojów do domu,
 - możliwość elastycznych godzin pracy dla pracowników biurowych,
 - inicjatywy na rzecz poprawy samopoczucia i zaangażowania pracowników (m.in. paczki świąteczne, upominki urodzinowe, owoce w biurze),
 - karta sportowa lub program kafeteryjny,
 - dodatkowy dzień wolny do wykorzystania na działania wolontariackie w ramach wolontariatu pracowniczego w godzinach pracy,
 - jeden dzień wolny w ramach uczestniczenia w akcji honorowego krwiodawstwa,
- 
- dodatkowe trzy dni wolne za wykorzystanie urlopu wypoczynkowego w danym roku,
 - dodatkowy urlop wypoczynkowy dla osób z orzeczoną niepełnosprawnością,
 - dofinansowanie nauki,
 - dofinansowanie do zakupu okularów,
 - samochód służbowy do celów prywatnych (zgodnie z wewnętrzną polityką firmy),
 - telefon komórkowy (zgodnie z wewnętrzną polityką firmy),
 - prezenty za staż pracy w firmie,
 - karty podarunkowe na święta oraz prezenty świąteczne dla dzieci pracowników.

Ponadto do benefitów w Estonii, Litwie i Łotwie należą:

- odprawy emerytalne,
- pierwsze 5 dni zwolnienia chorobowego w pełni płatne (firma dopłaca różnicę w wynagrodzeniu wynikającą z obowiązującego prawa, aby wypłata wyniosła 100%),
- Dodatkowe dni wolne (dni wolne na opiekę nad dzieckiem dla rodziców posiadających jedno i więcej dzieci do 14 roku życia),
- do 4 dodatkowych dni wolnych rocznie w zależności od stażu pracy w firmie,
- Dodatki: zasiłek pośmiertny, porodowy, zasiłek szkolny do 9 klasy, dla pracowników wychowujących dzieci, za ukończenie szkoły, z okazji ślubu.

Szczegóły i zakres świadczeń pozapłacowych dostosowane są do wymogów prawnych konkretnego kraju i mogą różnić się od siebie.

LIST DYREKTORÓW GENERALNYCH SYSTEMU COCA-COLA
SYSTEM FIRM COCA-COLA
BUSINESS UNIT
WPLYW GOSPODARCZY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
WPLYW SPOŁECZNY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
WPLYW ŚRODOWISKOWY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
O RAPORCIE

Szacunek i różnorodność

[3-3 Prawa człowieka, różnorodność]

Promujemy i szanujemy różnorodność, przestrzegamy wszystkich praw pracowniczych. Nie akceptujemy dyskryminacji, mobbingu, molestowania i żadnych praktyk pracy przymusowej. Umożliwiamy pracownikom zgłaszanie – również anonimowe – wszystkich nieprawidłowości w tym zakresie.

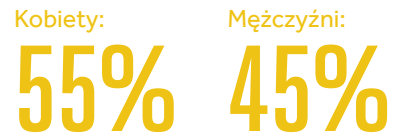
Nie tolerujemy zachowania niezgodnego z naszymi wartościami. Zasady te dotyczą nie tylko pracowników, ale także partnerów biznesowych.

[406-1] [405-1]

Dbamy o równe i uzależnione od kompetencji obsadzanie stanowisk. W równym stopniu przyznajemy też kobietom i mężczyznom nagrody i awanse. Cyklicznie organizujemy szkolenia dotyczące różnorodności i integracji. W 2022 roku nie odnotowaliśmy ani jednego przypadku dyskryminacji.

Odsetek osób w ciałach zarządczych w poniższych wymiarach różnorodności

Płeć



Wiek



Jedną z inicjatyw wspierających cel naszej Misji Zrównoważonego Rozwoju 2025 i zwiększenia liczby kobiet na stanowiskach kierowniczych było uruchomienie w 2022 roku networku kobiet Power of Female. Naszym celem było zebranie i wysłuchanie głosu kobiet reprezentujących wszystkie funkcje oraz kraje Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie w obszarze ich potrzeb

w rozwoju kariery. Uczestniczki networku spotkały się z globalnymi liderami Coca-Cola HBC, brały udział w spotkaniach z reprezentantkami innych kobiecych networków z różnych krajów zarówno z Coca-Cola HBC i innych firm, które prezentowały swoje dobre praktyki. Uczestniczki Power of Female wzięły udział w szkoleniu dotyczącym budowy marki osobistej.

LIST DYREKTOREK GENERALNYCH SYSTEMU COCA-COLA
SYSTEM FIRM COCA-COLA
BUSINESS UNIT
WPLYW GOSPODARCZY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
WPLYW SPOŁECZNY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
WPLYW ŚRODOWISKOWY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
ORAPORCIE



Chcemy wypracowywać rozwiązania, wspierające ambicje i dążenia kobiet w rozwoju kariery zawodowej. W 2022 roku Power of Female tworzyło w Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie 30 kobiet. Niewątpliwą zaletą udziału w inicjatywie jest możliwość rozszerzania kontaktów, poszukiwania wsparcia w trudnościach zawodowych i personalnych oraz współtworzenie ważnej z perspektywy całej organizacji zmiany. Wspieramy też rozwój osobisty i dzielimy doświadczeniami. Budujemy sieć mentorów i menterek. To wzmacnia i pomaga w codziennej pracy.

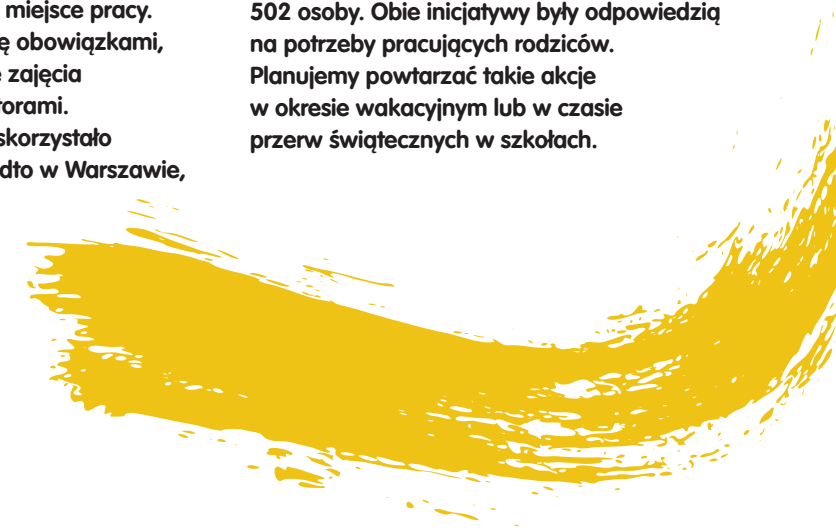
*Katarzyna Bartold-Bajek,
People and Culture Director, Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie*



DOBRA PRAKTYKA

W lipcu i sierpniu 2022 roku zorganizowaliśmy „Piątki dla rodzin i przyjaciół” w warszawskim biurze. Pracownicy mogli w tym czasie pokazywać rodzinie i dzieciom swoje miejsce pracy. Gdy rodzice zajmowali się obowiązkami, dzieci miały w tym czasie zajęcia z profesjonalnymi animatorami. Około 100 pracowników skorzystało z takiej możliwości. Ponadto w Warszawie,

Krakowie i Radzyminie odbyło się Family Day dla pracowników i ich rodzin. W Warszawie uczestniczyło w nim 250 osób, w Radzyminie 700, a w Krakowie 502 osoby. Obie inicjatywy były odpowiedzią na potrzeby pracujących rodziców. Planujemy powtarzać takie akcje w okresie wakacyjnym lub w czasie przerw świątecznych w szkołach.



Szkolenia i rozwój

LIST DYREKTORÓW
GENERALNYCH
SYSTEMU
COCA-COLA

SYSTEM FIRM
COCA-COLA

BUSINESS UNIT

WPŁYW
GOSPODARCZY

BUSINESS UNIT
POLSKA
KRAJE BAŁTYCKIE

WPŁYW
SPOŁECZNY

BUSINESS UNIT
POLSKA
KRAJE BAŁTYCKIE

WPŁYW
ŚRODOWISKOWY

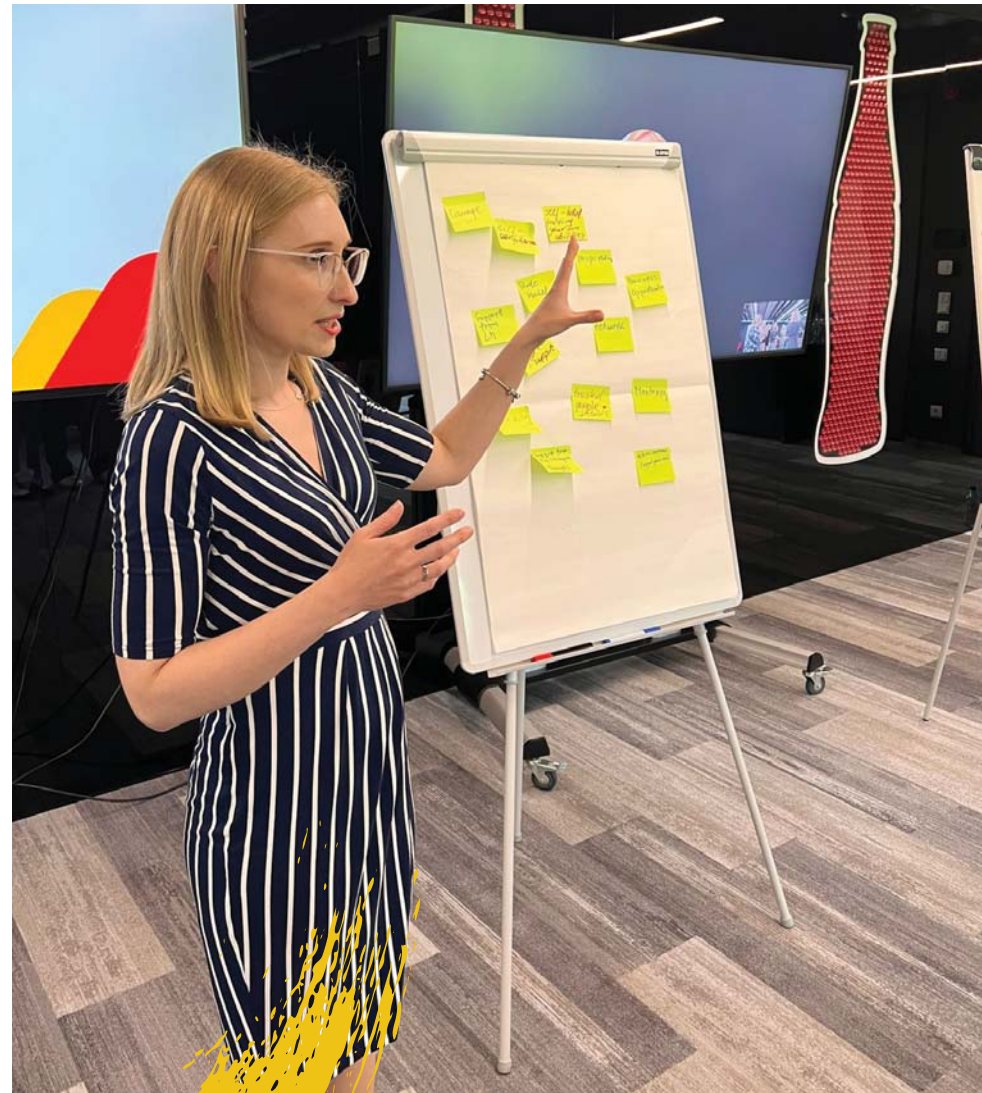
BUSINESS UNIT
POLSKA
KRAJE BAŁTYCKIE

O RAPORCIE

[404-2]

Stawiamy na rozwój pracowników w ramach organizacji i oferujemy szkolenia dostosowane do naszych aktualnych i przyszłych potrzeb biznesowych. Programy podnoszenia kwalifikacji zawodowych dostępne są dla wszystkich w Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie - pracowników zakładów produkcyjnych, managerów i osób zatrudnionych w dziale sprzedaży.

Zapewniamy też kursy języka angielskiego, szkolenia dotyczące zagadnień prawnych, technik negocjacyjnych oraz umiejętności digitalowych. Naukę wspiera platforma e-learningowa Helo z niemal 2500 materiałów szkoleniowych w 22 językach.



Inicjatywy rozwojowe i w zakresie dzielenia się wiedzą:

- Coke Day – sesja dla nowych pracowników w HQ,
- Sesje informacyjne IDP,
- Sesje edukacyjne P4G,
- Sesje edukacyjne na temat zaangażowania.

Sesje edukacyjne E2E BSO:

- Power Hour (dla kadry zarządzającej),
- Polski Ład – sesje edukacyjne,
- Szkolenia poświęcone różnorodności i budowie włączającej kultury organizacyjnej.

W Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie wspieramy wymianę wiedzy wśród naszych pracowników. Wdrożyliśmy m.in. system mentoringu oparty na wzajemnym uczeniu się, w ramach którego mentor i podopieczny pomagają sobie nawzajem w rozwoju osobistym i zawodowym poprzez dzielenie się wiedzą i doświadczeniem. Celem jest m.in. wspieranie wdrażania nowo zatrudnionych pracowników, wspieranie menedżerów w rozwoju kompetencji przywódczych oraz wspieranie talentów. Systemem objęte są wszystkie rynki naszej grupy, co umożliwia wybranie mentora z dowolnego kraju.

LIST DYREKTORÓW
GENERALNYCH
SYSTEMU
COCA-COLA

SYSTEM FIRM
COCA-COLA

BUSINESS UNIT

WPŁYW
GOSPODARCZY

BUSINESS UNIT
POLSKA
KRAJE BAŁTYCKIE

WPŁYW
SPOŁECZNY

BUSINESS UNIT
POLSKA
KRAJE BAŁTYCKIE

WPŁYW
ŚRODOWISKOWY

BUSINESS UNIT
POLSKA
KRAJE BAŁTYCKIE

O RAPORCIE



Obserwujemy naszych liderów niższego, średniego i wyższego szczebla i pomagamy im w jak najszybszym zdobyciu kompetencji potrzebnych do realizacji naszej strategii.

Roczne programy dla pracowników o najwyższym potencjale prowadzone są na trzech poziomach – od specjalisty do managera, od managera do senior managera i od senior managera do członka zarządu. Programy skutecznie przygotowują do awansu i skracają czas potrzebny na osiągnięcie oczekiwanych wyników.

Program Fast Forward realizuje ten cel m.in. przez:

- zapewnienie jasnych możliwości rozwoju w obrębie firmy,
- planowanie ścieżek kariery,
- budowę zaangażowania,
- budowę grona sukcesorów najważniejszych stanowisk menedżerskich w organizacji,
- rozwój samodzielności i sieci kontaktów.

W 2022 roku kontynuowaliśmy **Opportunity Marketplace**, który łączy pracowników z projektami. Szefowie projektów publikują ogłoszenia z informacjami jakiego wsparcia i w jakim zakresie potrzebują, a pracownicy

szukający nowych możliwości rozwoju, mogą się do takich projektów zgłaszać. Pracownicy mogą aplikować do projektów z różnych działów, a nawet różnych państw w ramach grupy Coca-Cola HBC. Takie podejście umożliwia pracownikom realne uczenie się, zdobywanie zupełnie nowych kompetencji oraz praktyczne poznawanie organizacji.

[404-3]

Wszyscy nasi pracownicy podlegają regularnym ocenom jakości pracy i przeglądom rozwoju kariery zawodowej.

DOBRA PRAKTYKA

Od 2020 roku rozwijamy platformę **Smarp**, która służy pracownikom do tworzenia treści i dzielenia się nimi w mediach społecznościowych. **Smarp** pozwala nam docierać szerzej nie tylko z komunikatami firmowymi, ale także prywatnymi sukcesami pracowników, którzy chcą być aktywni, budować swój wizerunek, dzielić się wiedzą i szerzyć nasze wartości. Platforma wprowadza element rywalizacji. Pracownicy dzięki aktywności na platformie zdobywają punkty, które mogą wymienić na atrakcyjne nagrody.



**Zasady
chroniące
życie**
Zero jest możliwe

DOBRA PRAKTYKA

[403-5] [403-6]

W Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie w 2022 roku zorganizowaliśmy dwa Tygodnie Zdrowia i Bezpieczeństwa – edycję wiosenną i jesienną. W ramach akcji odbyły się szkolenia i aktywności dla pracowników w zakładach produkcyjnych i biurach. Hasłem wiosennej akcji były „Zasady Chroniące Życie”, a szczególnie pierwsza zasada „Pomyśl zanim zaczniesz”. Pracownicy mogą w łatwy sposób identyfikować zagrożenia wynikające z dziesięciu najczęściej wykonywanych prac i sprawdzić czy są do nich odpowiednio przygotowani. Ważną częścią akcji na jesień był dzień bezpieczeństwa osobistego i zagrożeń związanymi z sytuacją za wschodnią granicą. Tygodnie Zdrowia i Bezpieczeństwa to łącznie 53 aktywności i 173 godziny szkoleniowe, w których wzięło udział w sumie 1500 pracowników pracujących w sześciu lokalizacjach, w Polsce i na Litwie.

LIST DYREKTORÓW
GENERALNYCH
SYSTEMU
COCA-COLA

SYSTEM FIRM
COCA-COLA

BUSINESS UNIT

WPLYW
GOSPODARCZY

BUSINESS UNIT
POLSKA
KRAJE BAŁTYCKIE

WPLYW
SPOŁECZNY

BUSINESS UNIT
POLSKA
KRAJE BAŁTYCKIE

WPLYW
ŚRODOWISKOWY

BUSINESS UNIT
POLSKA
KRAJE BAŁTYCKIE

O RAPORCIE

Bezpieczna praca

[3-3 Zdrowie i bezpieczeństwo pracowników]
[403-1] [403-2] [403-8]

**Wdrożyliśmy w całym
Coca-Cola HBC Polska
i Kraje Bałtyckie spójny system
zarządzania kwestiami BHP.
Co najmniej raz w roku
oceniaemy ryzyka zawodowe
na wszystkich stanowiskach.**

Wyniki są omawiane w trakcie przeglądu systemów zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy wdrożonych w każdym zakładzie produkcyjnym i opartych na wymaganiach normy ISO 45001. W funkcjach komercyjnych i administracyjnych wyniki oceny ryzyka zawodowego są analizowane na bieżąco na comiesięcznych spotkaniach dotyczących stanu bezpieczeństwa pracy. Dodatkowo wprowadziliśmy zasadę ciągłej analizy ryzyka w przypadku zmian procesów, tymczasowych rozwiązań, lub nowych inwestycji (Risk Assessment Process – RAP). Wszyscy pracownicy oraz podwykonawcy pracujący pod naszym nadzorem są objęci zasadami systemu zarządzania kwestiami BHP.

[403-9] [403-10]

W 2022 roku nie było w Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie ani jednego wypadku ciężkiego lub śmiertelnego. Nie odnotowaliśmy też przypadku chorób zawodowych.

DOBRA PRAKTYKA

Priorytetem dla nas jest brak wypadków związanych z pracą. W ramach regularnych akcji, uświadamiających znaczenie przestrzegania zasad BHP, powstały materiały dla pracowników w biurach, zakładach produkcyjnych i w łańcuchu dostaw. Są dystrybuowane na plakatach, mailingach i spotkaniach. Udział w projekcie biorą nie tylko pracownicy, ale też osoby wykonujące pracę na terenie Coca-Cola HBC Polska i magazynach zewnętrznych operatorów logistycznych.

Dwa razy do roku zarząd Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie jest formalnie informowany o działaniach, które wynikają m.in. z analizy oceny ryzyka zawodowego. W przypadku pojawienia się nagłego zagrożenia Zarząd jest informowany w trybie pilnym i podejmuje adekwatne działania – w 2022 roku sytuacja taka miała miejsce m.in. w związku z nagłym załamaniem się pogody w grudniu i zwiększonym ryzyku kolizji drogowych.

Każdy pracownik ma obowiązek zgłoszenia zdarzeń wypadkowych i potencjalnie wypadkowych. Zespół wypadkowy określa przyczyny danego zdarzenia, a pozostałe jednostki są o nich informowane. Jeśli to możliwe wdrażane są działania zapobiegawcze mające na celu wyeliminowanie ryzyka wystąpienia podobnego zdarzenia w innych działach. W przypadku, gdy praca stanowi bezpośrednie zagrożenie zdrowia lub życia, pracownik ma obowiązek powstrzymania się od jej wykonania. O takim obowiązku są informowani wszyscy pracownicy. Wprowadziliśmy także możliwość anonimowego zgłaszania zdarzeń potencjalnie niebezpiecznych poprzez narzędzie Speak Up Line.

[403-3]

Za bezpieczeństwo pracy odpowiada każdy pracownik. Jednak dużą odpowiedzialność za realizację wymagań bezpieczeństwa, w tym identyfikację i eliminację zagrożeń spoczywa na bezpośrednich przełożonych oraz kierownictwu organizacji. Za zarządzanie bezpieczeństwem pracy w Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie odpowiada Zarząd. W spółce działa też funkcja Kierownika ds. BHP odpowiedzialnego za Polskę i Kraje Bałtyckie, który nadzoruje kwestie bezpieczeństwa i rozwija system zarządzania kwestiami BHP.

[403-5]

100% pracowników Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie zostało przeszkolonych w zakresie BHP zgodnie z wymogami lokalnych przepisów prawnych.

[403-7]

W 2022 roku kontynuowaliśmy wdrożone w latach poprzednich programy:

- **Zasady Chroniące Życie.** Program wzmacnia kulturę i wdraża globalne ujednolicono podejście do zagrożeń i prewencji,
- **Program Bezpieczeństwo Oparte na Zachowaniach - Behavioral Based Safety (BBS),** w ramach którego mamy wyszkolonych 407 obserwatorów, którzy wykonali w 2022 roku w sumie 2865 obserwacji,
- **Toolbox Talks,** czyli program promujący rozmowy na temat bezpieczeństwa oraz inspekcje stanowisk pracy prowadzone przez kadrę menadżerską Walk The Talk,
- **system monitorowania stylu jazdy Flotman** wraz z systemem motywującym dla przedstawicieli handlowych w celu poprawy bezpieczeństwa na drodze oraz zmniejszeniu emisji spalin do atmosfery w Polsce.

Zatrudnienie w Coca-Cola HBC Polska

LIST DYREKTORÓW GENERALNYCH SYSTEMU COCA-COLA
SYSTEM FIRM COCA-COLA
BUSINESS UNIT
WPLYW GOSPODARCZY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
WPLYW SPOŁECZNY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
WPLYW ŚRODOWISKOWY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
O RAPORCIE

W Coca-Cola HBC Polska zatrudniamy 1557 osób, z czego 72% to mężczyźni. W ogromnej większości osoby pracujące w Coca-Cola HBC Polska są zatrudnione na stałe, na pełnoetatowych stanowiskach.

Kilkadziesiąt osób współpracuje z naszą organizacją na innych niż etatowe zasadach – są to głównie odbiorcy usług zleconych i pracownicy agencji.

W 2022 roku świętowaliśmy wraz z pracownikami wyjątkowy jubileusz – 50 lat obecności marki Coca-Cola na polskim rynku. Zorganizowaliśmy dla pracowników urodzinowe konkursy z nagrodami. Więcej o obchodach jubileuszu piszemy w [części o relacjach z Interesariuszami](#).

DOBRA PRAKTYKA

W Coca-Cola HBC Polska wspieramy korporacyjny wolontariat pracowniczy – akcyjny, projektowy i kompetencyjny. Każdy pracownik ma możliwość zgłoszenia własnych propozycji projektowych w ramach konkursu na granty wolontariackie, ocenianych później przez komisję złożoną z pracowników i niezależnych ekspertów zewnętrznych. Pracownicy są zachęceni do współpracy z przedstawicielami lokalnych społeczności, lokalnych organizacji pozarządowych, aby wspólnie realizować ważne dla tej społeczności projekty. Mogą też angażować się jako mentorzy w ramach programu Youth Empowered. W ostatnim roku bardzo aktywnie włączali się w pomoc ukraińskim uchodźcom.

Każdemu pracownikowi przysługuje 1 dzień wolny na działania wolontariackie w godzinach pracy.

[2-7] [405-1]

Liczba pracowników w Polsce podziale na płeć:

	2022	2021	2020	2019
Kobiety	426	510	518	560
Mężczyźni	1131	1153	1253	1290
Suma	1557	1663	1771	1840
Udział procentowy zatrudnionych kobiet względem mężczyzn	38%	44%	41%	43%

Pracownicy zatrudnieni na:

umowie na czas nieokreślony

Kobiety	421
Mężczyźni	1126
Suma	1548

umowie na czas określony

Kobiety	4
Mężczyźni	4
Suma	8

pełen etat

Kobiety	420
Mężczyźni	1131
Suma	1551

część etatu

Kobiety	6
Mężczyźni	0
Suma	6

Jako Coca-Cola HBC Polska w 2022 roku nie zatrudnialiśmy żadnego pracownika bez zagwarantowanego czasu pracy.



LIST DYREKTORÓW
GENERALNYCH
SYSTEMU
COCA-COLA

SYSTEM FIRM
COCA-COLA

BUSINESS UNIT

WPLYW
GOSPODARCZY

BUSINESS UNIT
POLSKA
KRAJE BAŁTYCKIE

WPLYW
SPOŁECZNY

BUSINESS UNIT
POLSKA
KRAJE BAŁTYCKIE

WPLYW
ŚRODOWISKOWY

BUSINESS UNIT
POLSKA
KRAJE BAŁTYCKIE

O RAPORCIE



[2-8]
Całkowita liczba współpracowników, którzy nie są pracownikami, a których praca jest kontrolowana przez organizację¹ **69**

[2-21]
Stosunek całkowitego rocznego wynagrodzenia dla najlepiej opłacanej osoby w organizacji do mediany rocznych całkowitych wynagrodzeń dla wszystkich pracowników (z wyłączeniem najlepiej opłacanej osoby).

Polska	13,46 do 1
--------	------------

Stosunek procentowego wzrostu całkowitego rocznego wynagrodzenia dla najlepiej opłacanej osoby w organizacji do mediany procentowego wzrostu rocznych całkowitych wynagrodzeń dla wszystkich pracowników (z wyłączeniem najlepiej opłacanej osoby)

Polska	1,93 do 1
--------	-----------

¹ wynik w ekwiwalencie czasu pracy

[202-1]
Wysokość wynagrodzenia minimalnego (na poziomie kraju) nie jest zależna od płci. Wysokość średniego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn w stosunku do płacy minimalnej

	Wskaźnik dla kobiet	Wskaźnik dla mężczyzn
Polska	2,45	1,99

[405-2]
Stosunek wynagrodzenia podstawowego kobiet do mężczyzn

Polska	1,23
--------	------

[401-1]
Całkowita liczba nowych pracowników zatrudnionych w organizacji w raportowanym okresie, w tym w podziale na:

Płeć	2022	2021	2020	2019
Kobiety	84	103	49	182
Mężczyźni	145	118	73	330

Wiek

	2022	2021	2020	2019
Poniżej 30 lat	104	134	61	262
30-50 lat	117	86	58	243
Powyżej 50 lat	10	1	3	7

Wskaźnik nowych pracowników zatrudnionych w organizacji w raportowanym okresie, w tym w podziale na:

Płeć	2022	2021	2020	2019
Kobiety	0,053	0,063	0,030	0,100
Mężczyźni	0,093	0,070	0,040	0,180

Wiek

	2022	2021	2020	2019
Poniżej 30 lat	0,066	0,082	0,040	0,140
30-50 lat	0,075	0,048	0,030	0,130
Powyżej 50 lat	0,006	0,002	0,002	0,010

LIST DYREKTORÓW GENERALNYCH SYSTEMU COCA-COLA
SYSTEM FIRM COCA-COLA
BUSINESS UNIT
WPLYW GOSPODARCZY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
WPLYW SPOŁECZNY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
WPLYW ŚRODOWISKOWY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
O RAPORCIE



Wskaźnik rotacji pracowników w raportowanym okresie, w tym w podziale na:

Płeć	2022	2021	2020	2019
Kobiety	72	118	83	117
Mężczyźni	125	191	155	195
Wiek				
Poniżej 30 lat	62	102	57	178
30-50 lat	114	170	132	131
Powyżej 50 lat	21	37	8	4

Całkowita liczba pracowników, którzy odeszli z organizacji w raportowanym okresie, w tym w podziale na:

Płeć	2022	2021	2020	2019
Kobiety	0,0462	0,071	0,047	0,060
Mężczyźni	0,080	0,115	0,088	0,110
Wiek				
Poniżej 30 lat	0,039	0,062	0,032	0,100
30-50 lat	0,073	0,102	0,075	0,070
Powyżej 50 lat	0,013	0,020	0,005	0,002

[401-3] Procent pracowników uprawnionych do urlopów rodzicielskich i procent osób, które skorzystały z tego świadczenia

	Procent uprawnionych pracowników	Procent pracowników, którzy skorzystali z urlopu
Polska	100%	94%

[404-1] Średnia liczba godzin szkoleniowych, które odbyli pracownicy w raportowanym okresie, w podziale na:

Płeć	2022	2021	2020
Kobiety	25,04	15,13	22,43
Mężczyźni	28,19	15,57	17,08

Kategoria zatrudnienia

Liderzy zmiany – change leader (CL)	1,21
Liderzy pierwszej Linii – Front Line Leaders (FLL)	11,69
Top300	0,54
Inne stanowiska	13,87

LIST DYREKTORÓW GENERALNYCH SYSTEMU COCA-COLA

SYSTEM FIRM COCA-COLA

BUSINESS UNIT

WPLYW GOSPODARCZY

BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE

WPLYW SPOŁECZNY

BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE

WPLYW ŚRODOWISKOWY

BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE

O RAPORCIE



[403-9]

Główne rodzaje wypadków w Coca-Cola HBC Polska to potknięcia, poślizgnięcia lub stłuczenia w przypadku pracowników oraz operacje wózkami widłowymi w przypadku osób, które nie są naszymi pracownikami, ale które wykonywały

prace na terenie naszych zakładów. Wśród zagrożeń szczególnie niebezpiecznych identyfikujemy jazdę samochodem i operacje logistyczne. W 2022 roku nie odnotowaliśmy wypadku przy pracach szczególnie niebezpiecznych.

Liczba ofiar śmiertelnych w wyniku obrażeń związanych z pracą	0
Wskaźnik ofiar śmiertelnych w wyniku obrażeń związanych z pracą	0
Liczba poważnych obrażeń związanych z pracą (z wyłączeniem ofiar śmiertelnych)	0
Wskaźnik poważnych obrażeń związanych z pracą (z wyłączeniem ofiar śmiertelnych)	
Liczba obrażeń związanych z pracą	6
Wskaźnik obrażeń związanych z pracą	0.38
Liczba przepracowanych godzin	3187030667

Bezpieczeństwo osób, które nie są pracownikami, ale ich praca i/lub miejsce pracy są kontrolowane przez organizację

Liczba ofiar śmiertelnych w wyniku obrażeń związanych z pracą	0
Wskaźnik ofiar śmiertelnych w wyniku obrażeń związanych z pracą	0
Liczba poważnych obrażeń związanych z pracą (z wyłączeniem ofiar śmiertelnych)	
Wskaźnik poważnych obrażeń związanych z pracą (z wyłączeniem ofiar śmiertelnych)	0
Liczba obrażeń związanych z pracą	5
Wskaźnik obrażeń związanych z pracą	0.53
Liczba przepracowanych godzin	1873448



Zatrudnienie w Coca-Cola HBC Kraje Bałtyckie

LIST DYREKTORÓW
GENERALNYCH
SYSTEMU
COCA-COLA

SYSTEM FIRM
COCA-COLA

BUSINESS UNIT

WPLYW
GOSPODARCZY

BUSINESS UNIT
POLSKA
KRAJE BAŁTYCKIE

WPLYW
SPOŁECZNY

BUSINESS UNIT
POLSKA
KRAJE BAŁTYCKIE

WPLYW
ŚRODOWISKOWY

BUSINESS UNIT
POLSKA
KRAJE BAŁTYCKIE

O RAPORCIE

W Estonii, Litwie i Łotwie na umowy o pracę na pełnym etacie zatrudniamy 248 osób, z których ponad 61% to mężczyźni.

22 osoby współpracowały w 2022 roku z Coca-Cola HBC Kraje Bałtyckie na innych niż etatowe zasadach.



[2-7] [405-1]

Liczba pracowników w podziale na płeć:

	Estonia	Łotwa	Litwa
Kobiety	27	26	43
Mężczyźni	26	57	69
Suma	53	83	112

Udział procentowy zatrudnionych kobiet względem mężczyzn	104%	46%	62%
----------------------------------------------------------	------	-----	-----

Pracownicy zatrudnieni na:

umowie na czas nieokreślony	Estonia	Łotwa	Litwa
Kobiety	25	25	43
Mężczyźni	26	55	69
Suma	51	80	112

umowie na czas określony

Kobiety	2	2	0
Mężczyźni	1	1	0
Suma	3	3	0

cały etat

Kobiety	27	26	43
Mężczyźni	26	57	69
Suma	53	83	112

Jako Coca-Cola HBC w 2022 roku nie zatrudnialiśmy w Estonii, Łotwie i Litwie żadnego pracownika na część etatu ani w formule, w której nie ma zagwarantowanego czasu pracy.

[2-8]

W 2022 roku korzystaliśmy w krajach bałtyckich z pracy osób współpracujących na innych zasadach niż umowa o pracę:

- W Estonii – 1 osoba
- Na Łotwie – 13 osób
- Na Litwie było to 8 osób



LIST DYREKTORÓW GENERALNYCH SYSTEMU COCA-COLA
SYSTEM FIRM COCA-COLA
BUSINESS UNIT
WPLYW GOSPODARCZY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
WPLYW SPOŁECZNY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
WPLYW ŚRODOWISKOWY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
O RAPORCIE



[2-21]

Stosunek całkowitego rocznego wynagrodzenia dla najlepiej opłacanej osoby w organizacji do mediany rocznych całkowitych wynagrodzeń dla wszystkich pracowników (z wyłączeniem najlepiej opłacanej osoby).

Estonia	5,03 do 1
Łotwa	2,67 do 1
Litwa	3,57 do 1

Stosunek procentowego wzrostu całkowitego rocznego wynagrodzenia dla najlepiej opłacanej osoby w organizacji do mediany procentowego wzrostu rocznych całkowitych wynagrodzeń dla wszystkich pracowników (z wyłączeniem najlepiej opłacanej osoby)

Estonia	4,27
Łotwa	3,27
Litwa	5,09

[202-1]

Wysokość wynagrodzenia minimalnego (na poziomie kraju) nie jest zależna od płci. Wysokość średniego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn w stosunku do płacy minimalnej

	Wskaźnik dla kobiet	Wskaźnik dla mężczyzn
Estonia	2,93	3,56
Łotwa	3,10	2,95
Litwa	3,82	3,34

[405-2]

Stosunek wynagrodzenia podstawowego kobiet do mężczyzn

Estonia	0,82
Łotwa	1,14
Litwa	1,05

[401-1]

Całkowita liczba nowych pracowników zatrudnionych w organizacji w raportowanym okresie, w tym w podziale na:

Płeć

	Estonia	Łotwa	Litwa
Kobiety	9	9	6
Mężczyźni	4	11	6

Wiek

	Estonia	Łotwa	Litwa
Poniżej 30 lat	7	9	1
30-50 lat	5	11	13
Powyżej 50 lat	1	0	0

Wskaźnik nowych pracowników zatrudnionych w organizacji w raportowanym okresie:

	Estonia	Łotwa	Litwa
Kobiety	23.6	32.1	11.5
Mężczyźni	14.2	18.3	11.2
Poniżej 30 lat	46.6	56.2	4.5
30-50 lat	11.1	18.0	15.1
Powyżej 50 lat	0	0	0

LIST DYREKTOREK GENERALNYCH SYSTEMU COCA-COLA
SYSTEM FIRM COCA-COLA
BUSINESS UNIT
WPLYW GOSPODARCZY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
WPLYW SPOŁECZNY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
WPLYW ŚRODOWISKOWY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
O RAPORCIE

Całkowita liczba pracowników, którzy odeszli z organizacji w raportowanym okresie w podziale na:

Płeć

	Estonia	Łotwa	Litwa
Kobiety	12	11	8
Mężczyźni	5	25	7

Wiek

Poniżej 30 lat	5	2	5
30-50 lat	12	25	8
Powyżej 50 lat	0	0	2

Wskaźnik rotacji pracowników w raportowanym okresie w podziale na:

Płeć

	Estonia	Łotwa	Litwa
Kobiety	31.5	39.2	15
Mężczyźni	17.8	41.6	9.8

Wiek

Poniżej 30 lat	33.3	12.5	22.7
30-50 lat	26.6	59	9.3
Powyżej 50 lat	0	0	14.2

[401-3]

Procent pracowników uprawnionych do urlopów rodzicielskich i procent osób, które skorzystały z tego świadczenia

	Procent uprawnionych pracowników	Procent pracowników, którzy skorzystali z urlopu
Estonia	100%	100%
Łotwa	100%	100%
Litwa	100%	100%

[404-1]

Średnia liczba godzin szkoleniowych, które odbyli pracownicy w raportowanym okresie, w podziale na:

Płeć

	Estonia	Łotwa	Litwa
Kobiety	5,93	24,59	12,43
Mężczyźni	7,40	17,08	15,20

Kategoria zatrudnienia

Liderzy pierwszej Linii – Front Line Leaders (FLL)	4,05	9,40	9,70
Liderzy zmiany – change leader (CL)	-	1,43	1,09
Pozostałe stanowiska	2,60	8,60	3,34



LIST DYREKTORÓW GENERALNYCH SYSTEMU COCA-COLA
SYSTEM FIRM COCA-COLA
BUSINESS UNIT
WPLYW GOSPODARCZY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
WPLYW SPOŁECZNY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
WPLYW ŚRODOWISKOWY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
O RAPORCIE

[403-9]

W 2022 roku w Estonii, Łotwie i Litwie nie odnotowaliśmy żadnego wypadku przy pracy. Identyfikujemy zagrożenia na podstawie wymagań obowiązujących w danym kraju oraz wymagań korporacyjnych. Wśród zagrożeń szczególnie niebezpiecznych identyfikujemy m.in. jazdę samochodem i operacje logistyczne.



	Estonia	Łotwa	Litwa
Liczba ofiar śmiertelnych w wyniku obrażeń związanych z pracą	0	0	0
Wskaźnik ofiar śmiertelnych w wyniku obrażeń związanych z pracą	0	0	0
Liczba poważnych obrażeń związanych z pracą (z wyłączeniem ofiar śmiertelnych)	0	0	0
Wskaźnik poważnych obrażeń związanych z pracą (z wyłączeniem ofiar śmiertelnych)	0	0	0
Liczba obrażeń związanych z pracą	0	0	0
Wskaźnik obrażeń związanych z pracą	0	0	0
Liczba przepracowanych godzin	106424	162648	226904

Bezpieczeństwo osób, które nie są pracownikami, ale ich praca i/lub miejsce pracy są kontrolowane przez organizację

	Estonia	Łotwa	Litwa
Liczba ofiar śmiertelnych w wyniku obrażeń związanych z pracą	0	0	0
Wskaźnik ofiar śmiertelnych w wyniku obrażeń związanych z pracą	0	0	0
Liczba poważnych obrażeń związanych z pracą (z wyłączeniem ofiar śmiertelnych)	0	0	0
Wskaźnik poważnych obrażeń związanych z pracą (z wyłączeniem ofiar śmiertelnych)	0	0	0
Liczba obrażeń związanych z pracą	0	0	0
Wskaźnik obrażeń związanych z pracą	0	0	0
Liczba przepracowanych godzin	7093	41659	118724



LIST DYREKTORÓW GENERALNYCH SYSTEMU COCA-COLA
SYSTEM FIRM COCA-COLA
BUSINESS UNIT
WPLYW GOSPODARCZY BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
WPLYW SPOŁECZNY BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
WPLYW ŚRODOWISKOWY BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
O RAPORCIE



WPLYW ŚRODOWISKOWY

LIST DYREKTORÓW
GENERALNYCH
SYSTEMU
COCA-COLA

SYSTEM FIRM
COCA-COLA

BUSINESS UNIT

WPŁYW
GOSPODARCZY

BUSINESS UNIT
POLSKA
KRAJE BAŁTYCKIE

WPŁYW
SPOŁECZNY

BUSINESS UNIT
POLSKA
KRAJE BAŁTYCKIE

WPŁYW
ŚRODOWISKOWY

BUSINESS UNIT
POLSKA
KRAJE BAŁTYCKIE

O RAPORCIE



ZGODNIE Z MISJĄ ZRÓWNOWAŻONEGO
ROZWOJU 2025 DĄŻYMY DO:

- **100% naszych opakowań konsumenckich nadawało się do recyklingu**
- **35% wszystkich butelek PET pochodziło z materiału PET z recyklingu lub z materiałów odnawialnych**
- **Pomocy w zbiórce równowartości 100% naszych opakowań, które trafiają do konsumentów**



ZGODNIE Z MISJĄ ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU 2025 DĄŻYMY DO:

- **Zmniejszenia zużycia wody w zakładach znajdujących się na terenach zagrożonych deficytem wody o 20%**
- **Pomocy w zagwarantowaniu dostępności wody dla wszystkich lokalnych społeczności na obszarach zagrożonych deficytem wody.**



ZGODNIE Z MISJĄ ZRÓWNOWAŻONEGO
ROZWOJU 2025 DĄŻYMY DO:

- **50% całkowitej energii zużywanej w zakładach pochodziło ze źródeł czystych i odnawialnych**
- **100% całkowitej, zakupionej energii elektrycznej w zakładach w UE pochodziło ze źródeł odnawialnych i czystych**
- **Obniżenia bezpośredniej emisji CO₂ o 30% w porównaniu do roku 2017**
- **Obniżenia emisji w sklepach i osiągnięcie poziomu 50% energooszczędnych lodówek w punktach sprzedaży**
- **Do 2030 roku redukcja emisji w zakresie 1 i 2 o 55%, dla zakresu 3 o 21%**



Dbłość o minimalizowanie wpływu na środowisko i klimat jest wpisana w strategię biznesową i polityki korporacyjne Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie. Doskonaliśmy obecne rozwiązania pozwalające nam minimalizować nasz niepożądany wpływ i budujemy partnerstwa na rzecz innowacyjnych rozwiązań

Kwestie środowiskowe w Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie regulują:

- **Polityka zrównoważonego rozwoju operacyjnego.** Trzy filary polityki definiują nasze działania w obszarach środowiska, jakości oraz BHP.
- **Polityka środowiskowa.** Zobowiązujemy się do prowadzenia działalności w sposób odpowiedzialny i z należytą troską - w szczególności tam, gdzie mamy wpływ na środowisko naturalne oraz zrównoważony rozwój.

- **Polityka w zakresie ochrony zasobów wodnych.** Ograniczamy nasz wpływ na zasoby wodne oraz wspieramy inicjatywy na rzecz ochrony tych zasobów z poszanowaniem potrzeb lokalnych społeczności.
- **Polityka w zakresie gospodarowania odpadami opakowaniowymi** stanowi nasze zobowiązanie do stałego podnoszenia skuteczności działań na rzecz ochrony środowiska w dziedzinie opakowań i odpadów opakowaniowych.
- **Polityka w Zakresie Jakości i Bezpieczeństwa Żywności określa** naszą odpowiedzialność za zapewnienie jakości i bezpieczeństwa żywności w odniesieniu do wszystkich produktów, które produkujemy i dystrybuujemy.
- **Stanowisko w kwestii Organizmów Modyfikowanych Genetycznie.** Nasze stanowisko jest jasne - nie używamy surowców modyfikowanych genetycznie lub pochodzących z organizmów modyfikowanych genetycznie.

Pełna treść naszych polityk dostępna jest [tutaj](#).

Świat bez odpadów

LIST DYREKTORÓW GENERALNYCH SYSTEMU COCA-COLA
SYSTEM FIRM COCA-COLA
BUSINESS UNIT
WPLYW GOSPODARCZY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
WPLYW SPOŁECZNY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
WPLYW ŚRODOWISKOWY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
O RAPORCIE

NASZE OPAKOWANIA

[3-3 Opakowania i gospodarka obiegu zamkniętego]

Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie realizuje globalną ambicję Coca-Cola „Świat bez odpadów”, definiującą naszą strategię opakowaniową do 2030 roku, realizowaną w 3 obszarach:



DESIGN:

- **100%** opakowań zdolnych do recyklingu,
- **50%** zawartości materiału PET z recyklingu i/lub z materiałów odnawialnych w naszych butelkach.



COLLECT:

- **100%** ekwiwalentu opakowań konsumenckich zostanie zebranych i poddanych recyklingowi,
- **50%** wszystkich butelek PET z materiału PET z recyklingu i/lub z materiałów odnawialnych.



PARTNER:

- Chcemy budować strategiczne partnerstwa na rzecz Świata bez Odpadów.

world without waste
THE COCA-COLA COMPANY

[306-2]

DESIGN: Projektujemy mniejsze i lżejsze opakowania i zmieniamy etykiety konsekwentnie z roku na rok zmniejszając ilości potrzebnych do ich produkcji surowców. W 2022 odchudziliśmy preformy butelek półlitrowych i litrowych.

Zmiana pozwoliła na oszczędność 205 ton plastiku i redukcje emisji o 449 ton CO₂.

Dbamy również o opakowania zbiorcze transportowe. Wprowadziliśmy

KeelClip, czyli technologię eliminującą folię termokurczliwą z wielopaków puszek z napojami. Tworzywo sztuczne zostało zastąpione tekturowym opakowaniem pochodzącym ze zrównoważonych źródeł.

LIST DYREKTORÓW
GENERALNYCH
SYSTEMU
COCA-COLA

SYSTEM FIRM
COCA-COLA

BUSINESS UNIT

WPLYW
GOSPODARCZY

BUSINESS UNIT
POLSKA
KRAJE BAŁTYCKIE

WPLYW
SPOŁECZNY

BUSINESS UNIT
POLSKA
KRAJE BAŁTYCKIE

WPLYW
ŚRODOWISKOWY

BUSINESS UNIT
POLSKA
KRAJE BAŁTYCKIE

O RAPORCIE

W kierunku neutralności klimatycznej

[3-3 Zmiany klimatu]

W Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie realizujemy globalne zobowiązanie Net Zero by 2040 ogłoszone przez Coca-Cola HBC.

Celem jest osiągnięcie
zerowej emisji netto
w całym łańcuchu wartości do 2040 roku.

Zatwierdzony naukowo cel zakłada:

- do 2030 roku redukcje emisji w łańcuchu wartości (podzielonym na zakresy 1, 2 i 3) o 24%,
- dalszą 50-procentową redukcję w kolejnej dekadzie.

Zmniejszenie 90% emisji w trzecim zakresie łańcucha wartości wiązać się będzie ze ścisłym współdziałaniem z podmiotami zewnętrznymi, dlatego też Coca-Cola HBC jeszcze bardziej koncentrować się będzie na relacjach partnerskich ze swoimi dostawcami. W tych przypadkach, gdzie całkowita eliminacja emisji okaże się niemożliwa, Coca-Cola HBC złagodzi negatywne skutki dla klimatu poprzez inwestycje w inne działania na rzecz środowiska i klimatu.



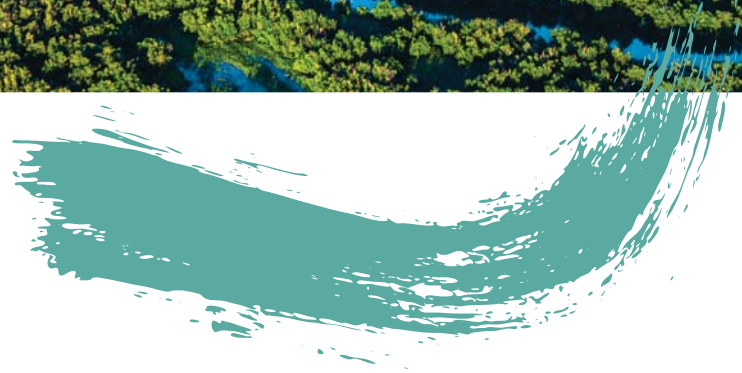
Kluczowymi obszarami redukcji w Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie są:

- Zwiększona efektywność energetyczna, przejście na 100% odnawialną energię elektryczną
- Zwiększenie udziału opakowań o mniejszej emisji CO₂ (projekty zmniejszające wagę opakowań, ograniczanie plastiku z opakowań transportowych)
- Dostarczenie niskoemisyjnych lodówek klientom
- Przejście na niskoemisyjną flotę

W Polsce i krajach bałtyckich

100%

zakupionej energii wykorzystywanej w naszych zakładach produkcyjnych pochodziło z odnawialnych, potwierdzonych certyfikatami źródeł.



LIST DYREKTOREK
GENERALNYCH
SYSTEMU
COCA-COLA

SYSTEM FIRM
COCA-COLA

BUSINESS UNIT

WPŁYW
GOSPODARCZY

BUSINESS UNIT
POLSKA
KRAJE BAŁTYCKIE

WPŁYW
SPOŁECZNY

BUSINESS UNIT
POLSKA
KRAJE BAŁTYCKIE

WPŁYW
ŚRODOWISKOWY

BUSINESS UNIT
POLSKA
KRAJE BAŁTYCKIE

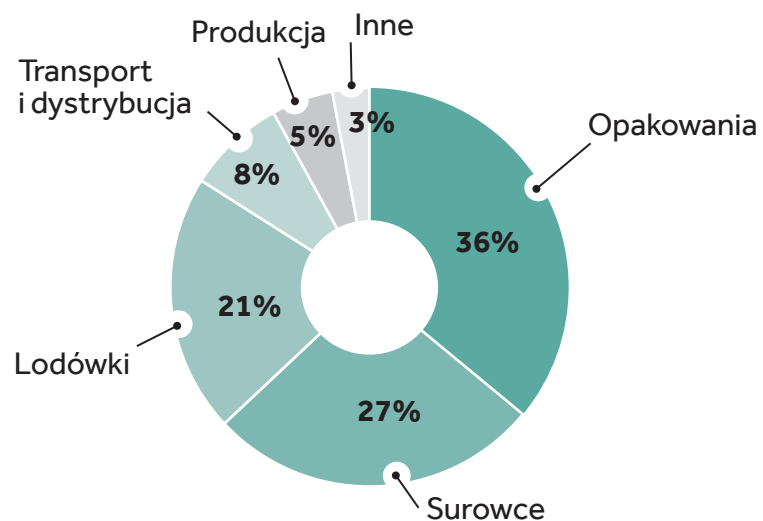
O RAPORCIE

W Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie zredukowaliśmy nasze emisje dla zakresu 1,2 i 3 o

44%

w porównaniu do 2010 roku.

Struktura emisji Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie w zakresie 1,2 i 3:



Jako Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie mamy ambicję minimalizowania emisji w całym łańcuchu wartości, dlatego współpracujemy z naszymi klientami i dostawcami w celu współtworzenia inicjatyw dotyczących rozwiązań niskoemisyjnych. Przykładem takich działań jest konsekwentna wymiana lodówek na urządzenia o niższym zużyciu energii, a tym samym zmniejszenie całkowitej emisji. W Polsce wymieniliśmy już prawie 60% lodówek, w Estonii wskaźnik ten wynosi 47%, na Łotwie 45%, a na Litwie 39% naszego sprzętu do zimnych napojów to lodówki niskoemisyjne.

*Ksenija Todić,
Supply Chain Director
Coca-Cola HBC Polska
i Kraje Bałtyckie*



DOBRA PRAKTYKA

Nie kupujemy aut z silnikami benzynowymi lub diesla. Chcemy do 2025 roku wymienić wszystkie samochody służbowe na ekologiczne auta hybrydowe lub elektryczne. Promujemy również ecodriving, który wpływa nie tylko na redukcję emisji, ale też na bezpieczeństwo w ruchu drogowym

	Estonia	Łotwa	Litwa	Polska
Liczba lodówek niskoemisyjnych	271	369	397	7674
Procent lodówek niskoemisyjnych	47%	45%	39%	58%
Redukcja CO ₂ w tonach	371	117	51	10,42

LIST DYREKTORÓW GENERALNYCH SYSTEMU COCA-COLA
SYSTEM FIRM COCA-COLA
BUSINESS UNIT
WPLYW GOSPODARCZY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
WPLYW SPOŁECZNY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
WPLYW ŚRODOWISKOWY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
O RAPORCIE

Nasza produkcja w Polsce

NASZE OPAKOWANIA

[3-3 Opakowania i gospodarka obiegu zamkniętego] [306-2]

W 2022 roku zakład w Tyliczu pilotażowo wprowadził do owijania palet innowacyjną folię ze wzmocnionymi włóknami, która pozwoliła zredukować zużycie folii o 40%, zachowując przy tym stabilność ładunku. Rozwiązanie wdrożone również częściowo w zakładzie w Radzyminie zagwarantowało redukcję plastiku o 35 ton, co przekłada się na redukcję emisji CO₂ rocznie o 73 tony. Wprowadzenie tej folii w pozostałych zakładach Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie w 2023 ma wpłynąć na redukcję emisji CO₂ aż o 400 ton.

DOBRA PRAKTYKA

W sumie, w 2022 roku redukcja wagi opakowań transportowych we wszystkich naszych zakładach przyczyniła się do redukcji plastiku o 136 ton, co przekłada się na redukcję emisji o 282 ton.

Zmniejszamy też ilość opadów niezwiązanych bezpośrednio z opakowaniami. W 2022 roku w przykładowych oczyszczalniach ścieków w Krakowie i Radzyminie wprowadzono bardziej efektywny środek, który redukuje masę odpadu osadu czynnego o 268 ton w skali roku.



DESIGN:

100%

opakowań w Polsce nadaje się do recyklingu.



W sumarycznej redukcji zużywanych surowców każdy krok ma znaczenie. Projektując odchudzanie opakowań dbamy jednocześnie, aby przy redukcji wykorzystania surowców pozostawić ich wygodę i funkcjonalność dla konsumentów. Przykładem mogą odchudzone być butelki po wodzie, które mimo mniejszej wagi opakowania po zmianach zachowały swoje wszystkie funkcje.

*Tomasz Tempieński,
Packaging Manager
Coca-Cola HBC Polska*



COLLECT: Zależy nam na jak najbardziej efektywnej zbiórce i recyklingu opakowań. W 2022 roku zebraliśmy i poddaliśmy recyklingowi 52% opakowań konsumenckich. Doświadczenia innych krajów wskazują, że wprowadzenie efektywnego systemu kaucyjnego pozwala na osiągnięcie poziomu zbiórki opakowań blisko 100%. Dlatego wraz z innymi producentami byliśmy inicjatorami stworzenia koalicji, która aktywnie działa na rzecz zbudowania dobrze zaplanowanego, efektywnego i przyjaznego konsumentowi systemu kaucyjnego.

52%

opakowań konsumenckich zebraliśmy i poddaliśmy recyklingowi



Tylko systemy kaucyjne gwarantują poziom zbiórki na najwyższym poziomie - wspieraliśmy utworzenie takich rozwiązań w innych krajach i wspieramy w Polsce i wiemy, choćby z doświadczenia Estonii czy Litwy, że w ten sposób możemy dać drugie życie ponad 90% naszych opakowań. Uzyskanie takich poziomów zbiórki jest dla nas kluczowe - szczególnie w kontekście osiągnięcia celu Net Zero do 2040 roku. System kaucyjny to ogromna inwestycja, dlatego bardzo istotna jest tu solidna podstawa prawna w postaci dobrze skonstruowanej ustawy, bo system musi być od samego początku dobrze skonstruowany, czyli efektywny i przyjazny dla wszystkich, szczególnie konsumentów.

*Katarzyna Borucka,
Dyrektorka ds. korporacyjnych
i zrównoważonego rozwoju
Coca-Cola HBC Polska
i Kraje Bałtyckie*



LIST DYREKTÓREK GENERALNYCH SYSTEMU COCA-COLA
SYSTEM FIRM COCA-COLA
BUSINESS UNIT
WPLYW GOSPODARCZY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
WPLYW SPOŁECZNY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
WPLYW ŚRODOWISKOWY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
O RAPORCIE



PARTNER: Dzięki partnerstwom zwiększamy zasięg i skuteczność naszych działań. Wspólnie z branżowymi partnerami zabiegamy o system kaucyjny, dzięki współpracy z partnerami technologicznymi szukamy innowacji w redukcji odpadów, a razem z partnerami społecznymi angażujemy się w akcje zbierania odpadów z najbliższego otoczenia.

W 2022 roku Fundacja Coca-Cola przyznała grant Fundacji Czysta Polska na przeprowadzenie projektu Czyste Lasy. Cel projektu to nie tylko wspólna troska o środowisko, ale przede wszystkim edukacja społeczna. Adresatami działań byli pracownicy firmy, mieszkańcy i władze miast, w których odbyła się akcja sprzątnięcia lasów. Przeprowadzono cztery akcje - w lasach Giżycka, Lublina, Niepołomic i Wieliczki. Łącznie 3197 uczestników zebrało 3,5 tony odpadów. W projekt zaangażowano lokalne społeczności, młodzież szkolną oraz domy seniora. W dniu pikniku ekologicznego sprzątnęli zarejestrowani wolontariusze, a w tygodniu szkoły.



Projektowi towarzyszyła ogólnopolska kampania społeczna pod hasłem „Jestem z (miasta), dbam o lasy!”, która dotarła do lokalnych społeczności z pozytywnym przekazem o ochronie środowiska i przekierowała na platformę edukacyjną www.swiatbezodpadow.pl.



LIST DYREKTOREK GENERALNYCH SYSTEMU COCA-COLA
SYSTEM FIRM COCA-COLA
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
WPLYW GOSPODARCZY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
WPLYW SPOŁECZNY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
WPLYW ŚRODOWISKOWY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
O RAPORCIE

[301-1]

Całkowita waga lub objętość materiałów wykorzystanych do wytworzenia i zapakowania kluczowych produktów i usług w Polsce w raportowanym okresie w podziale na:

materiały nieodnawialne, w tym (w kg):

	2022	2021	2020	2019
surowce	16 784 781	9 821 237	9 493 814	16 049 082
materiały wykorzystywane w procesie produkcyjnym, ale nie będące częścią finalnego produktu	1 222 581	1 156 864	1 053 345,63	1 124 342
materiały opakowaniowe	54 671 786	44 160 395	51 575 209,96	41 447 878

materiały odnawialne, w tym (w kg):

surowce	98228916	80 406 691	90 138 821	87 786 445
materiały opakowaniowe	6854389	5 944 120	3 857 690	4 401 277

[306-2]

Odpady generowane przez Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie to odpady związane z opakowaniami wykorzystywanymi w produkcji w trzech zakładach w Polsce i jednym na Litwie. Gospodarka odpadami opakowaniowymi zorganizowana jest poprzez organizacje odzysku. Wszystkie odpady produkcyjne odbierane są przez zewnętrznych dostawców i przekazywane w większości do recyklingu.

99,93%

odpadów w zakładach w Polsce został poddany recyklingowi

[306-3]

Całkowita waga odpadów niebezpiecznych oraz odpadów nie uznawanych za niebezpieczne w podziale na poniższe metody postępowania z odpadami (w tonach metrycznych) z zakładów produkcyjnych w Polsce.

	2022	2021	2020
Odpady wytworzone w zakładach w tonach	7338,65	8150,53	6513,98
Odpady inne niż niebezpieczne poddane recyklingowi	7325,39	8132,3	6483,23
Odpady niebezpieczne poddane recyklingowi	8,02	14,11	22,14
Odpady przekazane na składowisko w tonach	4,54	4,11	8,62

[301-3]

Procent odzyskanych produktów dla danej kategorii produktowej w Polsce

	2022	2021	2020	2019
PET	47,00	52,52	50,31	30,70
Tworzywa sztuczne ogółem	37,49	33,77	30,62	32,40
Opakowania z aluminium	54,8	51,83	54,50	51,10
Opakowania szklane	74,88	89,33	77,50	75,90

[301-2]

Recykling szkła
w Coca-Cola HBC Polska:

60% - zakład w Tyliczu
26% - zakład w Krakowie

Recykling aluminium
w Coca-Cola HBC Polska:

50% - zakład w Radzyminie
51% - zakład w Krakowie

LIST DYREKTORÓW GENERALNYCH SYSTEMU COCA-COLA
SYSTEM FIRM COCA-COLA
BUSINESS UNIT
WPLYW GOSPODARCZY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
WPLYW SPOŁECZNY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
WPLYW ŚRODOWISKOWY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
O RAPORCIE

ZUŻYCIE WODY

[3-3 Gospodarka wodna] [303-1]

Woda stanowi kluczowy zasób dla Coca-Cola HBC. Nie mamy zakładów na terenach uznanych za zagrożone deficytami wody w Polsce i krajach bałtyckich. Dokładamy wszelkich starań, aby w procesach produkcyjnych ograniczać zużycie wody i przestrzegać najwyższych międzynarodowych standardów.

Nasze działania poddajemy zewnętrznym audytom. Od 2020 roku zakłady Coca-Cola HBC Polska mają wdrożony międzynarodowy standard zrównoważonego zarządzania zasobami wodnymi **Alliance for Water Stewardship**, który potwierdza, że:

- utrzymujemy najlepsze praktyki w zakresie jakości chemicznej i biologicznej wody,
- rozpoznaliśmy i chronimy obszary o szczególnym znaczeniu wodnym,
- posiadamy transparentny system zarządzania zasobami wodnymi,
- prowadzimy zrównoważony pobór wody,
- w sprawach wody współpracujemy blisko z interesariuszami.

Zakłady w Polsce na bieżąco monitorują zużycie wody w procesach produkcyjnych i co roku ustalają cele redukcji. W 2022 roku osiągnięty cel to 1,49 litra na litr wyprodukowanego napoju.



[303-2] Jak oszczędzamy wodę w Coca-Cola HBC Polska:

Innowacyjny system płukania butelek PET w zakładzie w Krakowie.

Oszczędność:
25 tys. m³
rocznie.

Zaawansowany system filtracji w Radzyminie.

Oszczędność:
87 tys. m³
rocznie.

Zakład w Tyliczu, który produkuje wody Kropla Beskidu i Kropla Delice, stał się pierwszym i jak dotąd jedynym takim obiektem w Polsce, którego zarządzanie zasobami wodnymi zostało wyróżnione najwyższym, platynowym certyfikatem Alliance for Water Stewardship. Zakłady produkcyjne Coca-Cola HBC Polska w Radzyminie, Krakowie oraz Varenie na Litwie otrzymały złoty certyfikat.

Oczyszczone ścieki wykorzystywane do pracy wież chłodniczych w Radzyminie.

Oszczędność:
21 tys. m³
rocznie.

Nowoczesna stacja przygotowania wody w Tyliczu.

Oszczędność:
14 tys. m³
rocznie.

DOBRA PRAKTYKA



W kierunku zamykania obiegu wody w zakładzie w Radzyminie. Do pracy wież chłodniczych w instalacji kogeneracji (CHP) zamiast wody miejskiej

wykorzystujemy w Coca-Cola HBC Polska od 2022 roku oczyszczone ścieki pochodzące z zakładowej oczyszczalni. To innowacyjne podejście pozwala zaoszczędzić w skali roku nawet 21 tys. m³ wody, co oznacza redukcję zużycia wody miejskiej aż o 38%. Ten projekt został wyróżniony przez Polskie Stowarzyszenie ESG Innowacją ESG.



Kilka zmian w skali całej produkcji przyczynia się do istotnych redukcji naszego śladu wodnego. To nie tylko oszczędność finansowa dla nas, ale przede wszystkim mniejszy wpływ środowiskowy na lokalne zasoby wodne.

*Paweł Nagórny,
Dyrektor zakładu
Coca-Cola HBC Polska
w Radzyminie*

LIST DYREKTOREK GENERALNYCH SYSTEMU COCA-COLA
SYSTEM FIRM COCA-COLA
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
WPLYW GOSPODARCZY BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
WPLYW SPOLECZNY BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
WPLYW ŚRODOWISKOWY BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
O RAPORCIE

[303-3]

Pobór wody w megalitrach (ML) w Polsce

	2022	2021	2020	2019
Wody powierzchniowe	0	0	0	0
Wody gruntowe	2109,55	1879,95	1878,1	1963,969
Wody morskie	0	0	0	0
Woda produkcyjna (pozyskana w efekcie wydobycia, przetwarzania lub wykorzystania jakiegokolwiek innego surowca)	0	0	0	0
Woda pozyskana z pośredniego źródła (np. lokalna sieć wodociągowa)	119,61	81,50847	70,661	82,709

[303-5]

Zużycie wody w megalitrach (ML) w Polsce

	2022	2021	2020	2019
Całkowite zużycie wody we wszystkich obszarach	2 229,16	1 961,45	1 948,76	2 046,68
Całkowite zużycie wody na obszarach zagrożonych	0	0	0	0

ZRÓWNOWAŻONE ŹRÓDŁA ENERGII

100%

zakupionej energii elektrycznej wykorzystywanej w naszych zakładach produkcyjnych pochodzi z odnawialnych źródeł energii.



Wykorzystywanie energii ze źródeł odnawialnych to jeden z kroków w kierunku ograniczenia negatywnego wpływu związanego z emisjami gazów cieplarnianych, dlatego 68% całej energii elektrycznej używanej w polskich zakładach pochodzi już ze źródeł odnawialnych.

*Lucyna Sajdek,
Mehadžerka ds. środowiska
Coca-Cola HBC Polska
i Kraje Bałtyckie*

[302-1]

Całkowite zużycie energii ze źródeł nieodnawialnych w MJ w Polsce, w podziale na surowce, z których została wytworzona:

	2022	2021	2020	2019
Energia elektryczna	74 175 084	67 236 567	82 386 347	138 713 523
LPG	2 234 100	6 590 150	5 109 530	7 425 950
Gaz naturalny	94 907 911	100 449 086	94 124 408	108 524 611
LFO (light fuel oil)	198 315	0	681 876	354 510

Całkowite zużycie energii ze źródeł odnawialnych w MJ w Polsce pochodzących ze źródeł wiatrowych i wodnych:

Energia elektryczna	178 184 233
---------------------	-------------

Całkowite zużycie energii w MJ w Polsce:

Energii elektrycznej	252 359 317
Energii cieplnej	1 01 715 046
Chłodu	8 327 164
Pary	25 556 400

Całkowite zużycie energii (odnawialnej i nieodnawialnej) w organizacji w MJ w Polsce:

Całkowite zużycie energii w organizacji w dżulach lub wielokrotności	387 957 927
----------------------------------------------------------------------	-------------

LIST DYREKTOREK GENERALNYCH SYSTEMU COCA-COLA
SYSTEM FIRM COCA-COLA
BUSINESS UNIT
WPLYW GOSPODARCZY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
WPLYW SPOŁECZNY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
WPLYW ŚRODOWISKOWY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
O RAPORCIE

W KIERUNKU KLIMATYCZNEJ NEUTRALNOŚCI

[305-1]

Bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych brutto w tonach (t) ekwiwalentu CO₂

Emisje gazów cieplarnianych brutto w tonach (t) ekwiwalentu CO ₂	24775	tCO ₂ e
-----------------------------------------------------------------------------	-------	--------------------

Nie zidentyfikowano emisji ze źródeł biogenicznych.

Kraje

Polska	24775	tCO ₂ e
--------	-------	--------------------

Rodzaj źródła emisji

Spalanie w źródłach stacjonarnych	15116	tCO ₂ e
Spalanie w źródłach mobilnych	3878	tCO ₂ e
Proces	5584	tCO ₂ e
Lotne	184	tCO ₂ e

Rodzaj działalności:

Straty CO ₂	5584	tCO ₂ e
------------------------	------	--------------------

Przyjęto rok 2017 z emisją na poziomie 15510 tCO₂e jako bazowy dla obliczeń.
W toku wyboru nie zidentyfikowano aspektów dyskwalifikujących ten rok jako miarodajny.

73 tony

zredukowaliśmy emisje CO₂ wprowadzając innowacje w folii transportowej w zakładzie w Tyliczu i Radzyminie.

[305-2]

Pośrednie emisje gazów cieplarnianych liczone według metod market-based i location-based.

Polska

	2022	2021	2020	
Emisje pośrednie (Scope 2- metoda market-based) brutto w podziale na lokalizacje w tonach (t) ekwiwalentu CO ₂	24	49	26	tCO ₂ e
Emisje pośrednie (Scope 2- metoda location-based) brutto w podziale na lokalizacje w tonach (t) ekwiwalentu CO ₂	31 038	32 416	31 350	tCO ₂ e

Kraje

Polska	24	tCO ₂ e
--------	----	--------------------

Rodzaj energii

Elektryczna	24	tCO ₂ e
-------------	----	--------------------

Przyjęto rok 2017 z emisją na poziomie 29858 tCO₂e jako bazowy dla obliczeń.
W toku wyboru nie zidentyfikowano aspektów dyskwalifikujących ten rok jako miarodajny.

LIST DYREKTORÓW GENERALNYCH SYSTEMU COCA-COLA
SYSTEM FIRM COCA-COLA
BUSINESS UNIT
WPLYW GOSPODARCZY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
WPLYW SPOŁECZNY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
WPLYW ŚRODOWISKOWY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
O RAPORCIE

[305-3]

Inne pośrednie emisje gazów cieplarnianych brutto w podziale na lokalizacje w tonach (t) ekwiwalentu CO₂ lub jednostce równoważnej

Przyjęto rok 2017 z emisją na poziomie 444 583 tCO₂e jako bazowy dla obliczeń.
W toku wyboru nie zidentyfikowano aspektów dyskwalifikujących ten rok jako miarodajny.

Inne emisje pośrednie (Scope 3) brutto w podziale na lokalizacje w tonach (t) ekwiwalentu CO ₂	347166	tCO ₂ e
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------	--------------------

Kategorie GHG Protocol	Emisje z energii elektrycznej zużywanej przez wprowadzane do obrotu urządzenia do zimnych i gorących napojów (CDE) w t CO ₂ e	Emisje ze spalania paliw w transporcie i dystrybucji w t CO ₂ e	Podstawowe, wtórne i trzeciorzędne materiały opakowaniowe w t CO ₂ e	Emisje związane z kupionymi produktami (cukier, słodziki i koncentraty soków) w t CO ₂ e	Emisje związane ze produkcją i produktami w t CO ₂ e	Emisje związane ze spalaniem paliw nieuwzględnione w Zakresie 1 lub 2 w t CO ₂ e	Emisje związane ze zużyciem energii nieuwzględnione w Zakresie 1 lub 2 w t CO ₂ e	Całkowita inna pośrednia emisja (Scope 3) w t CO ₂ e
Polska	77 604	19 366	136 190	104 183	9 376	148	299	347 166

W naszych wynikach Corporate Carbon Footprint uwzględniamy emisje gazów cieplarnianych (GHG): CO₂, CH₄, N₂O, HFC, PFC, SF₆, NF₃. Jako metodologię obliczeniową stosujemy Standard rachunkowości korporacyjnej i sprawozdawczości w zakresie gazów cieplarnianych. Głównymi źródłami wskaźników emisji są: dla spalania mobilnego i stacjonarnego: narzędzie GHG; czynniki chłodnicze: GWP IPCC 2007.

Emisje z zakresu 1 obejmują: emisje z paliw wykorzystywanych w zakładach, emisje z floty posiadanej i dzierżawionej, emisje z wprowadzanych do obrotu chłodziw chłodnic, straty CO₂ podczas procesów produkcyjnych, emisje z paliw zużywanych w odległych obiektach (biura, dystrybucja) będących własnością Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie.

Zakres 1 obejmuje emisje z elektrociepłowni posiadanych i obsługiwanych przez Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie.

Emisje z zakresu 2 obejmują: emisje z dostarczanej energii elektrycznej, emisje z dostarczanej pary, gorącej i schłodzonej wody, CO₂, chłodzenie (wszystkie media i energia elektryczna, CO₂ zakupione od elektrociepłowni obsługiwanych przez osoby trzecie), emisje z energii elektrycznej wykorzystywanej przez odległe lokalizacje (biura, dystrybucja). Emisje są obliczane dla wskaźników energii elektrycznej MB i LB

Emisje z zakresu 3 obejmują:

- energii elektrycznej zużywanej przez wprowadzane do obrotu urządzenia do zimnych i gorących napojów (CDE),
- podstawowe, wtórne i trzeciorzędne materiały opakowaniowe,
- składniki, cukier i inne odżywcze substancje słodzące, soki i inne niż soki koncentraty,
- chemikalia,
- taboru obsługiwanego przez podmiot trzeci, w tym transportu kolejowego,
- Loty służbowe pracowników Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie,
- Dwutlenkiem węgla zużyty produkt,
- energia zużyta w odległych obiektach (biura, dystrybucja) będących własnością osób trzecich i przez nie zarządzanych.

LIST DYREKTORÓW GENERALNYCH SYSTEMU COCA-COLA
SYSTEM FIRM COCA-COLA
BUSINESS UNIT
WPLYW GOSPODARCZY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
WPLYW SPOŁECZNY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
WPLYW ŚRODOWISKOWY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
O RAPORCIE

[305-4]

Wskaźnik intensywności emisji gazów cieplarnianych dla organizacji

Scope 1&2	19.29
Scope 3	289.4

Wskaźnik CO₂ podawany w gramach na litr wyprodukowanego napoju (g/lpb)

Wskaźnik intensywności emisji gazów cieplarnianych gCO₂/l (litr wyprodukowanego napoju)

	2022	2021	2020	2019
Scope 1+2	19,29	20,00	20,00	37,45
Scope 3	289,4	278,09	299,14	322,31
Scope 1+2+3	308,69	298,09	319,14	359,76

[305-5]

Osiągnięta redukcja emisji gazów cieplarnianych będąca wynikiem podjętych działań (w tonach (t) ekwiwalentu CO₂)

Osiągnięta redukcja emisji gazów cieplarnianych będąca wynikiem podjętych działań (w tonach (t) ekwiwalentu CO ₂)	-117986	tCO ₂ e
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------	--------------------

Przyjęto rok 2017 z emisją na poziomie 489 951 tCO₂e jako bazowy dla obliczeń. W toku wyboru nie zidentyfikowano aspektów dyskwalifikujących ten rok jako miarodajny.

Zakresy w ramach których zostały osiągnięte redukcje emisji w porównaniu do 2017 roku

Zakres 1 (Scope 1) - poziom redukcji	9265	tCO ₂ e
Zakres 2 (scope 2) - poziom redukcji	-29834	tCO ₂ e
Zakres 3 (Scope 3) - poziom redukcji	-97417	tCO ₂ e

Przyczyną wzrostu raportowanych emisji w zakresie 1 względem roku bazowego jest przeniesienie w 2020 roku do tego zakresu emisji z paliw używanych do kogeneracji (jednoczesnego wytwarzania energii elektrycznej i użytkowego ciepła). Wcześniej emisje z tego obszaru raportowane były w zakresie 2.

W przypadku zakresu 2, od 2020 roku cała zakupiona energia elektryczna dla zakładów produkcyjnych pochodzi ze źródeł odnawialnych. W celu redukcji emisji w zakresie 3 wdrożyliśmy projekty mające na celu optymalizację opakowań oraz wymiany lodówek na energooszczędne.

Osiągnięta redukcja emisji gazów cieplarnianych będąca wynikiem podjętych działań (w tonach (t) ekwiwalentu CO₂)

	2022	2017	Zmiana w tCO ₂ e	Zmiana w %
Scope 1	24775	15 510	9265	+59,74
Scope 2	24	29 858	-29834	-99,92
Scope 3	347166	444 583	-97417	-21,91

BIORÓŻNORODNOŚĆ

[304-1] [2-27]

Zakład w małopolskim Tyliczu znajduje się w cennych przyrodniczo strefach Natura 2000 Południowomałopolskiego Obszaru Chronionego Krajobrazu w sąsiedztwie Popradzkiego Parku Krajobrazowego. Jesteśmy częścią ekosystemu i korzystamy z jej zasobów zgodnie z najlepszymi praktykami w oparciu o pozwolenia prawne – w 2022 roku nie zostały na nas nałożone żadne sankcje ani kary finansowe związane z nienależytym z nich korzystaniem oraz niezgodnością z prawem i regulacjami w kwestiach środowiskowych.



Nasza produkcja w Krajach Bałtyckich

LIST DYREKTORÓW GENERALNYCH SYSTEMU COCA-COLA
SYSTEM FIRM COCA-COLA
BUSINESS UNIT
WPLYW GOSPODARCZY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
WPLYW SPOŁECZNY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
WPLYW ŚRODOWISKOWY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
ORAPORCIE

NASZE OPAKOWANIA W KRAJACH BAŁTYCKICH

[3-3 Opakowania i gospodarka obiegu zamkniętego]

Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie realizuje globalną ambicję Coca-Cola „Świat bez odpadów”, definiującą naszą starą i nową strategię opakowaniową do 2030 roku, realizowaną w 3 obszarach:



DESIGN:

100% opakowań w krajach bałtyckich nadaje się do recyklingu.



COLLECT:

w krajach bałtyckich uzyskaliśmy wysokie procenty zbiórki i recyklingu naszych opakowań konsumenckich.



PARTNER:

Chcemy budować strategiczne partnerstwa na rzecz Świata bez Odpadów.

[301-3]

Procent odzyskanych produktów dla danej kategorii produktowej w krajach bałtyckich:

	Estonia			Łotwa			Litwa		
	2022	2021	2020	2022	2021	2020	2022	2021	2020
PET	88%	88%	88%	62%	19%	18%	98%	90%	93%
Plastik	55%	34,5%	39%	61%	60%	58%	91%	51%	37%
Szkło	90%	74,5%	75%	93%	74%	72%	99%	61%	67%
Aluminium	83%	93,7%	95%	98%	44%	43%	98%	90%	92%
Metal	60%	0%	35%	100%	58%	56%	100%	64%	56%

Bardzo wysoki odsetek recyklingu opakowań na Litwie możliwy jest dzięki sprawnie funkcjonującemu systemowi kaucyjnemu. Systemem - począwszy od zbiórki odpadów opakowaniowych, a skończywszy na ich recyklingu - zarządza Użstato Sistemos Administratorius, czyli organizacja założona przez Litewskie Stowarzyszenie Browarów; Związek Litewskich Przedsiębiorstw Handlowych oraz Litewskie Stowarzyszenie Producentów Naturalnej Wody Mineralnej. Członkowie założyciele Użstato Sistemos Administratorius wprowadzają na rynek ponad 80% opakowań objętych systemem kaucji.

Przy sprzedaży detalicznej napojów, od klientów na Litwie pobierana jest kaucja – 10 eurocentów - za opakowania jednorazowe z plastiku, szkła i metalu. Konsumenci mogą ją odzyskać przy zwrocie pustych opakowań. Rocznie Użstato Sistemos Administratorius zbiera ponad 600 milionów opakowań za

pośrednictwem automatów zwrotnych oraz w punktach zbiórki obsługiwanych przez sklepy. Statystycznie każdy mieszkaniec Litwy co roku zwraca 240 opakowań. Szacuje się, że litewski system depozytowy zapobiega co roku uwolnieniu 55 tysięcy ton CO₂.



LIST DYREKTORÓW GENERALNYCH SYSTEMU COCA-COLA
SYSTEM FIRM COCA-COLA
BUSINESS UNIT
WPLYW GOSPODARCZY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
WPLYW SPOŁECZNY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
WPLYW ŚRODOWISKOWY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
O RAPORCIE

DOBRA PRAKTYKA

System kaucyjny na Łotwie - w kierunku Świata Bez Odpadów

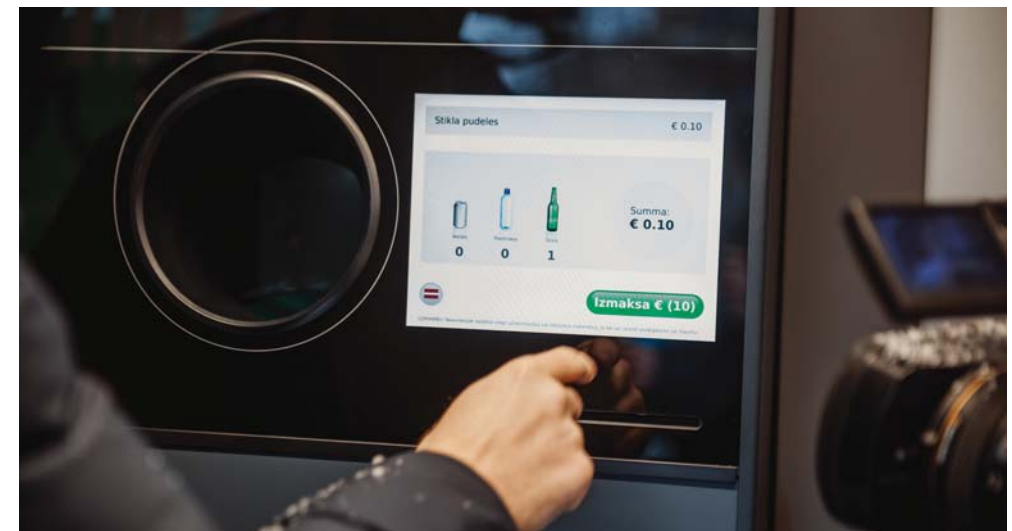
System kaucji za napoje na Łotwie, uruchomiony w lutym 2022 r., był kamieniem milowym dla całej branży napojów w przejściu na bardziej zrównoważony rozwój i gospodarkę o obiegu zamkniętym. „Coca-Cola HBC Łotwa”, jako jeden z założycieli „Depozīta Iepakojuma Operators”, aktywnie uczestniczyła w projektowaniu i rozwijaniu tego systemu, aby osiągnąć ambitne cele mające na celu poprawę efektywności zbiórki i recyklingu odpadów opakowaniowych na Łotwie. System kaucji jest znaczącym krokiem w kierunku zamykania obiegu opakowań. W perspektywie długoterminowej pomoże kierować działaniami producentów napojów, handlowców i społeczeństwa w kierunku przyjaznym dla klimatu, zapewniając jednocześnie możliwość pełnego zarządzania najpopularniejszymi opakowaniami napojów.

Największą organizacją zajmującą się recyklingiem odpadów opakowaniowych na Litwie jest zaś Žaliasis taškas (Zielona kropka). Została ona założona w 2002 roku przez 26 wiodących producentów i importerów w celu finansowania, koordynowania i promowania selektywnej zbiórki, sortowania i recyklingu odpadów opakowaniowych z gospodarstw domowych. Žaliasis taškas zrzesza ponad trzy tysiące producentów i importerów, uczestnicząc w rozwoju systemu gospodarki odpadami na Litwie.

2022 rok był pierwszym rokiem funkcjonowania systemu kaucyjnego na Łotwie. Wszyscy producenci od lutego do grudnia 2022 roku wprowadzili na rynek 366,8 mln opakowań, a 250 mln z nich trafiło do systemu kaucyjnego. W chwili uruchomienia systemu obowiązywał półroczny okres przejściowy, w którym część sprzedawanych w sklepach produktów nie była objęta systemem kaucyjnym. Szacuje się, że po jego zakończeniu zwrot opakowań ustabilizował się na poziomie 80%

System kaucyjny od 2022 roku działa też w Estonii. Tak samo jak na Litwie i Łotwie kaucja wynosi 10 eurocentów. W jego wdrożenie zaangażowana jest Coca-Cola HBC Estonia, która zyskała status „Operatora opakowań kaucyjnych”.

O skuteczności rozwiązania systemów kaucyjnych w krajach bałtyckich świadczą wysokie wyniki zbiórki opakowań konsumenckich.



Nasza spółka była zaangażowana w tworzenie systemu kaucyjnego od samego początku i jest współzałożycielem „Depozīta Iepakojuma Operators”. Do 2030 roku, zgodnie z globalną ambicją „Coca-Cola” „Świat bez odpadów”, zamierzamy zbierać i poddawać recyklingowi tyle butelek i puszek, ile wprowadzamy na rynek, a systemy kaucji za napoje są najbardziej skutecznymi znanymi systemami zbiórki, aby osiągnąć ten cel i promować pozytywne zmiany w nawykach społeczeństwa. Każde opakowanie jest cennym surowcem i powinno być zbierane i poddawane recyklingowi, aby zyskało kolejne życie.

*Dace Dricka,
Menadżerka ds. komunikacji korporacyjnej i zrównoważonego rozwoju
Coca-Cola HBC na Łotwie*



LIST DYREKTORÓW
GENERALNYCH
SYSTEMU
COCA-COLA

SYSTEM FIRM
COCA-COLA

BUSINESS UNIT

WPLYW
GOSPODARCZY

BUSINESS UNIT
POLSKA
KRAJE BAŁTYCKIE

WPLYW
SPOŁECZNY

BUSINESS UNIT
POLSKA
KRAJE BAŁTYCKIE

WPLYW
ŚRODOWISKOWY

BUSINESS UNIT
POLSKA
KRAJE BAŁTYCKIE

O RAPORCIE



[301-1]

Całkowita waga lub objętość materiałów wykorzystanych do wytworzenia i zapakowania kluczowych produktów i usług na Litwie w raportowanym okresie w podziale na:

materiały nieodnawialne, w tym (w kg):

	2022	2021	2020
surowce	0	0	0
materiały wykorzystywane w procesie produkcyjnym, ale nie będące częścią finalnego produktu	10086	9100	8584
półprodukty	0	0	0
materiały opakowaniowe	1201587	1084655	1005119

materiały odnawialne, w tym (w kg):

surowce	0	0	0
materiały opakowaniowe	78296	69463	58955

DOBRA PRAKTYKA

W litewskim zakładzie od 2022 roku palety z towarami – podobnie jak w części zakładów w Polsce – owijane są folią ze wzmocnionymi włóknami, co pozwala zredukować zużycie folii o 40%.

Ponad

96%

odpadów w zakładzie w Varenie na Litwie zostało poddany recyklingowi.

[306-2]

W krajach bałtyckich odpady generowane przez Coca-Cola HBC Kraje Bałtyckie to odpady związane z opakowaniami wykorzystywanymi w produkcji w zakładzie na Litwie. Gospodarka odpadami opakowaniowymi zorganizowana jest poprzez organizację odzysku. Wszystkie odpady produkcyjne odbierane są przez zewnętrznych dostawców i przekazywane w większości do recyklingu.

[306-3]

Całkowita waga odpadów, niebezpiecznych oraz odpadów nie uznawanych za niebezpieczne w podziale na poniższe metody postępowania z odpadami (w tonach metrycznych) w zakładzie Varena na Litwie

	2022	2021	2020
Odpady wytworzone w zakładach w tonach	47,42	42,17	63,89
Odpady inne niż niebezpieczne poddane recyklingowi	44,47	39,77	61,70
Odpady niebezpieczne poddane recyklingowi	1,23	0,90	0,27
Odpady przekazane na składowisko w tonach	1,72	1,50	1,92

LIST DYREKTORÓW GENERALNYCH SYSTEMU COCA-COLA
SYSTEM FIRM COCA-COLA
BUSINESS UNIT
WPLYW GOSPODARCZY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
WPLYW SPOŁECZNY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
WPLYW ŚRODOWISKOWY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
O RAPORCIE

ZUŻYCIE WODY

[303-1]

W krajach bałtyckich - Estonii, Łotwie i Litwie – Coca-Cola HBC Kraje Bałtyckie posiada jeden zakład produkcyjny, czyli Neptunas w Varenie na Litwie. Zakład posiada na swoim terenie pięć studni wód podziemnych, z których jedna była czynna w 2022 roku, a wydobywana woda służyła do produkcji wody mineralnej NEPTUNAS. Zakład Neptunas posiada – podobnie jak zakłady w Polsce – międzynarodowy standard zrównoważonego zarządzania zasobami wodnymi Alliance for Water Stewardship. W 2022 roku całkowite zużycie wody w zakładzie w Varenie wyniosło 60,1 tys. m³.

Zakład na bieżąco monitoruje zużycie wody w procesie produkcyjnym i co roku ustala cele redukcji. W 2022 roku osiągnięty cel to 1,49 litra na litr wyprodukowanego napoju. Wśród rozwiązań, które pomogły zredukować zużycie wody są:

- optymalizacja procesu dezynfekcji na gorąco – dzięki nowym rozwiązaniom w procesie wyeliminowano jeden z etapów, co pozwoliło na oszczędności wody w trakcie czyszczenia instalacji w zakładzie,
- modyfikacja odzysku wody i ponownego wykorzystania wody do płukania.

Studnia, z której czerpie wodę zakład Neptunas ma około 60 metrów głębokości. Ujęcie nie leży na terenie rezerwatów przyrody oraz obszarze Natura 2000. Roczne zużycie wody zakład ustala na podstawie prognozowanych wielkości produkcji, uwzględniając planowane projekty i zmiany w procesie produkcyjnym. Bilans wodny jest na bieżąco monitorowany.

[303-2]

W 2022 roku łączna objętość ścieków wyniosła 20705 m³. Zakład Neptunas nie posiada własnej oczyszczalni ścieków – są one odprowadzane są bezpośrednio do miejskiej sieci wodociągowej, a ich jakość jest regularnie badana w zewnętrznym laboratorium.



Współpraca ze społecznością w Varenie pozwala nam prowadzić otwarty dialog. Pomaga nam zidentyfikować problemy i zagłębić się w obszary, w których możemy wprowadzać zmiany. Zdajemy sobie sprawę, że wciąż jest wiele do zrobienia na rzecz lepszej przyszłości, a nasza droga jest w dużej mierze zależna od silnego partnerstwa ze wszystkimi interesariuszami.

*Justinas Kirbutas,
Dyrektor zakładu
Coca-Cola HBC Litwa
w Varenie*



DOBRA PRAKTYKA

Neptunas od lat współpracuje ze społecznością poprzez lokalne wydarzenia i programy partnerskie. Pracownicy wraz z mieszkańcami uczestniczą w wydarzeniach zorientowanych na tematy zrównoważonego rozwoju, a na terenie zakładu organizowane są ciekawe wycieczki dla lokalnej młodzieży. W lokalnych mediach udostępniane są informacje o działaniach zakładu, a przedstawiciele spółki są w bieżącym kontakcie z władzami lokalnymi oraz miejskim dostawcą wody. Temat zużycia wody jest również poruszany w corocznym panelu interesariuszy.

Zakład Neptunas otrzymał wyróżnienie od władz lokalnych w Varenie w kategorii „Dla Zrównoważonego Rozwoju”. Uzyskał również złoty certyfikat Alliance for Water Stewardship jako jedyny taki zakład na Litwie, jako potwierdzenie najlepszych praktyk dotyczących zrównoważonego korzystania z zasobów wodnych.

LIST DYREKTORÓW
GENERALNYCH
SYSTEMU
COCA-COLA

SYSTEM FIRM
COCA-COLA

BUSINESS UNIT

WPŁYW
GOSPODARCZY

BUSINESS UNIT
POLSKA
KRAJE BAŁTYCKIE

WPŁYW
SPOŁECZNY

BUSINESS UNIT
POLSKA
KRAJE BAŁTYCKIE

WPŁYW
ŚRODOWISKOWY

BUSINESS UNIT
POLSKA
KRAJE BAŁTYCKIE

O RAPORCIE



[303-3]

Pobór wody w megalitrach (ML) na Litwie

	2022	2021	2020
Wody powierzchniowe	0	0	0
Wody gruntowe	50,4	47,15	46,322
Wody morskie	0	0	0
Woda produkcyjna (pozyskana w efekcie wydobycia, przetwarzania lub wykorzystania jakiegokolwiek innego surowca)	0	0	0
Woda pozyskana z pośredniego źródła (np. lokalna sieć wodociągowa)	9,7	7,25	7,095

[303-5]

Zużycie wody dla zakładu w Varenie na Litwie w megalitrach (ML)

	2022	2021	2020
Całkowite zużycie wody we wszystkich obszarach	60,100	54,402	53,417
Całkowite zużycie wody na obszarach zagrożonych	0	0	0

ZUŻYCIE ENERGII

100%

zakupionej energii wykorzystywanej w zakładzie w Varenie pochodziło z odnawialnych, potwierdzonych certyfikatami źródeł

[302-1]

Całkowite zużycie energii ze źródeł nieodnawialnych w MJ w zakładzie w Varenie na Litwie, w podziale na surowce, z których została wytworzona:

	2022	2021	2020
Energia elektryczna	0	0	0
Propan/LPG	2459195	2 860 555	3 098 791
Gaz naturalny	0	0	0
LFO (light fuel oil)	0	0	0

Całkowite zużycie energii ze źródeł odnawialnych w MJ w zakładzie w Varenie na Litwie pochodzących ze źródeł wiatrowych i wodnych:

	2022	2021	2020
Energia elektryczna	6345199	5 980 066	5 340 146

Całkowite zużycie energii w MJ w zakładzie w Varenie na Litwie:

Energii elektrycznej	6345201
Energii cieplnej	2459195
Chłodu	0
Pary	0

Całkowite zużycie energii (odnawialnej i nieodnawialnej) w MJ w zakładzie w Varenie na Litwie:

Całkowite zużycie energii w organizacji w dzulach lub wielokrotności	8804396
----------------------------------------------------------------------	---------

LIST DYREKTORÓW GENERALNYCH SYSTEMU COCA-COLA

SYSTEM FIRM COCA-COLA

BUSINESS UNIT

WPLYW GOSPODARCZY

BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE

WPLYW SPOŁECZNY

BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE

WPLYW ŚRODOWISKOWY

BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE

O RAPORCIE

EMISJE W KRAJACH BAŁTYCKICH

W krajach bałtyckich realizujemy globalne zobowiązanie do osiągnięcia zerowej emisji netto w całym łańcuchu wartości do 2040 roku. Dlatego 100% energii elektrycznej zakupionej dla zakładu produkcyjnego Neptunas na Litwie pochodzi ze źródeł odnawialnych. W Estonii, Łotwie i Litwie konsekwentnie od lat wymieniane są lodówki z napojami na urządzenia niskoemisyjne.



[305-1] Emisje gazów cieplarnianych brutto w tonach (t) ekwiwalentu CO₂ (zakres 1)

	2022	2021	2020
Litwa	473	524	532,5
Łotwa	250	297	285
Estonia	153	171	208

Nie zidentyfikowano emisji ze źródeł biogenicznych.

2017 rok przyjęty jako rok bazowy dla obliczeń w tonach (t) ekwiwalentu CO₂. W toku wyboru nie zidentyfikowano aspektów dyskwalifikujących ten rok jako miarodajny.

Litwa	639
Łotwa	674
Estonia	291

[305-2]

Pośrednie emisje gazów cieplarnianych w tonach (t) ekwiwalentu CO (zakres 2) w krajach bałtyckich liczone według metody market-based i location-based.

	Emisje pośrednie (Scope 2)	2022	2021	2020	tCO ₂ e
Litwa	metoda <i>market-based</i> brutto (MB) w podziale na lokalizacje w tonach (t) ekwiwalentu CO ₂	5 - MB	1,91 - MB	0,6 - MB	tCO ₂ e
	metoda <i>location-based</i> (LB) brutto w podziale na lokalizacje w tonach (t) ekwiwalentu CO ₂	269 - LB	110 - LB	117 - LB	tCO ₂ e
Łotwa *	Wartość <i>market-based</i> brutto = wartość <i>location based</i> (LB) brutto	6	5,92	4,6	tCO ₂ e
Estonia *	Wartość <i>market-based</i> brutto = wartość <i>local based</i> (LB) brutto	1	1,65	0,8	tCO ₂ e

*Dla rynków, gdzie nie znajdują się zakłady produkcyjne wartość *market based* brutto = wartość *location based* (LB) brutto.

2017 rok przyjęty jako rok bazowy dla obliczeń w tonach (t) ekwiwalentu CO₂. W toku wyboru nie zidentyfikowano aspektów dyskwalifikujących ten rok jako miarodajny.

Litwa	280
Łotwa	60
Estonia	73

2017 rok przyjęty jako rok bazowy dla obliczeń w tonach (t) ekwiwalentu CO₂. W toku wyboru nie zidentyfikowano aspektów dyskwalifikujących ten rok jako miarodajny.

[305-3]

Inne pośrednie emisje gazów cieplarnianych w tonach (t) ekwiwalentu CO₂ (zakres 3)

	2022	2021	2020
Litwa	8443	6962	7132
Łotwa	2839	3507	2697
Estonia	3110	4865	6878

LIST DYREKTORÓW GENERALNYCH SYSTEMU COCA-COLA
SYSTEM FIRM COCA-COLA
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
WPLYW GOSPODARCZY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
WPLYW SPOŁECZNY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
WPLYW ŚRODOWISKOWY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
O RAPORCIE

Kategorie GHG Protocol	Emisje z energii elektrycznej zużywanej przez wprowadzane do obrotu urządzenia do zimnych i gorących napojów (CDE) w t CO ₂ e	Emisje ze spalania paliw w transporcie i dystrybucji w t CO ₂ e	Podstawowe, wtórne i trzeciorzędne materiały opakowaniowe w t CO ₂ e	Emisje związane z kupionymi produktami (cukier, słodziki i koncentraty soków) w t CO ₂ e	Emisje związane ze produkcją i produktami w t CO ₂ e	Emisje związane ze spalaniem paliw nieuwzględnione w Zakresie 1 lub 2 w t CO ₂ e	Emisje związane ze zużyciem energii nieuwzględnione w Zakresie 1 lub 2 w t CO ₂ e	Całkowita inna pośrednia emisja (Scope 3) w t CO ₂ e
Estonia	2 813	290	0	0	0	1	6	3 110
Łotwa	876	1 824	0	0	0	112	27	2 839
Litwa	1 768	4 110	2 389	0	96	60	21	8 443

W naszych wynikach Corporate Carbon Footprint uwzględniamy emisje gazów cieplarnianych (GHG): CO₂, CH₄, N₂O, HFC, PFC, SF₆, NF₃. Jako metodologię obliczeniową stosujemy Standard rachunkowości korporacyjnej i sprawozdawczości w zakresie gazów cieplarnianych. Głównymi źródłami wskaźników emisji są: dla spalania mobilnego i stacjonarnego: narzędzie GHG; czynniki chłodnicze: GWP IPCC 2007.

Emisje z zakresu 1 obejmują: emisje z paliw wykorzystywanych w zakładach, emisje z floty posiadanej i dzierżawionej, emisje z wprowadzanych do obrotu chłodziw chłodziw, straty CO₂ podczas procesów produkcyjnych, emisje z paliw zużywanych w odległych obiektach (biura, dystrybucja) będących własnością Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie.

Zakres 1 obejmuje emisje z elektrociepłowni posiadanych i obsługiwanych przez Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie.

Emisje z zakresu 2 obejmują: emisje z dostarczanej energii elektrycznej, emisje z dostarczanej pary, gorącej i schłodzonej wody, CO₂, chłodzenie (wszystkie media i energia elektryczna, CO₂ zakupione od elektrociepłowni obsługiwanych przez osoby trzecie), emisje z energii elektrycznej wykorzystywanej przez odległe lokalizacje (biura, dystrybucja). Emisje są obliczane dla wskaźników energii elektrycznej MB i LB

Emisje z zakresu 3 obejmują:

- energii elektrycznej zużywanej przez wprowadzane do obrotu urządzenia do zimnych i gorących napojów (CDE),
- podstawowe, wtórne i trzeciorzędne materiały opakowaniowe,
- składniki, cukier i inne odżywcze substancje słodzące, soki i inne niż soki koncentraty,
- chemikalia,
- taboru obsługiwanego przez podmiot trzeci, w tym transportu kolejowego,
- Loty służbowe pracowników Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie,
- Dwutlenkiem węgla zużyty produkt,
- energia zużyta w odległych obiektach (biura, dystrybucja) będących własnością osób trzecich i przez nie zarządzanych.

LIST DYREKTOREK GENERALNYCH SYSTEMU COCA-COLA
SYSTEM FIRM COCA-COLA
BUSINESS UNIT
WPLYW GOSPODARCZY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
WPLYW SPOŁECZNY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
WPLYW ŚRODOWISKOWY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
O RAPORCIE

[305-4]

Wskaźnik intensywności emisji gazów cieplarnianych w zakładzie w Varenie na Litwa

Scop1&2	11,87
Scope 3	210

Wskaźnik CO₂ podawany w gramach na litr wyprodukowanego napoju (g/lpb).

Wskaźnik intensywności emisji gazów cieplarnianych gCO₂/l (litr wyprodukowanego napoju)

	2022	2021	2020
Scope 1+2	11,87	14,39	15,31
Scope 3	210	191,18	204,8
Scope 1+2+3	221,87	205,57	220,11

[305-5]

Osiągnięta redukcja emisji gazów cieplarnianych będąca wynikiem podjętych działań (w tonach (t) ekwiwalentu CO₂)

Litwa	-68
Łotwa	-1271
Estonia	-9083

Zakresy w ramach których zostały osiągnięte redukcje emisji

	Litwa	Łotwa	Estonia	kraje bałtyckie
Zakres 1 (Scope 1) - poziom redukcji	-167	-424	-138	-729
Zakres 2 (Scope 2) - poziom redukcji	-275	-54	-72	-401
Zakres 3 (Scope 3) - poziom redukcji	+374	-792	-8873	-9291



2017 rok przyjęty jako rok bazowy dla obliczeń w tonach (t) ekwiwalentu CO₂.
W toku wyboru nie zidentyfikowano aspektów dyskwalifikujących ten rok jako miarodajny.

Zakres 1 (Scope 1) - poziom redukcji	1605
Zakres 2 (scope 2) - poziom redukcji	413
Zakres 3 (Scope 3) - poziom redukcji	23683

Osiągnięta redukcja emisji gazów cieplarnianych będąca wynikiem podjętych działań (w tonach (t) ekwiwalentu CO₂)

	2022	2017	Zmiana w tCO ₂ e	Zmiana w %
Scope 1	876	1605	-729	-45%
Scope 2	12	413	-401	-97%
Scope 3	14392	23683	-9291	-39%

LIST DYREKTOREK GENERALNYCH SYSTEMU COCA-COLA
SYSTEM FIRM COCA-COLA
BUSINESS UNIT
WPLYW GOSPODARCZY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
WPLYW SPOŁECZNY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
WPLYW ŚRODOWISKOWY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
O RAPORCIE



O RAPORCIE

LIST DYREKTORÓW
GENERALNYCH
SYSTEMU
COCA-COLA

SYSTEM FIRM
COCA-COLA

BUSINESS UNIT

WPLYW
GOSPODARCZY

BUSINESS UNIT
POLSKA
KRAJE BAŁTYCKIE

WPLYW
SPOŁECZNY

BUSINESS UNIT
POLSKA
KRAJE BAŁTYCKIE

WPLYW
ŚRODOWISKOWY

BUSINESS UNIT
POLSKA
KRAJE BAŁTYCKIE

ORAPORCIE



[2-1][2-2][2-3][2-4][2-5]

Niniejszy raport zrównoważonego rozwoju został przygotowany zgodnie z GRI Standards 2021. Obejmuje działalność Coca-Cola HBC w Polsce, Estonii, Łotwie i Litwie w okresie od 1 stycznia 2022 r. do 31 grudnia 2022 r.

Raport obejmuje działania spółki Coca-Cola HBC Polska Sp. z o.o. (ul. Żwirki i Wigury 16, 02-092 Warszawa, Polska), Coca-Cola HBC Eesti AS (Tammsaare tee 92, Tallinn, Estonia), Coca-Cola HBC Latvia SIA (Ulbrokas str. 40, Rīga 1021, Łotwa), Coca-Cola HBC Lietuva UAB (Spaudos g. 6-1, 05132 Vilnius, Litwa).

W raportowanym okresie nie zaszły znaczące zmiany dotyczące rozmiaru, struktury, formy własności lub łańcucha wartości. Jest to 17. raport zrównoważonego rozwoju wydany przez spółkę Coca-Cola HBC Polska. Raporty są przygotowywane w cyklu rocznym. Raport opublikowany 30 czerwca 2023 roku nie zawiera korekt informacji za wcześniejsze lata.

Raport został poddany niezależnej weryfikacji zewnętrznej przez jednostkę audytującą Biuro Veritas Polska Sp. z o.o.. Opinia audytora znajduje się na stronie 90 raportu.

Część z zaprezentowanych danych stanowi element regionalnego i globalnego systemu raportowania wyników społecznych i środowiskowych spółek systemu Coca-Cola, których rzetelność podlega kontroli. Zdecydowana większość zaprezentowanych w raporcie wyników podlega cyklicznym audytom zewnętrznym (np. zgodnie z normami: ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001, AWS, FFSC 22000). Zasadnicze obszary działalności są objęte regularnymi audytami wewnętrznymi i zewnętrznymi.

Wszelkie pytania, wątpliwości lub sugestie związane z raportem oraz informacje zwrotne dotyczące szeroko rozumianych kwestii społecznej odpowiedzialności prosimy kierować na adres:



W Estonii:
Darja Saar
Menadżerka
ds. komunikacji korporacyjnej
i zrównoważonego rozwoju
Tel. +372 5331 6089
Email: darja.saar@cchellenic.com



Na Łotwie:
Dace Dricka
Menadżerka
ds. komunikacji korporacyjnej
i zrównoważonego rozwoju
Tel. +371 2940 5620
Email: dace.dricka@cchellenic.com



Na Litwie:
Inga Lunge
Menadżerka
ds. komunikacji korporacyjnej
i zrównoważonego rozwoju
Tel. : +370 61699403
Email: inga.lunge@cchellenic.com



W Polsce:
Katarzyna Borucka,
Dyrektorka
ds. komunikacji korporacyjnej
i zrównoważonego rozwoju
katarzyna.borucka@cchellenic.com

LIST DYREKTORÓW
GENERALNYCH
SYSTEMU
COCA-COLA

SYSTEM FIRM
COCA-COLA

BUSINESS UNIT

WPŁYW
GOSPODARCZY

BUSINESS UNIT
POLSKA
KRAJE BAŁTYCKIE

WPŁYW
SPOŁECZNY

BUSINESS UNIT
POLSKA
KRAJE BAŁTYCKIE

WPŁYW
ŚRODOWISKOWY

BUSINESS UNIT
POLSKA
KRAJE BAŁTYCKIE

ORAPORCIE

Proces definiowania istotności



[3-1]

W celu zidentyfikowania istotnych tematów dla Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie przeprowadzono proces zgodnie ze standardami GRI. Zidentyfikowano listę istotnych tematów, odzwierciedlających kluczowe wpływy Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie na otoczenie.

Poprosiliśmy naszych interesariuszy o wskazanie w ankiecie online istotnych tematów z obszaru zrównoważonego rozwoju. Wypełniło ją 96 interesariuszy: dostawców, pracowników, przedstawicieli organizacji pozarządowych, lokalnych

społeczności, klientów, konkurentów, przedstawicieli mediów, organizacji branżowych oraz pracowniczych. Wszystkich poprosiliśmy o ocenę poszczególnych tematów względem dwóch kryteriów: wpływu i istotności. Przeprowadziliśmy też trzy panele dialogowe w zakładach produkcyjnych z kluczowymi interesariuszami.

Poniższa lista istotnych tematów została zatwierdzona przez organizację i uwzględnia wpływ całej grupy Coca-Cola HBC, jak i Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie.

Lista istotnych tematów

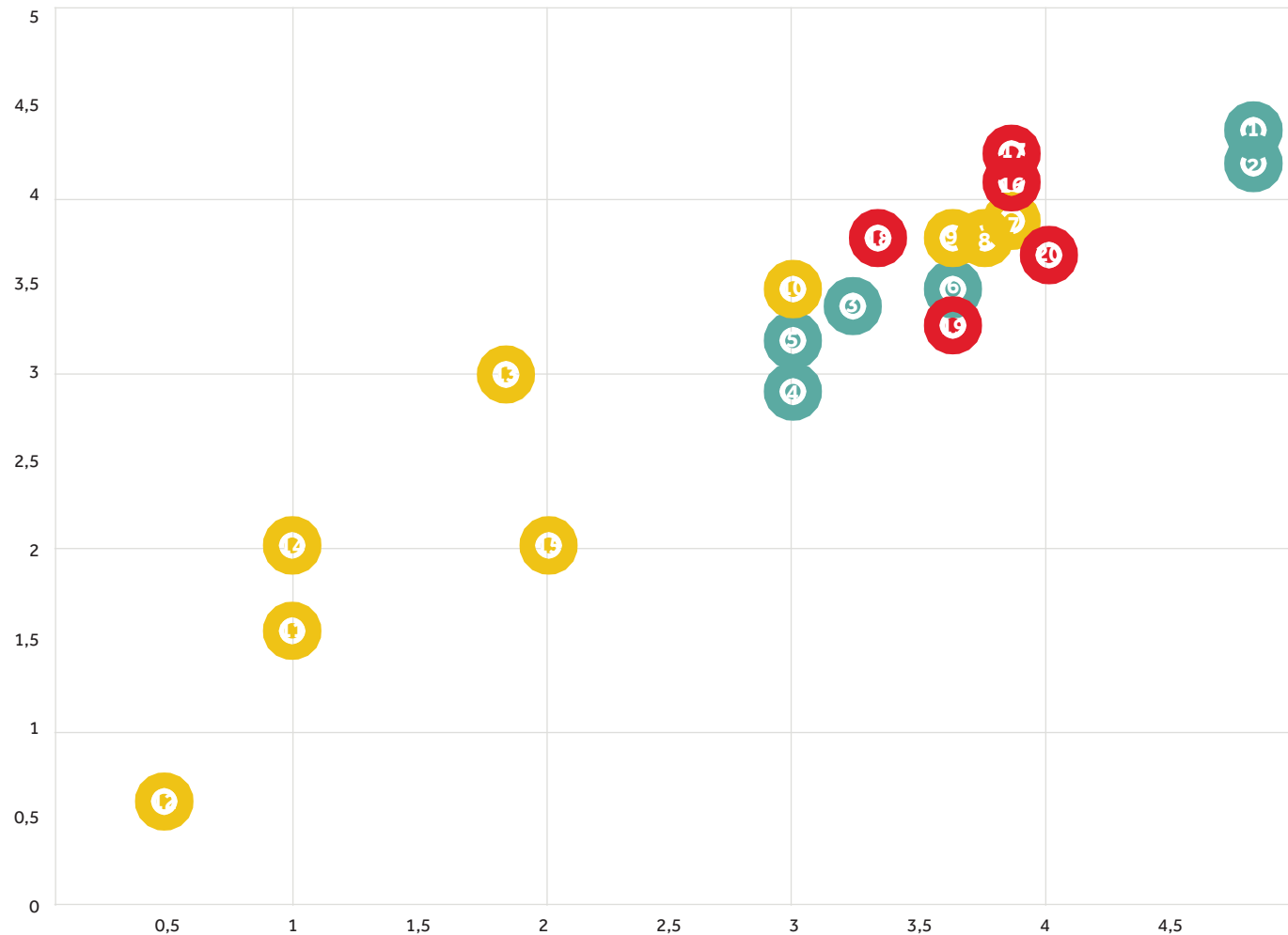
[3-2]

Zagadnienie środowiskowe	Zagadnienia społeczne	Zagadnienia ekonomiczno-gospodarcze
Zmiany klimatu	Warunki pracy	Ład korporacyjny
Opakowania i gospodarka obiegu zamkniętego	Zdrowie i bezpieczeństwo pracowników	Wpływ ekonomiczny
Gospodarka wodna	Prawa człowieka, różnorodność	Jakość produktu
	Zaangażowanie organizacji (Corporate citizenship)	Odpowiedzialny marketing



LIST DYREKTOREK GENERALNYCH SYSTEMU COCA-COLA
SYSTEM FIRM COCA-COLA
BUSINESS UNIT
WPLYW GOSPODARCZY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
WPLYW SPOŁECZNY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
WPLYW ŚRODOWISKOWY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
ORAPORCIE

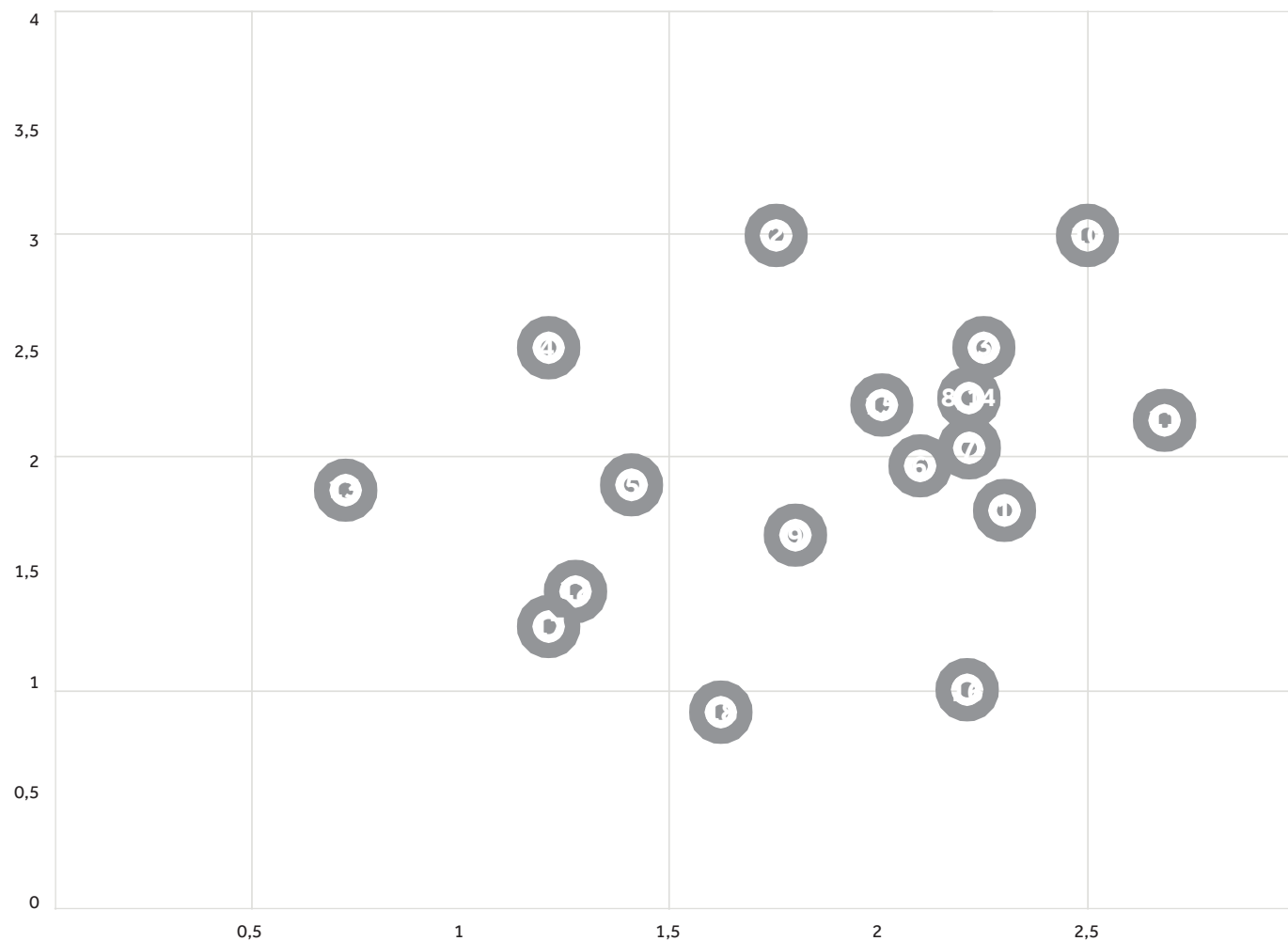
Matryca tematów w oparciu o wyniki ankiety dla interesariuszy



1. zmiany klimatyczne
2. zanieczyszczenie powietrza
3. gospodarka wodna
4. bioróżnorodność i ekosystemy
5. zrównoważone wykorzystywanie surowców
6. opakowania i gospodarka odpadami
7. pracownicy - warunki pracy
8. pracownicy - równe szanse
9. pracownicy - inne prawa
10. prawa człowieka, różnorodność i integracja
11. dostęp do edukacji
12. zrównoważone miasta i społeczności
13. odżywianie, zdrowie i wysoka jakość życia społeczeństwa
14. ubóstwo i wykluczenie społeczne
15. dostępność żywności oraz straty i marnowanie żywności
16. ład korporacyjny
17. jakość produktu
18. zaangażowanie organizacji
19. wpływ ekonomiczny
20. odpowiedzialny marketing

LIST DYREKTOREK GENERALNYCH SYSTEMU COCA-COLA
SYSTEM FIRM COCA-COLA
BUSINESS UNIT
WPLYW GOSPODARCZY BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
WPLYW SPOŁECZNY BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
WPLYW ŚRODOWISKOWY BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
ORAPORCIE

Matryca interesariuszy



1. administracja publiczna
2. agencje kreatywne
3. usługi prawne
4. audytorzy
5. doradcy podatkowi
6. dostawcy odczynników chemicznych, dostawcy gazów technicznych, dostawcy opakowań, dostawcy surowców, zarządzanie odpadami, dostawcy usług komercyjnych, dostawcy surowców, zarządzanie odpadami
7. dostawcy
8. dostawcy usług logistycznych
9. instytucje publiczne
10. klienci
11. media
12. NGO
13. organizacje branżowe
14. pracownicy
15. producenci alkoholi
16. społeczność lokalna
17. uczelnie i ośrodki badawcze
18. usługi finansowe

LIST DYREKTORÓW
 GENERALNYCH
 SYSTEMU
 COCA-COLA

SYSTEM FIRM
 COCA-COLA

BUSINESS UNIT

WPLYW
 GOSPODARCZY

BUSINESS UNIT
 POLSKA
 KRAJE BAŁTYCKIE

WPLYW
 SPOŁECZNY

BUSINESS UNIT
 POLSKA
 KRAJE BAŁTYCKIE

WPLYW
 ŚRODOWISKOWY

BUSINESS UNIT
 POLSKA
 KRAJE BAŁTYCKIE

O RAPORCIE

Nad raportem pracował międzyfunkcyjny zespół, dzięki któremu mogliśmy zebrać wszystkie wymagane dane, zaraportować je i pozytywnie zweryfikować przez zewnętrznego audytora. Nie sposób wymienić każdego z osobna, więc niech słowo „**serdecznie dziękuję**” płynie do ponad 30 osobowego zespołu, dzięki któremu powstał ten raport.



LIST DYREKTOREK GENERALNYCH SYSTEMU COCA-COLA
SYSTEM FIRM COCA-COLA
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
WPLYW GOSPODARCZY BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
WPLYW SPOŁECZNY BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
WPLYW ŚRODOWISKOWY BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
ORAPORCIE

Tabela GRI

Oświadczenie o zastosowaniu		Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie złożyła raport zgodnie ze Standardami GRI dla okresu 1.01-2022 – 31.12.2022	
Zastosowane GRI 1		GRI 1: Podstawy 2021	
Obowiązujące standardy sektorowe GRI		Nie dotyczy	
STANDARD GRI / INNE ŹRÓDŁO	UJAWNIENIE	LOKALIZACJA	POMINIĘCIA WYMAGANIA (POMINIĘTE) POWODY WYJAŚNIENIE
GRI 2: Ogólne Ujawnienia 2021	2-1 Dane organizacyjne	6, 68 Coca-Cola HBC Polska Sp. z o.o. (ul. Żwirki i Wigury 16, 02-092 Warszawa, Polska), Coca-Cola HBC Eesti AS (Tammisaare tee 92, Tallinn, Estonia), Coca-Cola HBC Latvia SIA (Ulbrokas str. 40, Rīga 1021, Łotwa), Coca-Cola HBC Lietuva UAB (Spaudos g. 6-1, 05132 Vilnius, Litwa).	
	2-2 Podmioty uwzględnione w ramach raportowania kwestii zrównoważonego rozwoju	6, 68 Coca-Cola HBC Polska Sp. z o.o. Coca-Cola HBC Eesti AS Coca-Cola HBC Latvia SIA Coca-Cola HBC Lietuva UAB	
	2-3 Okres raportowania, częstotliwość i dane kontaktowe	81 Okres raportowania za rok 2022	

GRI 2: Ogólne Ujawnienia 2021	2-4 Korekty informacji	81 (Brak)	
	2-5 Weryfikacja zewnętrzna	81, 90 Weryfikacja raportu przez firmę zewnętrzną Bureau Veritas w ograniczonym zakresie. Nie ma zależności z firmą prowadzącą weryfikację raportu.	
	2-6 Działalności, łańcuch wartości i inne relacje biznesowe	4, 14, 21-22	
	2-7 Pracownicy	51, 55	
	2-8 Współpracownicy, którzy nie są pracownikami	52, 55	
	2-9 Struktura zarządcza i skład organów zarządczych	7, 8	
	2-10 Nominacja i wybór członków najwyższych organów zarządczych	6, 8	
	2-11 Przewodniczący najwyższego organu zarządczego	7 Nie ma konfliktu interesu	
	2-12 Rola najwyższego organu zarządczego w nadzorowaniu zarządzania wpływem	8	
	2-13 Delegowanie odpowiedzialności w zakresie zarządzania wpływem	8	
	2-14 Rola najwyższego organu zarządczego w raportowaniu kwestii zrównoważonego rozwoju	8	
	2-15 Konflikt interesów	12	
	2-16 Komunikowanie problemów krytycznych	12	
	2-17 Zbiorowa wiedza najwyższego organu zarządczego	8	
	2-18 Ewaluacja wyników najwyższego organu zarządczego	8	

LIST DYREKTORÓW GENERALNYCH SYSTEMU COCA-COLA
SYSTEM FIRM COCA-COLA
BUSINESS UNIT
WPLYW GOSPODARCZY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
WPLYW SPOŁECZNY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
WPLYW ŚRODOWISKOWY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
ORAPORCIE

GRI 2: Ogólne Ujawnienia 2021	2-19 Polityka wynagradzania	45	
	2-20 Proces ustalania wynagrodzeń	45	
	2-21 Całkowity roczny wskaźnik wynagrodzenia	52, 56	
	2-22 Oświadczenie dotyczące strategii zrównoważonego rozwoju	13	
	2-23 Zobowiązania ujęte w politykach	10, 15	
	2-24 Realizacja zobowiązań ujętych w politykach	8	
	2-25 Procesy naprawcze dotyczące negatywnego wpływu	10	
	2-26 Mechanizmy zasiegania porad i zgłaszania obaw	12, 28	
	2-27 Zgodność z prawem i regulacjami	10, 28, 71	
	2-28 Członkostwo w stowarzyszeniach i organizacjach	29	
GRI 3: Istotne Tematy 2021	3-1 Proces identyfikacji istotnych tematów	82	
	3-2 Lista istotnych tematów	82	
ŁAD KORPORACYJNY			
GRI 3: Istotne Tematy 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	6	
	GRI 205: Przeciwdziałanie korupcji 2016	205-1 Działania przeanalizowane pod kątem korupcji	11
	205-2 Szkolenia dla pracowników i kadry menedżerskiej poświęcone politykom i procedurom antykorupcyjnym	11	

GRI 205: Przeciwdziałanie korupcji 2016	205-3 Potwierdzone przypadki korupcji i działania podjęte w odpowiedzi na nie	11 (Nie potwierdzono przypadku korupcji)	
GRI 206: Działania antymonopolowe	206-1 Działania prawne dotyczące antykonkurencyjnych zachowań, praktyki antymonopolowe i monopolistyczne	11 (Brak prawych sankcji, decyzji lub spraw sądowych)	
WPLYW EKONOMICZNY			
GRI 3: Istotne Tematy 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	18	
GRI 202: Obecność na rynku 2016	202-1 Wysokość wynagrodzenia kobiet i mężczyzn w stosunku do płacy minimalnej	52, 56	
	202-2 Odsetek kadry najwyższego szczebla zatrudnionej spośród lokalnej społeczności	7	
GRI 203: Pośredni wpływ ekonomiczny 2016	203-2 Znaczący pośredni wpływ ekonomiczny	19	
GRI 204: Praktyki zakupowe 2016	204-1 Odsetek wydatków na zakupy u lokalnych dostawców	14	
JAKOŚĆ PRODUKTU			
GRI 3: Istotne Tematy 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	23	
GRI 416: Zdrowie i bezpieczeństwo konsumenta 2016	416-1 Ocena wpływu poszczególnych kategorii produktów i usług na zdrowie i bezpieczeństwo konsumenta	23	
	416-2 Przypadki niezgodności z prawem i regulacjami w kwestiach wpływu produktów i usług na zdrowie i bezpieczeństwo	23	
ODPOWIEDZIALNY MARKETING			
GRI 3: Istotne Tematy 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	23	

LIST DYREKTORÓW GENERALNYCH SYSTEMU COCA-COLA
SYSTEM FIRM COCA-COLA
BUSINESS UNIT
WPLYW GOSPODARCZY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
WPLYW SPOŁECZNY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
WPLYW ŚRODOWISKOWY
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
ORAPORCIE

GRI 417: Marketing i oznakowanie 2016	417-1 Obowiązki dotyczące oznakowania produktów i usług	23	
	417-2 Całkowita liczba przypadków niezgodności z regulacjami i dobrowolnym kodeksami dotyczącymi oznakowania i informacji o produktach i usługach	23	
	417-3 Całkowita liczba przypadków niezgodności z regulacjami i dobrowolnym kodeksami regulującymi kwestie komunikacji marketingowej	23	
WARUNKI PRACY			
GRI 3: Istotne Tematy 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	44	
GRI 401: Zatrudnienie 2016	401-1 Łączna liczba i odsetek nowych pracowników zatrudnionych oraz łączna liczba odejść w okresie raportowania	52, 56	
	401-2 Świadczenia dodatkowe (benefity) zapewniane pracownikom pełnoetatowym	45	
	401-3 Urlopy rodzicielskie	53, 57	
404: Szkolenia i edukacja 2016	404-1 Liczba godzin szkoleniowych w roku przypadających na pracownika według struktury zatrudnienia	53, 57	
	404-2 Programy rozwoju kompetencji zawodowych	48-49	
	404-3 Odsetek pracowników podlegających regularnym ocenom jakości pracy i przeglądowi rozwoju kariery zawodowej, według płci i kategorii zatrudnienia	49	
ZDROWIE I BEZPIECZEŃSTWO PRACOWNIKÓW			
GRI 3: Istotne Tematy 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	50	

GRI 403: Zdrowie i bezpieczeństwo 2018	403-1 System zarządzania zdrowiem i bezpieczeństwem pracowników	50	
	403-2 Procesy identyfikacji zagrożeń, ocena ryzyka oraz badania wypadków	50	
	403-3 Jednostka odpowiedzialna za zarządzanie bezpieczeństwem pracy	50	
	403-4 Udział pracowników, konsultacje i komunikacja w kwestiach bezpieczeństwa pracy	28	
	403-5 Szkolenia pracowników w zakresie bezpieczeństwa pracy	49, 50	
	403-6 Promocja zdrowia wśród pracowników	45, 49	
	403-7 Profilaktyka i ograniczanie zjawisk i zdarzeń zawodowych wpływających na zdrowie i bezpieczeństwo pracowników	50	
GRI 403: Zdrowie i bezpieczeństwo 2018	403-8 Pracownicy objęci systemem zarządzania bezpieczeństwem pracy	50	
	403-9 Wskaźnik urazów związanych z pracą	50, 54, 58	
	403-10 Wskaźnik chorób zawodowych	50	
PRAWA CZŁOWIEKA, RÓŻNORODNOŚĆ			
GRI 3: Istotne Tematy 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	46	
GRI 405: Różnorodność i równe traktowanie 2016	405-1 Skład ciał nadzorczych i kadry pracowniczej w podziale na kategorie pracowników według płci, wieku, przynależności do mniejszości oraz innych wskaźników różnorodności	46, 51, 55	
	405-2 Stosunek zasadniczego i całkowitego wynagrodzenia kobiet do wynagrodzenia mężczyzn według zajmowanego stanowiska	52, 56	
GRI 406: Przeciwdziałanie dyskryminacji 2016	406-1 Przypadki dyskryminacji i podjęte działania naprawcze	46	

LIST DYREKTORÓW
GENERALNYCH
SYSTEMU
COCA-COLA

SYSTEM FIRM
COCA-COLA

BUSINESS UNIT

WPLYW
GOSPODARCZY

BUSINESS UNIT
POLSKA
KRAJE BAŁTYCKIE

WPLYW
SPOŁECZNY

BUSINESS UNIT
POLSKA
KRAJE BAŁTYCKIE

WPLYW
ŚRODOWISKOWY

BUSINESS UNIT
POLSKA
KRAJE BAŁTYCKIE

ORAPORCIE

GRI 406: Przeciwdziałanie dyskryminacji 2016	406-1 Przypadki dyskryminacji i podjęte działania naprawcze	46	
GRI 414: Ocena społeczna dostawców 2016	414-1 Odsetek nowych dostawców, którzy zostali poddani ocenie wg kryteriów społecznych	14	
ZAANGAŻOWANIE ORGANIZACJI			
GRI 3: Istotne Tematy 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	25	
Wskaźniki własne	[wskaźnik własny: pracownicy zaangażowani w wolontariat pracowniczy]	42	
ZMIANY KLIMATU			
GRI 3: Istotne Tematy 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	62	
Tematy 2021 GRI 305: Emisje 2016	305-1 Bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych (zakres 1)	69, 77	
	305-2 Pośrednie emisje gazów cieplarnianych (zakres 2)	69, 77	
	305-3 Inne pośrednie emisje gazów cieplarnianych (zakres 3)	70, 77-78	
Tematy 2021 GRI 305: Emisje 2016	305-4 Intensywność emisji gazów cieplarnianych	71, 79	
	305-5 Ograniczenia emisji gazów cieplarnianych	71, 79	
GRI 302: Energia 2016	302-1 Zużycie energii w organizacji	68, 76	
GRI 308: Ocena środowiskowa dostawców 2016	308-1 Nowi dostawcy, którzy zostali zweryfikowani przy wykorzystaniu kryteriów środowiskowych	14	
OPAKOWANIA I GOSPODARKA OBIEGU ZAMKNIĘTEGO			
GRI 3: Istotne Tematy 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	61, 64, 72	

GRI 301: Zasoby 2016	301-1 Materiały według wagi i objętości	66, 74	
	301-2 Wykorzystanie materiałów z recyklingu	66	
	301-3 Odzyskane produkty oraz opakowania	66, 74	
GRI 306: Odpady 2020	306-2 Zarządzanie znaczącym wpływem związanym z odpadami	61, 66, 74	
	306-3 Wytworzone odpady	66, 74	
GOSPODARKA WODNA			
GRI 3: Istotne Tematy 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	67	
GRI 303: Woda i ścieki 2018	303-1 Zarządzanie wpływem związanym z wykorzystywaniem wody	67, 75	
	303-2 Zarządzanie wpływem związanym z wykorzystywaniem wody	67, 75	
	303-3 Pobór wody	68, 76	
	303-5 Zużycie wody	68, 76	
GRI 304: Bioróżnorodność 2016	304-1 Posiadane, wynajmowane, lub będące w zarządzaniu lokalizacje znajdujące się w sąsiedztwie obszarów chronionych lub obszarów o wysokiej wartości w zakresie bioróżnorodności, znajdujących się poza obszarami chronionymi	71	



LIST DYREKTORÓW
GENERALNYCH
SYSTEMU
COCA-COLA

SYSTEM FIRM
COCA-COLA

BUSINESS UNIT

WPŁYW
GOSPODARCZY

BUSINESS UNIT
POLSKA
KRAJE BAŁTYCKIE

WPŁYW
SPOŁECZNY


BUSINESS UNIT
POLSKA
KRAJE BAŁTYCKIE

WPŁYW
ŚRODOWISKOWY

BUSINESS UNIT
POLSKA
KRAJE BAŁTYCKIE

ORAPORCIE

Weryfikacja zewnętrzna



OŚWIADCZENIE NIEZALEŻNEJ OCENY O ZAKRESIE OGRANICZONYM
Do: Interesariuszy Coca-Cola HBC Poland & Baltics

Wstęp i cel pracy
Bureau Veritas Polska Sp. z o.o. (Bureau Veritas) została zaangażowana przez Coca-Cola HBC Poland & Baltics w celu przeprowadzenia niezależnego poświadczenia Wybranych Informacji przedstawionych w *Raporcie Zrównoważonego Rozwoju 2022* (Raport). Poświadczenie odnosi się do danych i informacji objętych opisanym poniżej zakresem naszych prac.

Wybrane Informacje
Zakres naszej pracy był ograniczony do poświadczenia wskaźników umieszczonych w Raporcie dotyczącym okresu 01.01-31.12.2022, opracowanych zgodnie z GRI Standards 2021: 2-1-2-30 i 3-1,2,3, GRI Standards 2016: 202-1,2, 203-2, 204-1, 205-1,2,3, 206-1, 301-1,2,3, 302-1,2,3,5; 303-2,3,5, 304-1, 304-1, 305-1,2,3,4,5, 308-1, 306-3, 307-1, 308-1, 401-1,2,3, 403-1-10, 404-1,2,3, 405-1,2, 406-1, 414-1, 416-1,2, 417-1,2,3 oraz GRI Standards 2018: 403- 2,3,6,5,7,10 oraz GRI Standards 2020: 306-2.

Nasze poświadczenie nie odnosi się do innych informacji zawartych w Raporcie.

Kryteria Raportowania
Wybrane Informacje należy interpretować w odniesieniu do standardów raportowania zrównoważonego rozwoju GRI Standards 2016, 2018, 2020 oraz 2021 w wersji dostępnej na stronie internetowej <https://www.globalreporting.org>.

Ograniczenia i wyłączenia
Z zakresu naszej pracy wyłączona jest ocena informacji dotyczących:

- działań realizowanych poza określonym przedziałem czasowym oceny,
- oświadczeń dotyczących obecnych lub przyszłych intencji przedstawionych przez Coca-Cola HBC Poland & Baltics (wyrażonych opinii, przekonań, oczekiwań, celów).

Niniejsze poświadczenie o ograniczonym zakresie oparte jest na danych dotyczących zrównoważonego rozwoju, wybranych z wykorzystaniem podejścia bazującego na ryzyku wraz z ograniczeniami wynikającymi z takiego podejścia. Rzetelność raportowanych danych jest zależna od dokładności stosowanych pomiarów i innych, przyjętych na poziomie poszczególnych lokalizacji, rozwiązań w zakresie monitorowania, które nie były analizowane dla potrzeb sporządzenia niniejszego poświadczenia. Nie należy opierać się na niniejszym oświadczeniu niezależnej oceny w celu wykrycia wszystkich błędów, pominięć lub nieścisłości, które mogą występować.


Odpowiedzialność
Wybrane Informacje zawarte w Raporcie oraz sposoby ich prezentacji są wyłączną odpowiedzialnością Kierownictwa Coca-Cola HBC Poland & Baltics.

Bureau Veritas nie było zaangażowane w opracowanie Raportu ani Kryteriów Raportowania. Naszą odpowiedzialnością było:

- uzyskanie ograniczonej pewności, że Wybrane Informacje zostały przygotowane zgodnie z Kryteriami Raportowania,
- sformułowanie niezależnych wniosków opartych na przeprowadzonych procedurach poświadczania i na uzyskanych dowodach oraz
- przedstawienie naszych wniosków Kierownictwu Coca-Cola HBC Poland & Baltics.

Norma Oceny
Nasza praca została wykonana zgodnie z międzynarodową normą International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 Revised, Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information (obowiązująca dla poświadczania raportów od 15. grudnia 2015), wydaną przez International Auditing and Assurance Standards Board.

Strona 1 z 2



Podsumowanie wykonanych prac
W ramach niezależnej oceny przeprowadziliśmy:

1. ocenę stosowności Kryteriów Raportowania w odniesieniu do Wybranych Informacji;
2. wywiady z personelem Coca-Cola HBC Poland & Baltics zaangażowanym w opracowanie Raportu;
3. przegląd procesów Coca-Cola HBC Poland & Baltics dotyczących zbierania i agregowania danych zastosowanych do opracowania Wybranych Informacji, w tym ocenę założeń oraz zakresu danych i granic raportowania;
4. przegląd dokumentacji przedstawionej przez Coca-Cola HBC Poland & Baltics;
5. ocenę selekcji Wybranych Informacji w odniesieniu do dokumentacji źródłowej;
6. przegląd systemów Coca-Cola HBC Poland & Baltics dotyczących analizy i agregowania danych ilościowych;
7. ocenę sposobu prezentacji Wybranych Informacji w celu zapewnienia spójności z poświadczanymi informacjami.

Wnioski
W oparciu o przyjętą metodykę i wymienione wyżej działania wydajemy następującą opinię:

- Nie zidentyfikowaliśmy żadnych oznak wskazujących na to, że Wybrane Informacje nie zostały przedstawione w sposób wiarygodny we wszystkich istotnych obszarach.

Ocena w odniesieniu do GRI Standards
Bureau Veritas Polska Sp. z o.o. dokonała oceny Raportu w odniesieniu do standardów raportowania zrównoważonego rozwoju GRI Standards. Obejmowała ona badanie krzyżowe tabeli wskaźników GRI w odniesieniu do dokumentów referencyjnych w celu wydania opinii o deklarowanej wersji Raportu.

W oparciu o naszą pracę wydajemy następującą opinię:

- *Raport Zrównoważonego Rozwoju 2022* został przygotowany zgodnie ze standardami raportowania zrównoważonego rozwoju GRI Standards (2016, 2018, 2020 oraz 2021).

Oświadczenie dotyczące niezależności, bezstronności i kompetencji
Bureau Veritas jest profesjonalną firmą usługową, która specjalizuje się w zarządzaniu jakością, bezpieczeństwem i higieną pracy, środowiskiem oraz odpowiedzialnością społeczną o ponad 190-letniej tradycji w świadczeniu usług niezależnej oceny. Zespół oceniający posiada doświadczenie w weryfikacji i ocenie informacji, systemów i procesów dotyczących środowiska, etyki, społecznej odpowiedzialności, bezpieczeństwa i higieny pracy.

Bureau Veritas wdrożyła certyfikowany¹ System Zarządzania Jakością zgodny z wymaganiami ISO 9001:2015 i utrzymuje kompleksowy system nadzorowania jakości, obejmujący udokumentowane polityki i procedury w zakresie zgodności z wymaganiami etycznymi, normami zawodowymi i wymaganiami prawnymi

Bureau Veritas wdrożyła i stosuje Kodeks Etyki, który spełnia wymagania TIC Council², w celu zapewnienia integralności, obiektywizmu, profesjonalizmu i należytej staranności oraz wysokiego poziomu etycznego personelu w jego codziennych działaniach zawodowych.

BUREAU VERITAS POLSKA Sp. z o.o.
Warszawa, czerwiec 2023

Witold Dżugan
Członek Zarządu

Paulina Szulc-Kłosińska
Weryfikator wiodący

¹ Certyfikat No. 44 100 160145 wydany przez TÜV NORD CERT GmbH
² TIC Council Compliance Code EDITION 1 December 2018

Strona 2 z 2



Coca-Cola HBC
Polska i Kraje Bałtyckie