



Coca-Cola HBC
Polska i Kraje Bałtyckie

RAPORT ESG 2023



Spis treści

LIST DYREKTORKI
GENERALNEJ
COCA-COLA HBC

SYSTEM FIRM
COCA-COLA
BUSINESS UNIT

KULTURA I ŁĄD
KORPORACYJNY
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

3 List Dyrektorki Generalnej Coca-Cola HBC

5 System firm Coca-Cola

- 8 Portfolio produktów
- 12 Oznakowanie produktów
- 12 Odpowiedzialny marketing

13 Kultura i ład korporacyjny

- 15 Misja Zrównoważonego Rozwoju 2025
- 18 Nowa kultura organizacyjna – Culture Manifesto
- 21 Kodeks postępowania w biznesie
- 22 Łańcuch dostaw
- 23 Zespół zarządzający
- 25 Działania antykorupcyjne
- 25 Konflikt interesów
- 26 Zarządzanie ryzykiem

28 Wpływ gospodarczy

39 Wpływ społeczny

- 41 Relacje z interesariuszami
- 50 Youth empowered: wspieramy młodzież w rozwoju zawodowym
- 57 Pracownicy Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie
- 69 Zatrudnienie w Coca-Cola HBC Polska
- 73 Zatrudnienie w Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie

77 Wpływ środowiskowy

- 79 Nasza odpowiedzialność środowiskowa
- 80 W kierunku neutralności klimatycznej
- 84 Świat bez odpadów
- 89 Produkcja w Polsce
- 101 Produkcja Coca-Cola HBC w Krajach Bałtyckich

111 O raporcie

LIST DYREKTORKI GENERALNEJ COCA-COLA HBC
SYSTEM FIRM COCA-COLA BUSINESS UNIT
KULTURA I ŁĄD KORPORACYJNY 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

List Dyrektorki Generalnej Coca-Cola HBC

[2-22]

Szanowni Państwo,

2023 rok był dla mnie czasem nowości i innowacji – zarówno w naszej ofercie produktowej jak i w naszych działaniach. Z ogromną energią i zaangażowaniem realizowaliśmy kolejne projekty, które z jednej strony wzmacniały nasz biznes, z drugiej wspierały jego otoczenie i pozwalały realizować cele z agendy ESG. Wszystko po to, by być niezawodnym partnerem, solidnym pracodawcą, dobrym sąsiadem i odpowiedzialnie rozwijającą się firmą, która wnosi wartość dodaną w lokalny krajobraz.

Ostatnie miesiące to wspaniały obraz realizacji naszej strategii. Chcemy, by nasi klienci i konsumenci widzieli w nas partnera, który zapewnia napoje na każdą porę dnia i okazję. Jako Coca-Cola HBC rozpoczęliśmy 2023 rok współpracą z AB InBev, dołączając do portfolio w Polsce produkty piwne. Parę miesięcy później rozbudowaliśmy także lokalną kategorię kaw, wprowadzając do oferty dla kanału HoReCa markę premium Caffé Vergnano.

Globalnie zakupiliśmy także markę wódek Finlandia, więc był to czas przygotowań do rozpoczęcia jej sprzedaży i dystrybucji. W kontekście portfolio prężnie działaliśmy także jako system. W polskiej ofercie pojawił się kultowy na całym świecie drink, zamknięty w puszcze – Jack Daniel's & Coca-Cola. Na rynkach bałtyckich, natomiast zagościła kategoria kaw, dzięki czemu nasi estońscy, litewscy i łotewscy konsumenci mogą cieszyć się filiżanką Costa Coffee także w domu. Konsumenci ze wszystkich naszych rynków mogli natomiast próbować całej gamy nowych wariantów smakowych i ZERO naszych napojów gazowanych – z innowacją Coca-Cola Zero Cukru Zero Kofeiny na czele.

Wzrostowi naszego biznesu przyświecała ogłoszona na początku roku nowa kultura organizacyjna (Culture Manifesto) i zawarte w niej kluczowe wartości, na których chcemy budować swój biznes: „Klient przede wszystkim”, „My ponad Ja”, „Zrównoważone Podejście” oraz „Postaw na Prostotę”.



Dołożyliśmy wszelkich starań, by cały zespół systemu Coca-Cola poznał ich znaczenie i kierował się nimi w codziennej pracy. Kontynuowaliśmy także nasze działania na rzecz tworzenia przyjaznego, komfortowego i rozwojowego środowiska pracy. Ludzie, którzy tworzą naszą organizację to sekretny składnik Coca-Cola, dlatego wsłuchujemy się

w ich głos i odpowiadamy na ich potrzeby. Widzimy, że to działa! Nasz zespół rośnie w siłę – zatrudniamy ponad 1850 osób w Polsce i krajach bałtyckich, a każde miejsce pracy w Coca-Cola HBC Polska to kilka kolejnych w naszym łańcuchu wartości, co w sumie daje ponad 15 tysięcy etatów. Jako pracodawcy dokładamy starań, by entuzjazm i zaangażowanie

LIST DYREKTORKI GENERALNEJ COCA-COLA HBC
SYSTEM FIRM COCA-COLA BUSINESS UNIT
KULTURA I ŁĄD KORPORACYJNY 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



naszego wspaniałego zespołu nigdy nie gasł, co doceniają zewnętrzni eksperci, przyznając nam takie tytuły jak Dobry Pracodawca czy Friendly Workplace. Wartość dodana dla gospodarki z każdej złotówki przychodu naszych firm w regionie to 5,72 zł. Chcemy jednak robić jeszcze więcej dla lokalnej gospodarki i społeczności. Od lat realizujemy program #YouthEmpowered, który wspiera młodych ludzi w ich pierwszych krokach na ścieżce zawodowej. Po uruchomieniu w 2023 kolejnej edycji możemy z dumą podzielić się imponującą liczbą uczestników – jak dotąd z oferowanych przez nas narzędzi skorzystało ponad 250 tysięcy osób z Estonii, Łotwy, Litwy oraz Polski!

W 2023 roku dokładaliśmy starań, by być dla nich i dla całego otoczenia naszego biznesu także dobrym sąsiadem. Oznacza to nie tylko wsparcie młodych i lokalnych społeczności, ale także dbanie o to, co wspólne – naszą planetę. Dlatego był to czas, w którym niezmiennie skupialiśmy się na kolejnych krokach systemu Coca-Cola na drodze do neutralności klimatycznej i Świata Bez Odpadów. W naszych zakładach pojawiły się nowe rozwiązania, które m.in. pomogły nam zamknąć obieg wody i zredukować jej zużycie oraz zmniejszyć ilość plastiku w procesie pakowania. Nasza flota przeszła niemal pełną transformację - w 2023 roku prawie 90% floty to samochody hybrydowe, typu plug-in lub elektryczne. Coraz więcej

naszych klientów mogło dostrzec mniejsze rachunki za prąd, dzięki nowoczesnym, wydajnym energetycznie lodówkom. Wszystkie elementy naszych opakowań plastikowych są teraz „połączone w dobrej sprawie”, dzięki czemu nasze nakrętki mogą trafiać do żółtych pojemników razem z butelkami i zyskać szansę na „drugie życie”. A to tylko przedsmak tego, co zrobiliśmy wewnątrz organizacji – więcej z radością przedstawiliśmy na kolejnych stronach raportu.

Działaliśmy też na zewnątrz, prowadząc aktywny dialog z interesariuszami, m.in. poprzez silne organizacje branżowe, które współtworzymy. Od kilku lat jako członek koalicji współpracowaliśmy

z innymi producentami napojów na rzecz utworzenia systemu kaucyjnego w Polsce. W 2023 – udało się! Powstała ustawa, która dała branży pierwsze ramy prawne dla stworzenia zamkniętego obiegu opakowań także na tym rynku. Choć jej treść rzuciła nam ogromne wyzwania, nie ustajemy w pracach, by im sprostać, a motywacji dodają nam szanse na osiągnięcie tak wysokich poziomów zbiórki do recyklingu opakowań, które widzimy już w Estonii, Łotwie i Litwie.

W 2023 roku utrzymaliśmy pozycję lidera branży w niezależnych rankingach ESG w Estonii, Łotwie, Litwie i w Polsce. Globalnie, nasze wysiłki w ramach ESG już po raz siódmy zostały docenione w ramach Dow Jones Sustainability Index, dzięki czemu Coca-Cola HBC może dalej z dumą nosić tytuł „Najbardziej zrównoważonej firmy napojowej na świecie”. Dlatego z ogromną satysfakcją przekazujemy na Państwa ręce Raport ESG za 2023 rok, w którym prezentujemy wszystkie nasze działania na rzecz społeczności, środowiska i lokalnej gospodarki. Cieszy nas każdy kolejny krok, który przybliży Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie do realizacji naszych ambitnych celów. Dziękujemy wszystkim pracownikom, klientom i partnerom biznesowym, dzięki którym takie osiągnięcia są możliwe.

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

LIST DYREKTORKI
GENERALNEJ
COCA-COLA HBC

SYSTEM FIRM
COCA-COLA
BUSINESS UNIT

KULTURA I ŁĄD
KORPORACYJNY
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



SYSTEM FIRM COCA-COLA

LIST DYREKTORKI
GENERALNEJ
COCA-COLA HBC

SYSTEM FIRM
COCA-COLA
BUSINESS UNIT

KULTURA I ŁĄD
KORPORACYJNY
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

Tytuł „Najbardziej
zrównoważonej firmy
produkującej napoje na
świecie” dla Coca-Cola HBC
w rankingu Zrównoważonego
Rozwoju Dow Jones

100%
energii elektrycznej zakupionej
przez Coca-Cola HBC Polska i Kraje
Bałtyckie ze źródeł odnawialnych

32%
redukcji emisji gazów cieplarnianych
w całym łańcuchu wartości
w porównaniu do 2017 roku

37%
naszego portfolio napojów
bezalkoholowych stanowiły
w 2023 roku napoje o zerowej
lub niskiej kaloryczności.

345,6
mln euro
zapłaconych podatków
w Polsce, Estonii, Łotwie i Litwie

LIST DYREKTORKI GENERALNEJ COCA-COLA HBC
SYSTEM FIRM COCA-COLA BUSINESS UNIT
KULTURA I ŁĄD KORPORACYJNY 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

System firm Coca-Cola

Jako Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie należymy do Grupy Coca-Cola HBC AG z siedzibą w Szwajcarii, która wchodzi w skład globalnego systemu Coca-Cola. System ten tworzy około 300 firm partnerskich, a jego główna jednostka mieści się w Atlancie w stanie Georgia w USA. Produktami The Coca-Cola Company są koncentraty, bazy napojowe oraz syropy do rozlewni. Firma jest właścicielem marek konsumenckich i odpowiada za ich marketing. W Polsce działa spółka zależna – Coca-Cola Poland Services.

Docieramy do ponad 740 milionów konsumentów, co plasuje nas na drugim, pod względem sprzedaży, miejscu wśród rozlewców The Coca-Cola Company z całego świata. Nasza spółka jest notowana na giełdach w Londynie, Atenach oraz Nowym Jorku w ramach notowania równoległego (tzw. secondary listing), a wyniki finansowe są publikowane zbiorczo w Zintegrowanym Raporcie Rocznym Grupy Coca-Cola HBC.



LIST DYREKTORKI GENERALNEJ COCA-COLA HBC
SYSTEM FIRM COCA-COLA BUSINESS UNIT
KULTURA I ŁĄD KORPORACYJNY 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

Portfolio produktów

Wspieramy realizację Celów
Zrównoważonego Rozwoju ONZ

3
Dobre zdrowie
i jakość życia

9
Ekonomia
rynnowacyjność
infrastruktura

dążąc do:

obniżenia kaloryczności o

25% na 100 ml

gazowanych napojów
bezałkoholowych
(we wszystkich krajach
Coca-Cola HBC)



[2-6]

Nasze portfolio jest jednym z najsilniejszych, najszerzych i najbardziej kompleksowych w branży napojów. Oferujemy wiodące marki konsumenckie w kategoriach napojów gazowanych, soków, wody, napojów energetycznych, gotowych do spożycia herbat, kawy, napojów gazowanych dla dorosłych, piwa i alkoholi wysokogatunkowych. Dzięki nieustannie powiększającej się ofercie niskokalorycznych opcji, produktów premium i coraz bardziej zrównoważonych opakowań, zaspokajamy rosnące oczekiwania konsumentów.

Coraz więcej osób poszukuje swoich ulubionych smaków, ale w wersjach o obniżonej kaloryczności, dlatego zmieniamy skład wielu naszych napojów, redukując ilość zawartego w nich cukru. Odkrywamy potencjał w segmentach wykraczających poza nasze podstawowe portfolio napojów gazowanych, oferując coraz szerszy wachlarz produktów odpowiadających na potrzeby konsumentów o każdej porze dnia – porannej kawy, przez całodniowe nawodnienie, po wieczorne spotkania.





37,2%

**naszego portfolio napojów
bezałkoholowych w Polsce i krajach
bałtyckich stanowiły w 2023
roku napoje zerowej lub niskiej
kaloryczności.**



DOBRA PRAKTYKA

Różowa kolekcja kaw premium

W 2023 roku krakowskie lokale Hevre i Nowa Prowincja dołączyły do projektu *Women in Coffee*, którego celem jest wspieranie kobiet i wzmacnianie ich pozycji w społecznościach. To inicjatywa stworzona przez markę Caffé Vergnano. W lokalach partnerskich programu dostępna jest „różowa kolekcja” kaw premium podawanych w charakterystycznych, różowych filiżankach. Ziarna tych mieszanek pochodzą z Dominikany i Hondurasu, czyli krajów, do których płynie pomoc w ramach inicjatywy. Część dochodu ze sprzedaży linii, a także dedykowanych jej akcesoriów i porcelany, jest przekazywana na wsparcie projektów biznesowych, edukacyjnych i społecznych, w których centrum są kobiety.

LIST DYREKTORKI
GENERALNEJ
COCA-COLA HBC

SYSTEM FIRM
COCA-COLA
BUSINESS UNIT

KULTURA I ŁĄD
KORPORACYJNY
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

Nasze portfolio – na każdą porę dnia i okazję

Udział portfolio Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie
FY 2023 przychody



Więcej informacji o naszym portfolio
w Polsce oraz krajach bałtyckich znaleźć
można na naszej stronie internetowej.

LIST DYREKTORKI GENERALNEJ COCA-COLA HBC
SYSTEM FIRM COCA-COLA BUSINESS UNIT
KULTURA I ŁĄD KORPORACYJNY 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 nowości w 2023 roku:

- dzięki współpracy z AB InBev – największym producentem piwa i właścicielem ponad 500 marek – Coca-Cola HBC Polska odpowiada za sprzedaż, dystrybucję oraz marketing BTL siedmiu znanych piw z różnych stron świata - Meksyku, Stanów Zjednoczonych, Niemiec i Belgii, w tym m.in. Corona, BUD, Beck's czy Stella Artois.



- w Litwie, Łotwie i Estonii zaoferowaliśmy klientom produkty Costa Coffee w wersji do domowej konsumpcji. Nasze lokalne portfolio wzbogaciło się tam o kawę ziarnistą, mieloną oraz kapsułki dostępne w pięciu odmianach smakowych: Signature Blend w wersji klasycznej i ciemno palonej, The Bright Blend, Colombian Roast i Caffè Crema Blend
- wprowadziliśmy na polski rynek HoReCa włoską markę Caffè Vergnano z ofertą wysokiej jakości kaw z ponad 140-letnią tradycją
- dołączyliśmy do portfolio produkt Cola-Cola Zero Cukru Zero Kofeiny, czyli napój, po który fani ikonicznego smaku mogą sięgać o każdej porze dnia i przy każdej okazji. Cola-Cola Zero Cukru Zero Kofeiny to pierwszy produkt bezkofeinowy w ofercie Coca-Cola – od marca 2023 roku dostępny jest w całej Polsce w czterech pojemnościach
- Swoją premierę miał także gotowy do spożycia napój dla osób dorosłych Jack Daniel's & Coca-Cola inspirowany klasycznym, znanym na całym świecie koktajlem. Puszka Jack Daniel's & Coca-Cola ma pojemność 330 ml i zawiera 5% alkoholu

LIST DYREKTORKI
GENERALNEJ
COCA-COLA HBC

SYSTEM FIRM
COCA-COLA
BUSINESS UNIT

KULTURA I ŁĄD
KORPORACYJNY
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

[3-3 Jakość produktów i bezpieczeństwo konsumentów] [416-1] [416-2]

Każdego dnia dbamy o to, aby nasze napoje spełniały najwyższe standardy jakości. Dlatego nieustannie monitorujemy każdy etap ich powstawania. Wszystkie (100%) produkty analizujemy pod kątem ich wpływu na zdrowie i bezpieczeństwo

konsumentów. Na bieżąco poddajemy testom partie produktów, które trafiają na rynek, aby mieć pewność, że spełniają najwyższe normy jakości i są bezpieczne dla konsumentów.

W naszych zakładach produkcyjnych regularnie kontrolujemy procesy



DOBRA PRAKTYKA Międzynarodowy Dzień Bezpieczeństwa Żywności

W czerwcu obchodziliśmy Międzynarodowy Dzień Bezpieczeństwa Żywności w Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie, który był czasem świętowania naszych osiągnięć w budowaniu Kultury Jakości i Bezpieczeństwa Żywności –

począwszy od zaopatrzenia, procesów produkcyjnych, przez dystrybucję do konsumentów. Przygotowaliśmy szkolenia, quizy i stoiska demonstracyjne dotyczące aspektów sensorycznych, mikrobiologicznych i fizykochemicznych napojów i żywności.

dotyczące jakości, bezpieczeństwa żywności, ochrony środowiska oraz BHP. W 2023 roku przeprowadziliśmy 93 audyty wewnętrzne w ramach systemu firm Coca-Cola. Zostaliśmy poddani też 19 audytom zewnętrznym, niezwiązanym z wymaganiami systemu firm Coca-Cola.

W naszej organizacji mamy średnio dwa audyty w każdym tygodniu w skali roku.

Kontrole pod kątem przestrzegania zasad BHP, czystości i sanitacji urządzeń serwujących napoje Coca-Cola przeprowadzane są również w punktach sprzedażowych i lokalizacjach naszych klientów. Audytowi podlega również sprzęt chłodniczy oraz dostawcy naszych surowców.

W 2023 roku nie odnotowaliśmy żadnego przypadku niezgodności naszych produktów z dobrowolnymi regulacjami dotyczącymi wpływu na zdrowie i bezpieczeństwo konsumentów. Nie otrzymaliśmy również żadnej grzywny, kary ani ostrzeżenia związanego z powyższym wpływem.

W 2023 roku przeprowadziliśmy łącznie ponad

1,2 mln

testów fizykochemicznych i mikrobiologicznych –

3000

ponad w ciągu każdej doby.



“

Regularnie audytujemy wszystkie nasze lokalizacje oraz punkty sprzedaży. Audyty traktujemy nie tylko jako ważny proces weryfikacji przestrzegania standardów, ale również jako źródło informacji, które inspirowa nas do ciągłego doskonalenia.”

Anna Gronostajska

Menadżerka ds. zapewnienia jakości, ochrony środowiska i bezpieczeństwa pracy

LIST DYREKTORKI
GENERALNEJ
COCA-COLA HBC

SYSTEM FIRM
COCA-COLA
BUSINESS UNIT

KULTURA I ŁĄD
KORPORACYJNY
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

Oznakowanie produktów

[417-1] [417-2]

Prowadzimy naszą działalność zgodnie z panującym w poszczególnych krajach prawem. Nasze produkty są zgodne z wszystkimi lokalnymi przepisami w obszarze oznakowania. Wiemy to, ponieważ 100% istotnych kategorii produktów analizujemy pod kątem zgodności z przepisami. W UE opakowania i etykiety naszych produktów zawierają informacje kaloryczne oraz informacje dotyczące dziennego zapotrzebowania na składniki odżywcze. Etykiety zawierają również wskazówki dotyczące bezpiecznego usuwania naszych produktów. Na kilku naszych rynkach, w tym w Polsce, wprowadziliśmy próbnie nowe

oznakowanie z przodu opakowania, odwołujące się do Referencyjnego Zakresu Spożycia obowiązującego w całej Europie. Oznacza to, że konsumenci widzą kolory odzwierciedlające zawartość składników odżywczych na 100 ml naszych napojów, w tym cukry, sól, tłuszcze i tłuszcze nasycone. Przedstawiamy je za pomocą prostego schematu kolorów światła drogowych: czerwonego, żółtego, zielonego.

W 2023 roku nie wystąpiły żadne przypadki niezgodności stosowanych przez nas oznakowań i informacji o produktach z regulacjami i dobrowolnym kodeksami.



Odpowiedzialny marketing



W naszych działaniach promocyjnych kierujemy się Polityką Odpowiedzialnego Marketingu Coca-Cola. Nie prowadzimy komunikacji marketingowej do dzieci w wieku poniżej 13 lat i nie oferujemy naszych produktów w przedszkolach i szkołach – wyjątek stanowi woda.

Przestrzegamy również zasad Odpowiedzialnego Marketingu Sprzedaży Napojów Alkoholowych oraz rygorystycznie stosujemy się

do wszelkich obowiązujących norm prawnych zarówno w zakresie alkoholi wysokoprocentowych jak i piwa.

W 2023 roku nie stwierdzono żadnego przypadku działań marketingowych, które byłyby niezgodne z prawem lub naszymi wewnętrznymi zobowiązaniami.

LIST DYREKTORKI
GENERALNEJ
COCA-COLA HBC

SYSTEM FIRM
COCA-COLA
BUSINESS UNIT

**KULTURA I ŁĄD
KORPORACYJNY**
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

KULTURA I ŁĄD KORPORACYJNY



LIST DYREKTORKI
GENERALNEJ
COCA-COLA HBC

SYSTEM FIRM
COCA-COLA
BUSINESS UNIT

KULTURA I ŁĄD
KORPORACYJNY
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

42%

osób na stanowiskach
menadżerskich w Coca-Cola HBC
Polska i Kraje Bałtyckie to kobiety

57%

stanowisk w Zespole
Zarządzającym Coca-Cola HBC
Polska i Kraje Bałtyckie
zajmują kobiety

20%

ocen dostawców dotyczy
kwestii środowiskowych
i społecznych

**10 pkt.
proc.**

wyższa średnia ocena dostawców
Coca-Cola HBC Polska
i Kraje Bałtyckie niż benchmark
EcoVadis



LIST DYREKTORKI GENERALNEJ COCA-COLA HBC	
SYSTEM FIRM COCA-COLA BUSINESS UNIT	
KULTURA I ŁĄD KORPORACYJNY 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	

Misja Zrównoważonego Rozwoju 2025

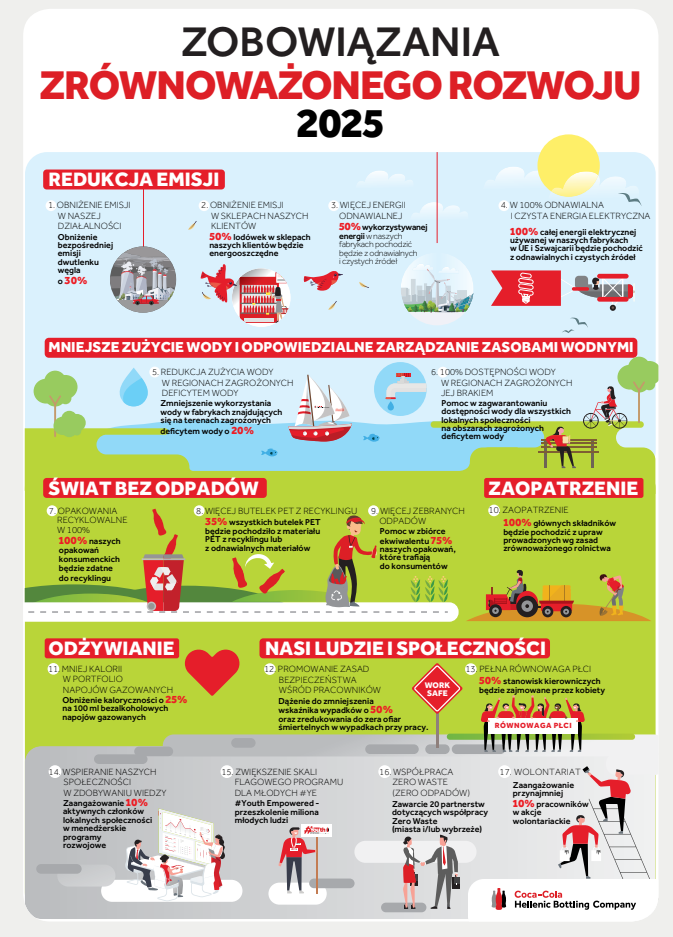
[2-22] [2-24]

Zrównoważony rozwój wpisany jest na stałe w naszą kulturę i strategię biznesową. Odpowiedzialne podejście towarzyszy nam w codziennych zadaniach i jest podstawą niemal każdej decyzji biznesowej. Udowodniliśmy przez lata, że potrafimy wspierać rozwiązania lokalnych i globalnych problemów, i chętnie łączymy siły oraz dzielimy się wiedzą z interesariuszami – wszystko to w imię wspólnych wartości i dla dobra całego otoczenia.

Misja Zrównoważonego Rozwoju 2025 opiera się na naszych strategicznych wartościach i priorytetach. Przy jej stworzeniu pomogły nam uznane międzynarodowe standardy – Cele Zrównoważonego Rozwoju ONZ (SDG), Protokół Gazów Cieplarnianych (GHG Protocol), Alliance for Water Stewardship*, zobowiązania UNESDA** dotyczące redukcji kalorii w portfolio (Calorie Reduction Pledge) oraz zobowiązania Unii Europejskiej związane z odpowiedzialnym marketingiem. Wzięliśmy również pod uwagę list intencyjny na rzecz optymalizacji wartości energetycznej i składu produktów spożywczych w Polsce.

Nasze zobowiązania zapisane w Misji Zrównoważonego Rozwoju 2025 opierają się na sześciu filarach:

1. redukcja emisji
2. mniejsze zużycie wody i odpowiedzialne zarządzanie jej zasobami
3. świat bez odpadów
4. zaopatrzenie
5. odżywianie
6. nasi ludzie i społeczności



* Alliance for Water Stewardship to certyfikat potwierdzający odpowiedzialne zarządzanie zasobami wodnymi.

** Europejska Organizacja Producentów Napojów Bealkoholowych (UNESDA) promuje inicjatywy sektorowe dotyczące zrównoważonej produkcji i dystrybucji napojów bezalkoholowych.

LIST DYREKTORKI GENERALNEJ COCA-COLA HBC
SYSTEM FIRM COCA-COLA BUSINESS UNIT
KULTURA I ŁĄD KORPORACYJNY 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

Zobowiązania Grupy Coca-Cola HBC w obszarze zrównoważonego rozwoju i ich stan realizacji na poziomie Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie.

Obszary zrównoważonego rozwoju	Cele zrównoważonego rozwoju i zadania	Zobowiązania do 2025 roku na poziomie Grupy Coca-Cola HBC	Postęp w realizacji Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie	Status dla Polski i krajów bałtyckich vs. plan biznesowy
Klimat i energia odnawialna • Zmiana klimatu • Wpływ ekonomiczny	    	30% redukcji wskaźnika emisji dwutlenku węgla w bezpośrednich operacjach	57%	✓
		50% udziału energooszczędnych lodówek	65%	✓
		50% całkowitego zapotrzebowania energetycznego pochodzące z odnawialnych i czystych źródeł	74%	✓
		100% energii elektrycznej używanej w UE i Szwajcarii pochodzące z odnawialnych i czystych źródeł	100%	✓
Redukcja zużycia wody i zarządzanie nią • Zarządzanie wodą • Wpływ ekonomiczny • Bioróżnorodność	     	20% redukcji zużycia wody w zakładach zlokalizowanych w obszarach zagrożonych niedoborem wody (priorytetowe lokalizacje wodne)	nie dotyczy jednostki biznesowej	
		100% dostępności wody dla wszystkich społeczności w obszarach zagrożonych niedoborem wody (priorytetowe lokalizacje wodne)		
Świat Bez Odpadów • Opakowania i zarządzanie odpadami • Wpływ ekonomiczny	     	Pomoc w zbiórce ekwiwalentu 75% naszych opakowań które trafiają do konsumentów	56%	✓
		35% wszystkich butelek PET z materiału PET z recyklingu lub odnawialnych materiałów	0%	✓
		100% opakowań konsumenckich nadających się do recyklingu	100%	✓
Pochodzenie składników • Jakość produktu • Prawa człowieka, różnorodność i inkluzja • Wpływ ekonomiczny • Zrównoważone pozyskiwanie	   	100% kluczowych składników rolniczych pozyskiwanych zgodnie z zasadami zrównoważonej produkcji rolniczej	100%	✓

LIST DYREKTORKI GENERALNEJ COCA-COLA HBC
SYSTEM FIRM COCA-COLA BUSINESS UNIT
KULTURA I ŁĄD KORPORACYJNY 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

Obszary zrównoważonego rozwoju	Cele zrównoważonego rozwoju i zadania	Zobowiązania do 2025 roku na poziomie Grupy Coca-Cola HBC	Postęp w realizacji Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie	Status dla Polski i krajów bałtyckich vs. plan biznesowy
Odżywianie - Jakość produktu - Żywienie - Odpowiedzialne działania marketingowe	3 DOBRO ZDROWIE, BIAŁOŚĆ ŻYWIŁA 12 ODPOWIEDZIALNA KONSUMPCJA, PRODUKCJA	25% mniejsza ilość kalorii na 100 ml gazowanych napojów bezalkoholowych (we wszystkich krajach Coca-Cola HBC)	16%	✓
Nasi ludzie i społeczności - Prawa człowieka, różnorodność i inkluzja - Dobrostan i zaangażowanie pracowników - Obywatelstwo korporacyjne - Opakowania i zarządzanie odpadami - Opakowania i zarządzanie odpadami - Wpływ ekonomiczny	3 DOBRO ZDROWIE, BIAŁOŚĆ ŻYWIŁA 4 JAKOŚĆOWA EDUKACJA 5 ROWNOSĆ PŁCI 8 GODNA PRACA, WYKONANIE EKONOMICZNY 10 MIŁOŚĆ, WŁADZA EKONOMICZNA 11 ZDROWOZNAJACIE, WŁADZA EKONOMICZNA 12 ODPOWIEDZIALNA KONSUMPCJA, PRODUKCJA 16 WOLNOŚĆ, WŁADZA EKONOMICZNA 17 PARTNERSTWA NA RZECZ CEŁÓW	10% uczestników programów rozwojowych dla początkujących menadżerów	Nie dotyczy jednostki biznesowej	
		1 mln przeszkolonych młodych ludzi w ramach #YouthEmpowered	42.247	✓
		20 partnerstw na rzecz „zero waste”	Nie dotyczy jednostki biznesowej	
		10% pracowników biorących udział w wolontariacie	16%	✓
		0 ofiar śmiertelnych wśród pracowników	0	✓
		50% niższy wskaźnik wypadkowości na 100 pełnoetatowych pracowników	47%	→
		50% kobiet na stanowiskach menadżerskich	42%	→

Poniższe oznaczenia odzwierciedlają aktualny status w realizacji danego celu w odniesieniu do planu na 2025 rok.

- ✓

Realizujemy cel przedterminowo lub zgodnie z terminem
- Realizujemy cel, nie istnieje ryzyko nieosiągnięcia celu.
- ✗

Mamy trudności z realizacją, bez korekty działań istnieje ryzyko nieosiągnięcia celu.

LIST DYREKTORKI GENERALNEJ COCA-COLA HBC
SYSTEM FIRM COCA-COLA BUSINESS UNIT
KULTURA I ŁĄD KORPORACYJNY 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

Nowa kultura organizacyjna – Culture manifesto

W 2023 roku zadaliśmy sobie pytanie: dlaczego? Dlaczego istniejemy? Kiedy zastanowiliśmy się nad odpowiedzią, uświadomiliśmy sobie, że dla organizacji, która wkłada tyle wysiłku we wszystko, co robi, będziemy mieli wkład w rzeczywistość, gdy go „uwolnimy” i otworzymy jako organizacja i pracownicy.

„OPEN UP MOMENTS THAT REFRESH US ALL”

to myśl przewodnia nowej kultury organizacyjnej Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie, ogłoszonej w 2023 roku.

„OPEN UP”

wyraża nasze otwarte podejście do pojawiających się szans i możliwości – zarówno w kontekście rozwoju naszych pracowników, jak i biznesu.

„MOMENTS THAT REFRESH”

oznacza nasze nieustanne dążenie do doskonalenia poprzez świeże spojrzenie na wyzwania i zadania, które stoją przed firmą.

„US ALL”

podkreśla, że to podejście i wartości firmy dotyczą wszystkich pracowników.



OPEN UP
MOMENTS
THAT
REFRESH
US ALL

LIST DYREKTORKI GENERALNEJ COCA-COLA HBC
SYSTEM FIRM COCA-COLA BUSINESS UNIT
KULTURA I ŁĄD KORPORACYJNY 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 wartości

W Coca-Cola HBC i Kraje Bałtyckie zidentyfikowaliśmy cztery kluczowe wartości, które towarzyszą nam w codziennej pracy. Wykorzystujemy je do oceny postępów organizacji, ewaluacji pracowników oraz tworzenia planów kariery i rekrutacji.



Customer First

KLIENT PRZED WSZYSTKIM

Klient zawsze znajduje się w centrum naszych działań. Wierzymy, że słuchanie pomaga zrozumieć i – robimy wszystko, aby przekraczać oczekiwania naszych klientów.



We Over I

MY PONAD JA

Wierzymy, że dzięki wspólnej pracy i sile całego zespołu możemy osiągnąć więcej.



Deliver Sustainably

ZRÓWNOWAŻONE PODEJŚCIE

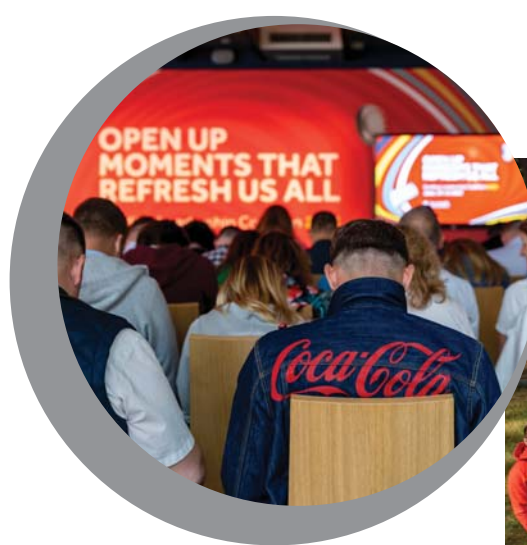
Myślimy długofalowo i działamy odpowiedzialnie. Tworzymy wartość dodaną i dzielimy się nią z naszym otoczeniem.



Make It Simple

POSTAW NA PROSTOTĘ

Pielęgnujemy ciekawość i szukamy prostych rozwiązań. Wierzymy, że dyscyplina i odwaga pozwalają skupić się na tym, co najważniejsze i tym samym zmienić sprawy złożone w jasny, mniej skomplikowany proces.



Jak wdrożyliśmy nową kulturę?

Działania rozpoczęliśmy od spotkania wszystkich pracowników z Dyrektorką Generalną Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie. Celem spotkania było zaprezentowanie zespołowi założeń Culture Manifesto, wyjaśnienie co za nim stoi, jakie wartości wyznajemy jako organizacja i jakie zachowania wynikają z każdej z nich. W kolejnych miesiącach nawiązywaliśmy do naszej nowej Kultury podczas spotkań firmowych, m.in w trakcie rocznej Konferencji Sprzedaży czy spotkaniu Guiding Leadership Coalition. By zapoznać



pracowników z nową kulturą, zorganizowaliśmy „Culture Labs” czyli warsztaty menadżerów ze swoimi zespołami. W trakcie spotkań pracownicy mieli okazję przemysleć założenia Culture Manifesto i znaleźć dla nich zastosowanie w codziennej pracy.

Nasze filary wzrostu

THE LEADING BEVERAGE PARTNER

OPEN UP
MOMENTS
THAT
REFRESH
US ALL

- 1 Wygrywanie na rynku
- 2 Pełne wykorzystanie naszego portfolio 24/7
- 3 Szybszy wzrost dzięki konkurencyjności i inwestycjom
- 4 Pielęgnowanie potencjału pracowników
- 5 Potwierdzanie licencji na działanie



LIST DYREKTORKI
GENERALNEJ
COCA-COLA HBC

SYSTEM FIRM
COCA-COLA
BUSINESS UNIT

KULTURA I ŁĄD
KORPORACYJNY
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

LIST DYREKTORKI GENERALNEJ COCA-COLA HBC
SYSTEM FIRM COCA-COLA BUSINESS UNIT
KULTURA I ŁĄD KORPORACYJNY 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

Kodeks postępowania w biznesie

[3-3 łąd korporacyjny] [2-1] [2-2] [2-3] [2-10]

Przyjęte przez nas zasady i standardy są gwarancją prowadzenia biznesu w sposób etyczny, z pełnym poszanowaniem przepisów prawa. Jako część Grupy Coca-Cola HBC przestrzegamy globalnych praktyk, procedur i standardów wyznaczanych przez Grupę, które dostosowujemy do obowiązujących przepisów prawa w Unii Europejskiej.

Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie odpowiada w Grupie Coca-Cola HBC za produkcję, dystrybucję oraz sprzedaż napojów w Estonii, Litwie, Łotwie oraz w Polsce. Centrala naszej firmy jest w Warszawie, a biura krajowe w stolicach pozostałych krajów - Tallinie, Rydze i Wilnie. Niniejszy raport obejmujący działalność w całym 2023 roku dotyczy Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie.



[2-23]

Zasady związane z naszym łądem korporacyjnym, w tym kwestie etyczne, zawarliśmy w Kodeksie Postępowania. Odnosimy się w nim m.in. do:

- ochrony informacji niejawnych,
- ochrony zasobów firmy,
- rzetelności prowadzonej dokumentacji,
- przeciwdziałaniu praniu pieniędzy.

Dodatkowo, w Kodeksie regulujemy kwestię uczciwej konkurencji, przeciwdziałania korupcji, przyjmowania i wręczania prezentów biznesowych, poszanowania poufności informacji wewnętrznych i praw człowieka. W dokumencie znajdują się również nasze zasady dotyczące wolności stowarzyszania się, zapewniania bezpiecznego i zdrowego miejsca pracy oraz stanowczy brak akceptacji jakichkolwiek form niewolnictwa, handlu ludźmi, pracy przymusowej czy pracy dzieci.

W Kodeksie Postępowania odwołujemy się do międzynarodowych zasad i regulacji, w tym do Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka, Deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej Podstawowych Zasad i Praw w Pracy, Inicjatywy Narodów Zjednoczonych Global Compact oraz Wytycznych Organizacji Narodów Zjednoczonych dotyczących biznesu i praw człowieka.



[2-25] [2-27]

Nad przestrzeganiem zapisów Kodeksu Postępowania czuwa Komisja Etyki i Przestrzegania Zasad, w skład której wchodzi przedstawiciele kierownictwa wyższego szczebla. Zachęcamy pracowników i pozostałych interesariuszy do zgłaszania wszelkich podejrzeń zachowań niezgodnych z Kodeksem – za pośrednictwem działającego całodobowo systemu Speak Up! Każdy przypadek zachowań niezgodnych z Kodeksem badany jest przez niezależnych od naszej organizacji audytorów. W 2023 roku w Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie nie odnotowaliśmy żadnych przypadków niezgodności z prawem.

LIST DYREKTORKI GENERALNEJ COCA-COLA HBC
SYSTEM FIRM COCA-COLA BUSINESS UNIT
KULTURA I ŁĄD KORPORACYJNY 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

Łańcuch dostaw

[2-6]

Budujemy zrównoważony i odpowiedzialny łańcuch dostaw oparty przede wszystkim na lokalnych dostawcach z UE. To u nich realizujemy zdecydowaną większość naszych zakupów – w Polsce jest to około 98% zakupów, a w krajach bałtyckich – 97%.



Wszystkich dostawców, z którymi współpracujemy, oceniamy w zakresie jakości (ISO 9001), środowiska (ISO 140001) oraz zdrowia i bezpieczeństwa (ISO 45001). Z kolei dostawcy składników i opakowań są zobowiązani do posiadania certyfikatu FSSC 22000 w zakresie bezpieczeństwa żywności oraz Global Food Safety Initiative (GFSI).

[308-1, 414-1]

Chcemy współpracować z firmami, które kierują się podobnymi wartościami. Dlatego w Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie wprowadziliśmy Wytyczne dla Dostawców.

W dokumencie zawarliśmy m.in. takie warunki jak:

- zapewnianie bezpieczeństwa w miejscu pracy
- traktowanie pracowników uczciwie i z szacunkiem
- przestrzeganie prawa pracy, w tym zapisów dotyczących godzin pracy, wynagradzanie oraz zakaz dyskryminacji
- wspieranie różnorodności
- zapewnianie pracownikom możliwości rozwoju zawodowego i osobistego
- brak tolerancji dla pracy przymusowej lub niewolniczej
- umożliwianie pracownikom przynależności do organizacji związkowych

W 2023 roku Wytyczne dla Dostawców zaakceptowali wszyscy kluczowi kontrahenci, u których realizujemy 90% naszych zakupów. Program pomaga nam zweryfikować ich działania związane ze środowiskiem i wpływem społecznym. Naszych dostawców zachęcamy też do poddania się weryfikacji pod kątem zrównoważonego rozwoju przez agencję ratingową EcoVadis, z której ewaluacji sami korzystamy. Średni wynik naszych dostawców w tym ratingu jest wyższy o około 10 punktów procentowych niż benchmark EcoVadis, a wyniki dotyczą każdej podkategorii. 56 firm, czyli 6% wszystkich dostawców Coca-Cola HBC Polska, przeszło w 2023 roku dodatkową, ponadstandardową ocenę EcoVadis swojego zrównoważonego rozwoju. W krajach bałtyckich oceniliśmy 22 dostawców, czyli 6% wszystkich dostawców na tamtejszych rynkach.

W przypadku zakupów strategicznych dostawców oceniamy dodatkowo pod kątem spełniania kryteriów ESG związanych z przestrzeganiem praw człowieka, zasad BHP oraz gwarantowania odpowiednich warunków pracy. Nasi dostawcy strategiczni są weryfikowani i autoryzowani nie tylko przez nas, ale



20%
wynosi waga kwestii środowiskowych i społecznych w kwestionariuszach oceny, którymi regularnie oceniamy naszych dostawców



także przez The Coca-Cola Company. Proces dodatkowej weryfikacji to z jednej strony gwarancja zachowania najwyższych standardów w obszarze zrównoważonego rozwoju, z drugiej – tego samego smaku napojów i tych samych wysokich parametrów jakościowych produktów.

LIST DYREKTORKI
GENERALNEJ
COCA-COLA HBC

SYSTEM FIRM
COCA-COLA
BUSINESS UNIT

KULTURA I ŁĄD
KORPORACYJNY
BUSINESS UNIT

WPŁYW
GOSPODARCZY
BUSINESS UNIT
POLSKA
KRAJE BAŁTYCKIE

WPŁYW
SPOŁECZNY
BUSINESS UNIT
POLSKA
KRAJE BAŁTYCKIE

WPŁYW
ŚRODOWISKOWY
BUSINESS UNIT
POLSKA
KRAJE BAŁTYCKIE

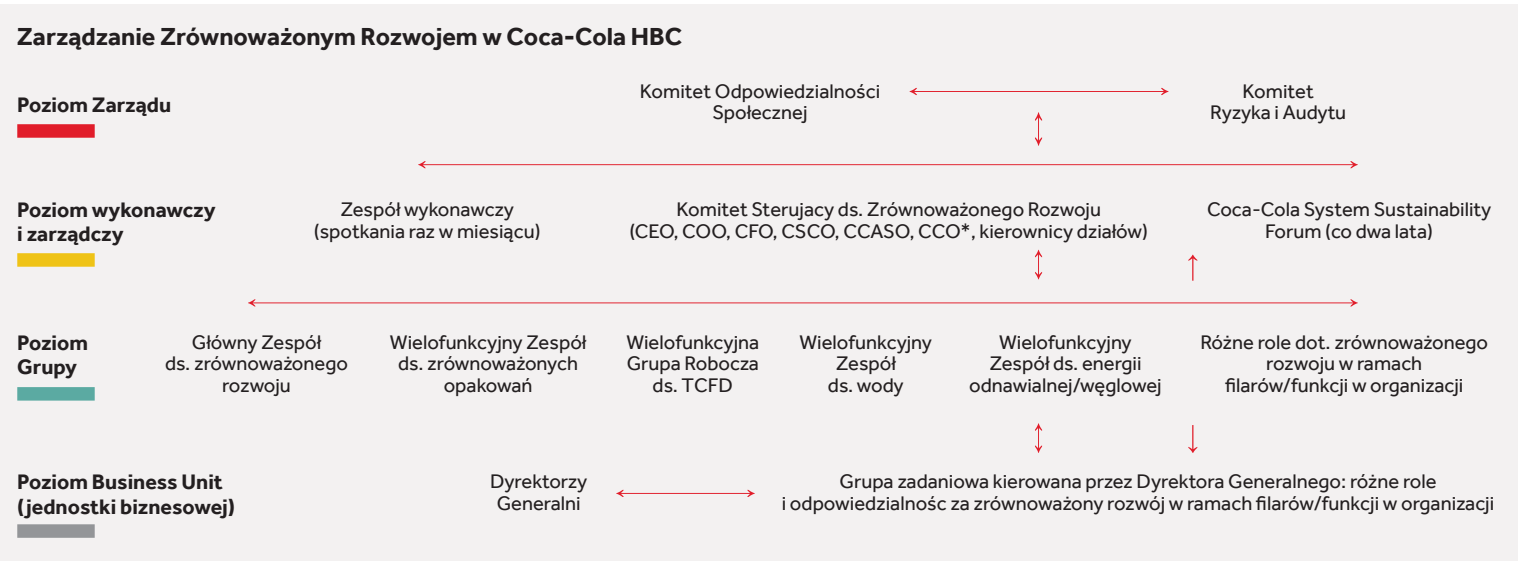
O RAPORCIE

Zespół zarządzający

Naszą jednostką biznesową kieruje Zespół Zarządzający na czele z Dyrektorką Generalną. Raportuje ona do Rady Dyrektorów Coca-Cola HBC AG wybieranej przez akcjonariuszy. Wskaźniki w niniejszym raporcie związane z najwyższym organem zarządczym odnoszą się do Rady Dyrektorów. Coca-Cola HBC AG kieruje Dyrektor Generalny wybierany przez Radę Dyrektorów. Do obowiązków Rady należą m.in.: przegląd wyników Grupy w kontekście przyjętej długoterminowej strategii, ustalanie celów i strategii, wsparcie jej realizacji. Rada Dyrektorów składa się z różnych Komitetów, wśród których jest Komitet Społecznej Odpowiedzialności Biznesu.



57%
stanowisk w Zespole
Zarządzającym zajmowały kobiety



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

- [2-9] [2-10] [2-11]**
Skład Zespołu Zarządzającego Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie
na dzień 31 grudnia 2023:
- **Ruža Tomić-Fontana**, Dyrektorka generalna
 - **Elena Diculoiu**, Dyrektorka finansowa
 - **Rafał Palczak**, Dyrektor sprzedaży
 - **Michał Proszewski**, Dyrektor ds. biznesu kawowego

- **Kamil Pieniak**, Dyrektor ds. Premium Spirits i piwa
- **Piotr Gogolewski**, Dyrektor ds. rozwoju biznesu
- **Agnieszka Ożadowicz**, Dyrektorka ds. trade marketingu
- **Natasa Josic**, Dyrektorka ds. marketingu
- **Ksenija Todić**, Dyrektorka ds. zarządzania łańcuchem dostaw
- **Katarzyna Borucka**, Dyrektorka ds. korporacyjnych i zrównoważonego rozwoju
- **Katarzyna Bartold-Bajek**, Dyrektorka ds. ludzi i kultury
- **Estere Ake**, Dyrektorka ds. prawnych
- **Michał Szparaga**, Dyrektor ds. transformacji
- **Maksymilian Szeliga**, Dyrektor ds. cyfryzacji i platformy technologicznej

LIST DYREKTORKI GENERALNEJ COCA-COLA HBC
SYSTEM FIRM COCA-COLA BUSINESS UNIT
KULTURA I ŁĄD KORPORACYJNY 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



[202-2]

Zespół Zarządzający jest zróżnicowany narodowościowo – w 2023 roku 9 osób w Zespole Zarządzającym pochodziło z Polski, jedna z Łotwy, jedna z Rumunii, dwie z Serbii i jedna z Chorwacji. To oznacza, że 71% członków SMT pochodzi z jednego z krajów wchodzących w skład jednostki biznesowej.

Skład rady Dyrektorów Coca-Cola HBC
na dzień 31 grudnia 2023 roku:

- **Anastassis G. David**, przewodniczący niewykonawczy
- **Zoran Bogdanovic**, dyrektor generalny, dyrektor wykonawczy
- **Charlotte J. Boyle**, niezależna dyrektorka niewykonawcza
- **Henrique Braun**, dyrektor niewykonawczy
- **Olusola (Sola) Dawid-Borha**, niezależny dyrektor niewykonawczy
- **Anna Diamantopoulou**, niezależna dyrektorka niewykonawcza

- **William W. (Bill) Douglas III**, niezależny dyrektor niewykonawczy
- **Reto Francioni**, starszy niezależny dyrektor niewykonawczy
- **Anastasiosl. Leventis**, dyrektor niewykonawczy
- **Christo Leventisa**, dyrektor niewykonawczy
- **Alexandra Papalexopoulou**, niezależna dyrektorka niewykonawcza
- **Bruno Pietracci**, niezależny dyrektor niewykonawczy
- **Ryana Rudolfa**, dyrektorka niewykonawcza
- **George Pavlos Leventis**, dyrektor niewykonawczy
- **Evguenia (Jeny) Stoichkova**, dyrektorka niewykonawcza

Szczegółowe informacji dotyczące kryteriów wyboru kadry zarządzającej w grupie Coca-Cola HBC są dostępne w Zintegrowanym Raporcie Rocznym Grupy.

[2-14]

W Grupie Coca-Cola HBC funkcjonują cztery komitety wspierające pracę Rady Dyrektorów:

- **Komitet Audytu i Ryzyka** wspierający obszar sprawozdawczości finansowej, kontroli wewnętrznej i zarządzania ryzykiem poprzez monitorowanie systemów i procesów,
- **Komitet Nominacyjny** nadzorujący proces powoływania nowych członków rady Dyrektorów jak również sukcesji Dyrektora Generalnego,
- **Komitet Odpowiedzialności Społecznej** opracowujący procedury i nadzorujący systemy zapewniające realizację celów w obszarze środowiskowym i społecznym,
- **Komitet Wynagrodzeń** ustalający strategię wynagrodzeń dla Grupy, zatwierdzający pakiety wynagrodzeń dla Dyrektorów, Dyrektorek i wyższej kadry kierowniczej oraz dokonujący przeglądu polityki wynagrodzeń pracowników.

[2-17] [2-18]

Wszyscy zarządzający w Coca-Cola HBC mają wysokie kompetencje zawodowe i etyczne oraz znają obowiązujące praktyki ładu korporacyjnego oraz zrównoważonego rozwoju. Każda osoba na stanowisku dyrektorskim w Coca-Cola HBC ma obowiązek uczestniczenia w szkoleniach w zakresie ESG, ładu korporacyjnego, rachunkowości oraz prawa. Rada Dyrektorów Coca-Cola HBC cyklicznie, przynajmniej raz w roku, dokonuje oceny własnej działalności.

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

Kluczowe decyzje związane ze zrównoważonym rozwojem Coca-Cola HBC podejmowane są przez Radę Dyrektorów Grupy. Odpowiedzialność za wyniki w tym obszarze spoczywa na Dyrektorsze Generalnym. Powyższe decyzje dotyczą również Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie. Tutaj Dyrektorzy Generalni oraz lokalne zespoły przejmują odpowiedzialność za realizację celów. Ich zadaniem jest m.in. dostosowanie strategii i priorytetów do charakteru i potrzeb lokalnych rynków.



71%
członków SMT Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie pochodzi z Polski lub Łotwy

LIST DYREKTORKI GENERALNEJ COCA-COLA HBC
SYSTEM FIRM COCA-COLA BUSINESS UNIT
KULTURA I ŁĄD KORPORACYJNY 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

Działania antykorupcyjne

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

Nie akceptujemy żadnych zachowań noszących znamiona korupcji. Nasze zasady w tym zakresie jasno reguluje Polityka Antykorupcyjna. Do jej przestrzegania zobowiązujemy naszych pracowników, dostawców oraz partnerów handlowych.

Zapisy Polityki Antykorupcyjnej znane są wszystkim pracownikom i wszystkim członkom Zespołu Zarządzającego. Szkolenie antykorupcyjne jest elementem procesu wdrożenia nowych w organizacji osób, a co trzy lata pracownicy mają obowiązek odbyć szkolenie aktualizujące. W 2023 uczestniczyło w nim 250

pracowników i 9 członków Zespołu Zarządzającego, czyli 100% tego zespołu. Każdego roku identyfikujemy również pracowników, którzy są w największym stopniu narażeni na ryzyko korupcji, czyli osoby współpracujące z interesariuszami lub zajmujące stanowiska decyzyjne. Co roku przechodzą one szkolenie dla pracowników strefy ryzyka, podczas którego omawiane są potencjalne zagrożenia oraz sposoby ich unikania. Wszystkie jednostki biznesowe mają obowiązek ocenić ryzyko przekupstwa i korupcji. W 2023 roku w Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie nie odnotowaliśmy żadnego przypadku korupcji.

Konflikt interesów

[2-15] [2-16] [2-25] [2-26] [205-1]

Kwestię konfliktu interesów reguluje Kodeks Postępowania oraz Polityka Antykorupcyjna. Każda osoba pracująca w naszej organizacji wie, czym jest konflikt interesów i ma świadomość obowiązku poinformowania o możliwości jego wystąpienia – bezpośrednio do specjalisty ds. etyki i zgodności lub za pośrednictwem narzędzia Speak UP! Zgłaszającym zapewniamy pełną ochronę przed jakimikolwiek działaniami odwetowymi. Konflikt interesów może dotyczyć powiązań osobowych i udziałowych z dostawcami oraz interesariuszami, występowania akcjonariusza z pakietem

kontrolnym, jak również relacji, transakcji i należności podmiotów powiązanych. Informacje dotyczące podejrzenia konfliktu interesów sprawdzają audytorzy, którzy są niezależni od Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie.

W 2023 roku Zespół Zarządzający otrzymał informację o 12 przypadkach podejrzenia konfliktu interesów.



LIST DYREKTORKI GENERALNEJ COCA-COLA HBC
SYSTEM FIRM COCA-COLA BUSINESS UNIT
KULTURA I ŁĄD KORPORACYJNY 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

Zarządzanie ryzykiem

[2-23]

Rozpoznawanie z wyprzedzeniem zagrożeń, unikanie niebezpiecznych dla firmy sytuacji i odpowiednie reagowanie to nasz obowiązek. W Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie proaktywnie zarządzamy ryzykiem i angażujemy w ten proces pracowników. Posiadamy system zarządzania ryzykiem korporacyjnym i sytuacjami kryzysowymi – IMCR (Incident Management and Crisis Resolution), który wpisuje się w stosowaną przez nas zasadę ostrożności (przezorności).

Stworzyliśmy w firmie mapę ryzyk wraz z działaniami i osobami odpowiedzialnymi za ich realizację. Mapa jest co miesiąc aktualizowana i omawiana przez Zarząd, a co pół roku przekazywana wraz ze statusem działań w Polsce i krajach bałtyckich do Chief Risk Officera, który zarządza obszarem ryzyk na poziomie Grupy Coca-Cola HBC. Z kolei osoby dedykowane zarządzaniu poszczególnymi obszarami ryzyk i koordynatorzy ryzyka we wszystkich krajach Coca-Cola HBC są informowani o kluczowych trendach i pojawiających się potencjalnych ryzykach w firmie.

W Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie posiadamy Rejestr Ryzyk Grupy, uzupełniany i aktualizowany przez Menedżerów ds. Odporności Biznesowej lub Koordynatorów Ryzyka. Każde z zarejestrowanych ryzyk ma swojego właściciela, wskazanego przez Zarząd oraz plan działania, który ma zmniejszyć prawdopodobieństwo jego wystąpienia i/lub skutków finansowych, jeżeli ryzyko wystąpi. **Do zarządzania ryzykiem biznesowym w całej Grupie Coca-Cola HBC służy program SmartRisk, który pomaga menedżerom w identyfikacji i zrozumieniu ryzyk na możliwie najwcześniejszym etapie.**

Program zarządzania ryzykiem uwzględnia również wyzwania środowiskowe. Wszystkie zakłady produkcyjne Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie mają wdrożony System Zarządzania Środowiskiem zgodny z normą ISO 14001. Również ryzyka i szanse klimatyczne analizujemy w ramach programu, a zarządzanie tym tematem objęte jest najwyższym poziomem nadzoru Komitetu ds. Odpowiedzialności Społecznej (SRC). Wpływ zmian klimatycznych i emisji na działalność firmy łączy się z odpowiedzialną polityką dotyczącą

odpadów opakowaniowych oraz z programami w obszarze zrównoważonego pozyskiwania surowców i gospodarki wodnej.

W Grupie Coca-Cola HBC ryzyka klimatyczne są analizowane w różnych perspektywach czasowych:

- **ryzyka krótkoterminowe** (1-2 lata), powiązane z rocznymi cyklami planowania biznesowego
- **ryzyka średnioterminowe** (3-5 lat), powiązane z procesem planowania strategicznego
- **ryzyka długoterminowe** (6-10 lat), powiązane z procesem planowania długoterminowego.

W analizach uwzględniane są dane własne firmy, informacje zewnętrzne pochodzące z renomowanych ośrodków informacyjnych oraz specyfika regionu. Wszystkie jednostki biznesowe otrzymują wyniki analiz, aby wspólnie budować odporność na zmianę klimatu. Ryzyka związane ze zmianą klimatu Grupa Coca-Cola HBC przygotowuje zgodnie z zaleceniami TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures).

Główne ryzyka klimatyczne zidentyfikowane w Grupie Coca-Cola HBC:

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. Postrzeganie działań środowiskowych przez konsumentów wpływające na reputację
4. Zwiększone koszty i zakłócenia działalności w związku z przepisami dotyczącymi wody

LIST DYREKTORKI
GENERALNEJ
COCA-COLA HBC

SYSTEM FIRM
COCA-COLA
BUSINESS UNIT

KULTURA I ŁĄD
KORPORACYJNY
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



Przyczyna

Ryzyko



Rolnictwo
i składniki



Opakowanie



Produkcja



Transport
i dystrybucja



Wypożyczenie do
zimnych napojów



Klienci
i społeczność

Szacowany udział emisji dwutlenku węgla w jednostce biznesowej

25% 37% 6% 9% 21%

Wpływ na biznes: fizyczne ryzyko zmian klimatycznych

Zmiany w pogodzie
i opadach atmosferycznych

Koszt oraz dostępność
składników i surowców



Ekstremalne
zjawiska pogodowe

Wpływ ekstremalnych
warunków pogodowych
na produkcję



Wpływ ekstremalnych
warunków pogodowych
na dystrybucję



Niedobór wody

Dostępność
i zużycie wody



Skutki biznesowe: ryzyko przejścia na gospodarkę niskoemisyjną

Regulacja GHG

Koszt i dostępność
zrównoważonych
opakowań



Zarządzanie naszym
śladem węglowym



Zmiany w postrzeganiu
konsumentów

Wpływ
na reputację



Regulacje, prawo wodne

Dostępność
i zużycie wody



LIST DYREKTORKI
GENERALNEJ
COCA-COLA HBC

SYSTEM FIRM
COCA-COLA
BUSINESS UNIT

KULTURA I ŁĄD
KORPORACYJNY
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 DYREKTORKI
GENERALNEJ
COCA-COLA HBC



Liczba punktów sprzedaży



Liczba produktów dostępnych w ofercie

SYSTEM FIRM
COCA-COLA
BUSINESS UNIT

KULTURA I ŁĄD
KORPORACYJNY
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

4

zakłady produkcyjne
(Radzymin, Staniątki k. Krakowa,
Tylisz, Varena)

18

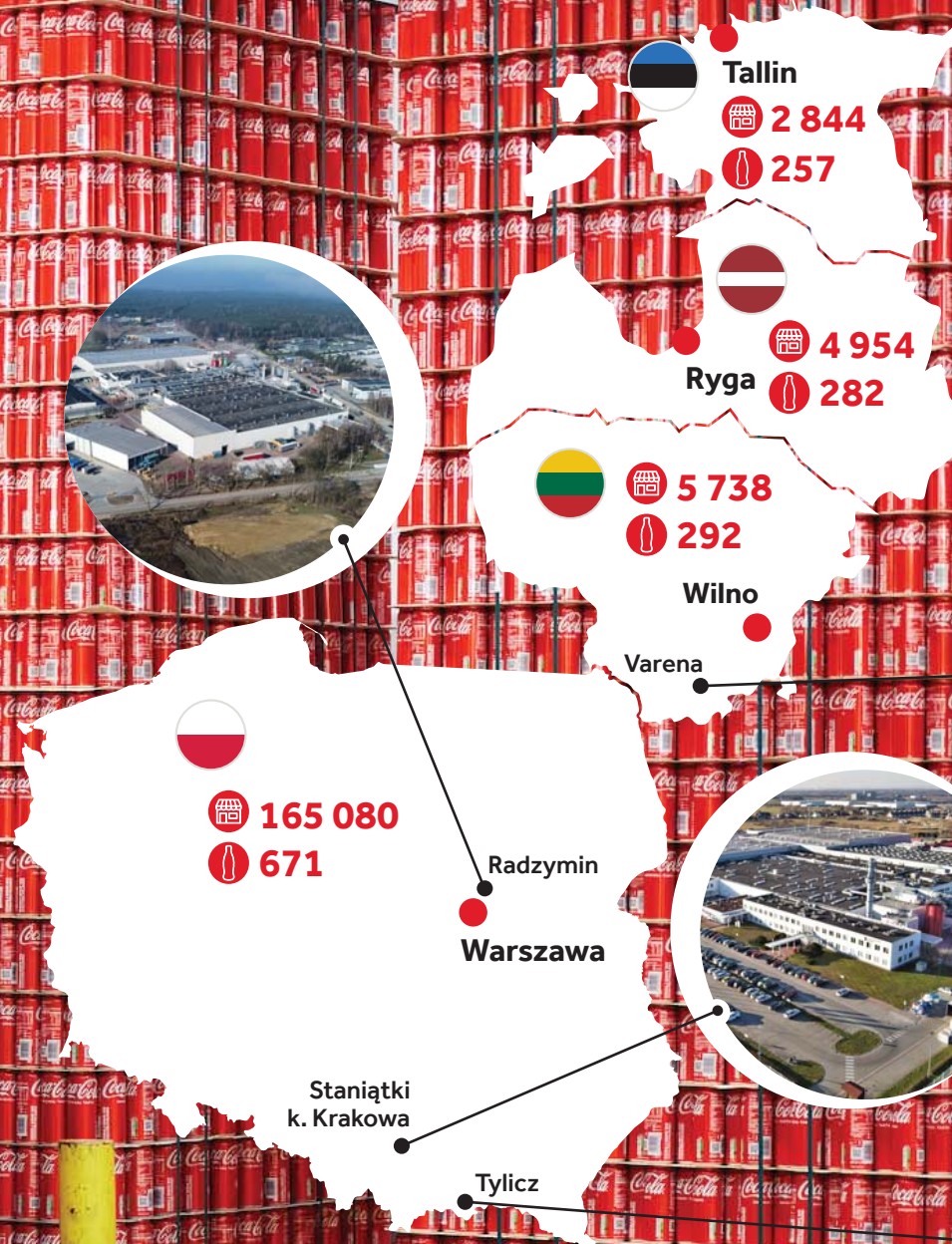
linii produkcyjnych

35

marek w 4 krajach

23

magazyny



31

terminali przeładunkowych

1858

pracowników (FTE*)

*FTE – ekwiwalent zatrudnienia na pełen etat

LIST DYREKTORKI
GENERALNEJ
COCA-COLA HBC

SYSTEM FIRM
COCA-COLA
BUSINESS UNIT

KULTURA I ŁĄD
KORPORACYJNY
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

[3-3 wpływ ekonomiczny i jakość życia lokalnych społeczności] [203-2]

Jako system firm Coca-Cola w Polsce i krajach bałtyckich pozytywnie wpływamy na rozwój gospodarczy tam, gdzie prowadzimy działalność. Istotnym wkładem są miejsca pracy – nie tylko w naszych zakładach, lecz również u naszych dostawców i lokalnych partnerów.

Napoje z portfolio The Coca-Cola Company są produkowane w czterech zakładach, z których trzy zlokalizowane są w Polsce, a jeden w Litwie. Największym z nich jest zakład w Radzyminie, w którym działa aż osiem linii produkcyjnych. To tutaj produkujemy napoje i niektóre opakowania - preformy do butelek PET, także dla pozostałych zakładów firmy. Zakład jest również wyposażony w system CHP (Combined Heat & Power), który produkuje energię elektryczną z gazu naturalnego. W 2023 roku 46% zapotrzebowania na energię elektryczną w radzyńskiej fabryce pochodziło z CHP.

W 2023 powstała nowa wysokowydajnościowa linia produkcyjna dedykowana produktom Monster. Inwestycja obejmowała także rozbudowę



Inwestycje (CAPEX)
w 2023 roku



184 mln zł
(42 mln euro)



729 tys. euro



912 tys. euro



3 mln euro

stacji uzdatniania wody obszaru mieszalniczego oraz powiększenie magazynu surowców. Przeznaczono na nią prawie 60 mln zł.

Każde miejsce pracy w systemie Coca-Cola tworzy kilka kolejnych etatów w innych obszarach naszego łańcucha wartości. Dzięki całemu systemowi Coca-Cola w Polsce i krajach bałtyckich utrzymujemy ponad 15 tysięcy miejsc pracy.

Tworząc wartość dodaną dla gospodarki w krajach, w których prowadzimy działalność, przyczyniamy się do rozwoju gospodarczego, inwestycji i usług publicznych. Robimy to w sposób bezpośredni, pośredni przez dostawców i łańcuch wartości oraz tworząc efekt indukowany, czyli przyczyniając się do dalszego wzrostu gospodarczego przez wzrost dochodów w gospodarstwach domowych.

Wpływ na gospodarki Polski, Estonii, Łotwy i Litwy obliczyliśmy według modelu input-output stworzonego przez ekonomistę, laureata Nagrody Nobla Wasillija Leontiefa. Model powszechnie stosowany jest przez ekonomistów na całym świecie.

LIST DYREKTORKI GENERALNEJ COCA-COLA HBC
SYSTEM FIRM COCA-COLA BUSINESS UNIT
KULTURA I ŁĄD KORPORACYJNY 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

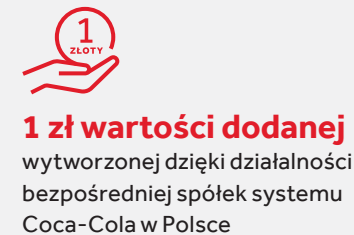
Nasz wpływ na polską gospodarkę w liczbach:

Jako system firm Coca-Cola w Polsce wywieramy znaczący wpływ na gospodarkę.

Dzięki nam utrzymywanych jest

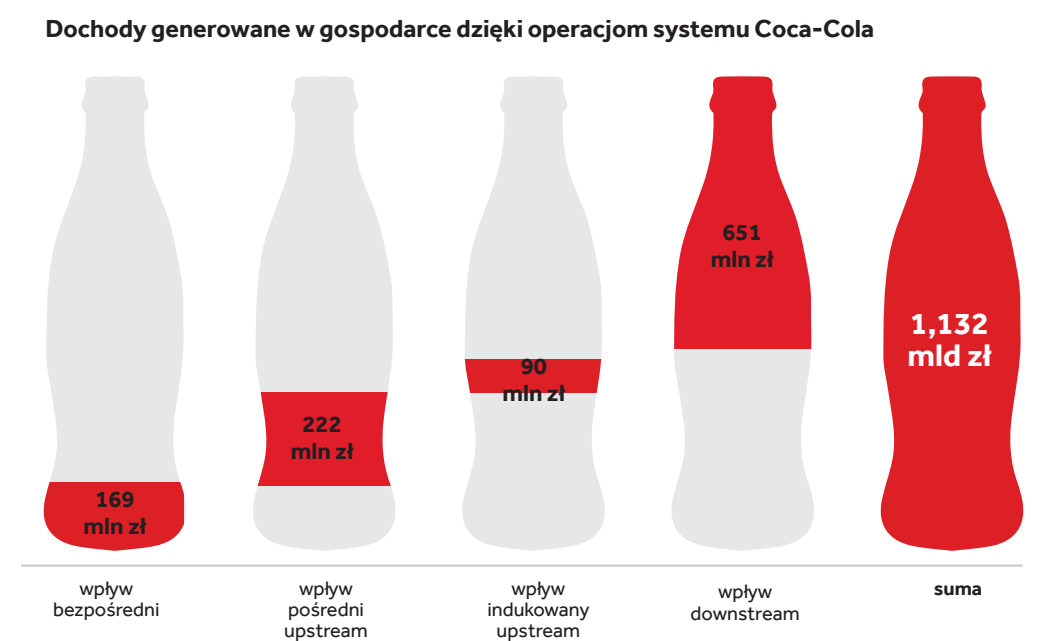
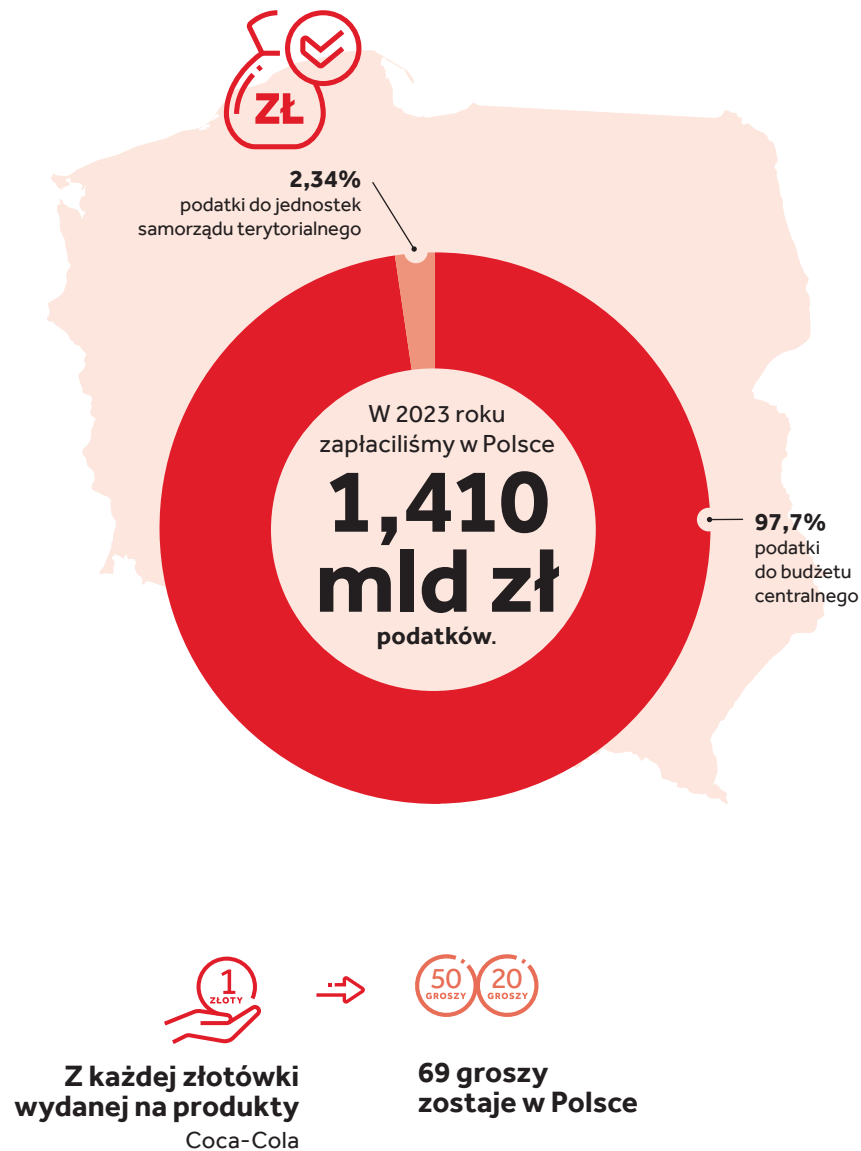
12 777 miejsc pracy

w gospodarce (efekt bezpośredni, pośredni i indukowany). W samym systemie Coca-Cola w Polsce, w 2023 roku zatrudnionych było 1786 osób (efekt bezpośredni).



* Wartość dodana to różnica pomiędzy wartością rynkową produktu lub usługi a kosztami wytworzenia.

LIST DYREKTORKI GENERALNEJ COCA-COLA HBC
SYSTEM FIRM COCA-COLA BUSINESS UNIT
KULTURA I ŁĄD KORPORACYJNY 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



LIST DYREKTORKI GENERALNEJ COCA-COLA HBC
SYSTEM FIRM COCA-COLA BUSINESS UNIT
KULTURA I ŁĄD KORPORACYJNY 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

Nasz wpływ na estońską gospodarkę w liczbach:

Jako system firm Coca-Cola w Estonii wywieramy znaczący wpływ na gospodarkę. Dzięki nam utrzymywanych jest

450 miejsc pracy

w gospodarce (efekt bezpośredni, pośredni i indukowany). Bezpośrednio w systemie Coca-Cola zatrudniamy 68 pracowników.

1 miejsce pracy
w systemie firm
Coca-Cola w Estonii



to **7 kolejnych** w innych
obszarach gospodarki



1 euro wartości dodanej

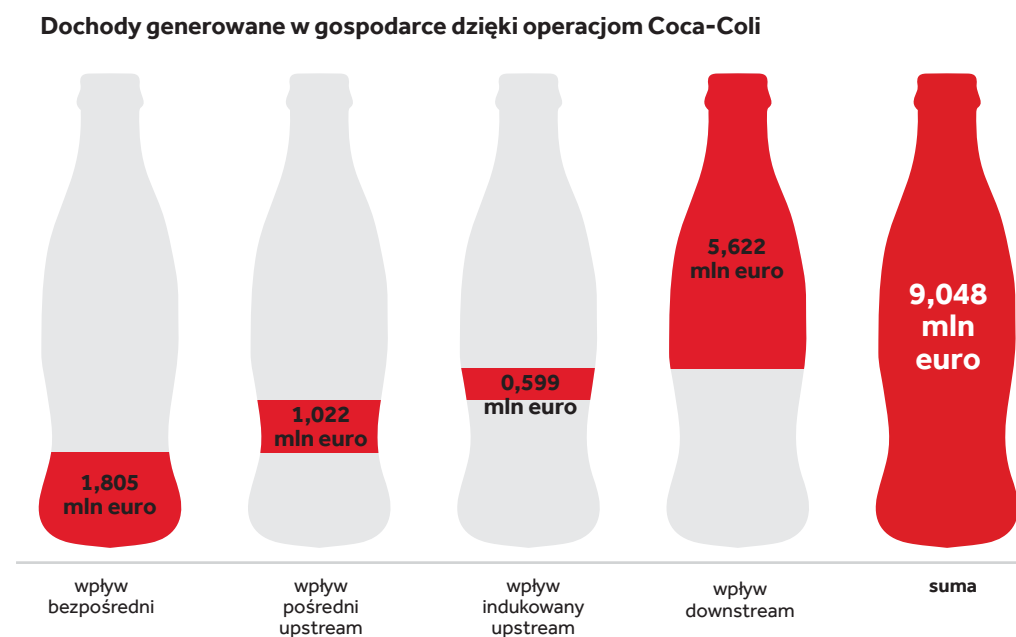
wytworzonej dzięki działalności bezpośredniej systemu Coca-Cola w Estonii



to **2,33 euro wartości dodanej**
wytworzonej w gospodarce



LIST DYREKTORKI GENERALNEJ COCA-COLA HBC
SYSTEM FIRM COCA-COLA BUSINESS UNIT
KULTURA I ŁĄD KORPORACYJNY 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



LIST DYREKTORKI GENERALNEJ COCA-COLA HBC
SYSTEM FIRM COCA-COLA BUSINESS UNIT
KULTURA I ŁĄD KORPORACYJNY 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

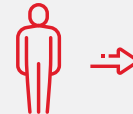
Nasz wpływ na łotewską gospodarkę w liczbach:

Jako system firm Coca-Cola na Łotwie wywieramy znaczący wpływ na gospodarkę.

Dzięki nam utrzymywanych jest

767 miejsc pracy

w gospodarce (efekt bezpośredni, pośredni i indukowany). Bezpośrednio w systemie Coca-Cola zatrudniamy 86 pracowników.



1 miejsce pracy
w systemie firm
Coca-Cola na Łotwie



to **9 kolejnych** w innych
obszarach gospodarki

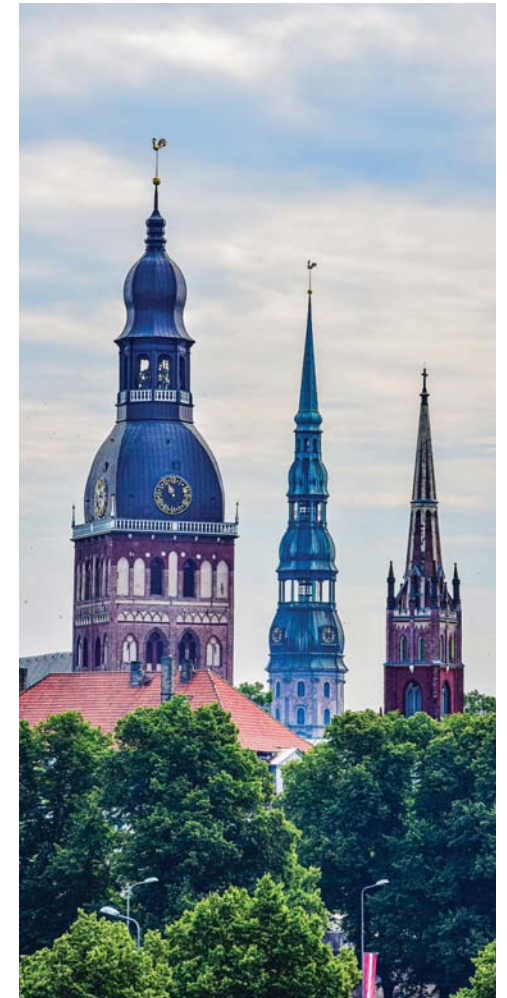


1 euro
wartości dodanej

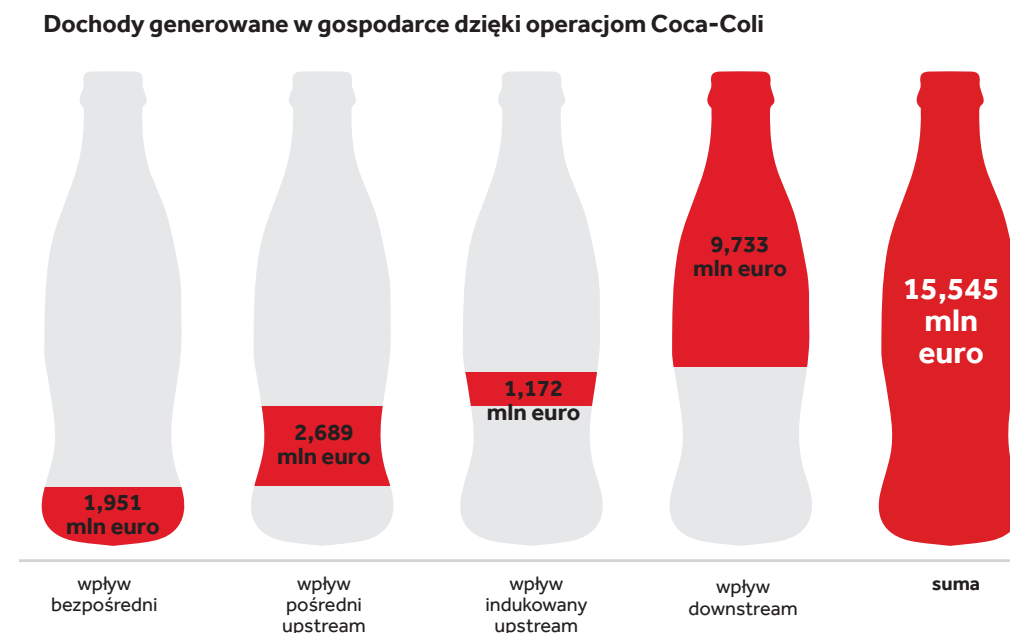
wytworzonej dzięki działalności
bezpośredniej systemu
Coca-Cola na Łotwie



to **4,55 euro**
wartości dodanej
wytworzonej w gospodarce



LIST DYREKTORKI GENERALNEJ COCA-COLA HBC
SYSTEM FIRM COCA-COLA BUSINESS UNIT
KULTURA I ŁĄD KORPORACYJNY 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



LIST DYREKTORKI GENERALNEJ COCA-COLA HBC
SYSTEM FIRM COCA-COLA BUSINESS UNIT
KULTURA I ŁĄD KORPORACYJNY 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

Nasz wpływ na litewską gospodarkę w liczbach:

Jako system firm Coca-Cola na Litwie wywieramy znaczący wpływ na gospodarkę.

Dzięki nam utrzymywanych jest

1488 miejsc pracy
w gospodarce (efekt bezpośredni, pośredni i indukowany). Bezpośrednio w systemie Coca-Cola zatrudniamy 120 pracowników.



1 miejsce pracy
w systemie firm
Coca-Cola
na Litwie



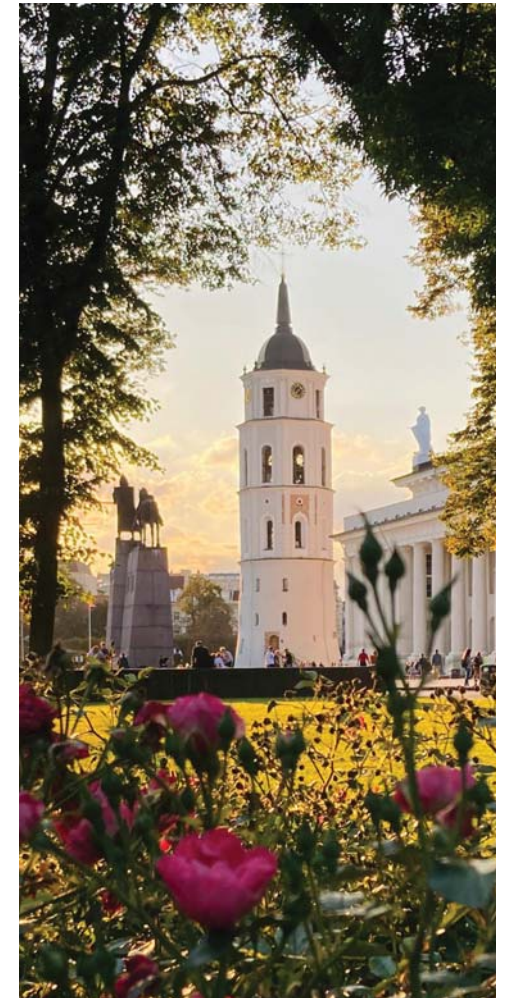
to **12 kolejnych** w innych obszarach gospodarki



1 euro wartości dodanej
wytworzonej dzięki działalności bezpośredniej systemu Coca-Cola na Litwie



to **2,15 euro wartości dodanej**
wytworzonej w gospodarce



LIST DYREKTORKI GENERALNEJ COCA-COLA HBC
SYSTEM FIRM COCA-COLA BUSINESS UNIT
KULTURA I ŁĄD KORPORACYJNY 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



Działalność systemu Coca-Cola na Litwie wpłynęła na wygenerowanie

25,52 mln euro dochodu w gospodarce Litwy.



Dochody generowane w gospodarce dzięki operacjom Coca-Coli



LIST DYREKTORKI
GENERALNEJ
COCA-COLA HBC

SYSTEM FIRM
COCA-COLA
BUSINESS UNIT

KULTURA I ŁĄD
KORPORACYJNY
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



LIST DYREKTORKI GENERALNEJ COCA-COLA HBC
SYSTEM FIRM COCA-COLA BUSINESS UNIT
KULTURA I ŁĄD KORPORACYJNY 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



Ponad **16%**
pracowników angażujących się
w wolontariat pracowniczy

42 tys.
uczniów w Polsce, Estonii,
Łotwie i Litwie biorących udział
w programie YouthEmpowered

13
nagród i wyróżnień w obszarze ESG

Coca-Cola HBC jest w
TOP 1%
wśród 9400 firm z 62 branż oraz
najbardziej zrównoważoną firmą
produkującą napoje na świecie
w rankingu Indeks Zrównoważonego
Rozwoju Dow Jones (DJSI)

83%
satysfakcji pracowników
(SEI - Sustainable Engagement
Index)

39 tys.
średnia liczba godzin szkoleniowych

LIST DYREKTORKI GENERALNEJ COCA-COLA HBC
SYSTEM FIRM COCA-COLA BUSINESS UNIT
KULTURA I ŁĄD KORPORACYJNY 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

Relacje z interesariuszami

[2-29]

Znamy skalę naszego wpływu społecznego i wiemy w jaki sposób wpływamy na pracowników, sąsiadów i całe społeczeństwa. Świadomie zarządzamy naszym oddziaływaniem promując ważne dla nas standardy i wartości. Jesteśmy zawsze otwarci na rozmowę i wspólną pracę nad najlepszymi rozwiązaniami. Bezkompromisowo przestrzegamy praw człowieka, wspieramy różnorodność w miejscu pracy, dbamy o dobrostan pracowników i w skali adekwatnej do naszej wielkości angażujemy się społecznie.

W każdym kraju, w którym działa Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie identyfikowaliśmy kluczowe grupy interesariuszy i prowadzimy z nimi regularny dialog. Do komunikacji wybieramy narzędzia i kanały dostosowane do potrzeb i oczekiwań konkretnych interesariuszy. Informacje, które do nas spływają – opinie, spostrzeżenia i oczekiwania – wykorzystujemy w czasie prac nad strategią, planowaniu bieżących działań oraz wdrażanych rozwiązaniach.

Uczestnicząc w życiu społecznym wspieramy realizację Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ



dążąc do:
wsparcia

miliona

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

10%

pracowników podejmuje działania w ramach wolontariatu pracowniczego



Kluczowi interesariusze Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie



LIST DYREKTORKI GENERALNEJ COCA-COLA HBC
SYSTEM FIRM COCA-COLA BUSINESS UNIT
KULTURA I ŁĄD KORPORACYJNY 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

Dzielimy się z interesariuszami naszą wiedzą i prezentujemy plany, działania i innowacje wdrażane w naszej organizacji. Tam, gdzie jest to możliwe, wykorzystujemy nasz wpływ i reputację do promocji ważnych dla nas kwestii związanych ze zrównoważonym rozwojem – jednym z najważniejszych w 2023 roku tematów była kwestia opakowań. Przedstawiciele Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie wzięli udział w konsultacjach związanych z projektem unijnego rozporządzenia w sprawie Opakowań i Odpadów Opakowaniowych (PPWR) czy spotkaniach poświęconych systemowi kaucyjnemu w Polsce.

Wybrane spotkania z interesariuszami w 2023 roku

- Polska:**
 - Forum Ekonomiczne w Karpaczu stało się dla nas okazją do wymiany naszych doświadczeń ESG. W ramach zrównoważonej strefy Coca-Cola zaprezentowaliśmy Raport ESG naszej organizacji za 2022 rok i opowiadaliśmy, jak zmieniamy nasz biznes w zakresie Misji Zrównoważonego Rozwoju 2025 i w kierunku #NetZeroby40.
 - Zaprosiliśmy dziewięciu dostawców opakowań przemysłowych na panel dialogowy. Wspólnie szukaliśmy rozwiązań, synergii działań oraz pól do współpracy mogących zmniejszyć oddziaływanie na środowisko, a podsumowaniem spotkania stał się raport z propozycjami wspólnych



działań. Panel – zgodny ze Standardem Zaangażowania Interesariuszy AA 1000 – pozwolił też na omówienie nadchodzących zmian legislacyjnych

- związanych z opakowaniami. Spotkanie wykorzystaliśmy również, aby poznać oczekiwania ważnych interesariuszy w zakresie raportowania zrównoważonego rozwoju.
- Spotkaliśmy się z Radzyńskim Klubem Biznesu, organizacją skupiającą lokalnych przedsiębiorców i menadżerów oraz integrującą społeczność biznesową. Zaprezentowaliśmy nasze doświadczenia związane ze zrównoważonym rozwojem i planami w ramach #NetZeroby40 oraz zaprosiliśmy uczestników do dyskusji na temat wyzwań i możliwości związanych z nadchodzącymi regulacjami w obszarze ESG.



„Aby odpowiadać na oczekiwania interesariuszy – musimy je najpierw poznać. Dlatego regularnie spotykamy się w różnych formatach z najważniejszymi grupami interesariuszy. Organizujemy własne wydarzenia, ale także uczestniczymy w licznych spotkaniach branżowych. Słuchamy opinii interesariuszy oraz prezentujemy im nasze plany oraz osiągnięte wyniki.”

Krzysztof Baczyński
Menadżer ds. relacji publicznych i regulacji

LIST DYREKTORKI
GENERALNEJ
COCA-COLA HBC

SYSTEM FIRM
COCA-COLA
BUSINESS UNIT

KULTURA I ŁĄD
KORPORACYJNY
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



Estonia

- W Estonii zorganizowaliśmy prezentację Raportu ESG naszej organizacji na spotkaniu, w którym wzięło udział ponad 40 interesariuszy zewnętrznych i wewnętrznych. Przedstawiliśmy też nasze najlepsze praktyki ESG i zaprezentowaliśmy Misję Zrównoważonego Rozwoju do 2025 roku.



Łotwa

- Zaprezentowaliśmy przedstawicielom biznesu kwestie raportowania niefinansowego, jego wymagań prawnych oraz światowych trendów w tym zakresie, a także zaprezentowany został raport ESG Coca Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie.



DOBRA PRAKTYKA

Na przestrzeni lat nasze opakowania przeszły szereg zmian, więc postanowiliśmy pokazać je podczas specjalnych wystaw w Estonii, Łotwie i Litwie. Odwiedzający mogli zobaczyć namacalne przykłady tej transformacji dla opakowań konsumenckich, jak butelki PET oraz przemysłowych np. folii transportowej.

LIST DYREKTORKI
GENERALNEJ
COCA-COLA HBC

SYSTEM FIRM
COCA-COLA
BUSINESS UNIT

KULTURA I ŁĄD
KORPORACYJNY
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



Litwa

- Na Litwie, 25 naszych interesariuszy – przedstawicieli m.in. biznesu, uniwersytetów oraz Litewskiego Banku Żywności, Litewskiego Czerwonego Krzyża i Litewskiego Stowarzyszenia Żywnościowego – wzięło udział w prezentacji Raportu ESG za 2022 rok oraz rozmowach na temat planów Coca-Cola HBC Litwa dotyczących zrównoważonego rozwoju.



- Coca-Cola HBC Litwa uczestniczyła w wystawie Zrównoważona Przyszłość 2023 – wydarzeniu, które zgromadziło litewskie przedsiębiorstwa, organizacje i instytucje związane ze zrównoważonym rozwojem. Wystawie towarzyszyła konferencja „Mapa zrównoważonego rozwoju” dotycząca wyzwań stojących przed firmami w obliczu nowych regulacji ESG.

LIST DYREKTORKI GENERALNEJ COCA-COLA HBC
SYSTEM FIRM COCA-COLA BUSINESS UNIT
KULTURA I ŁĄD KORPORACYJNY 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



83%

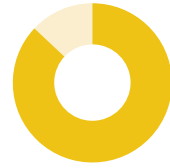
– wskaźnik satysfakcji
pracowników



87%

pracowników deklaruje,
że w pracy posiada odpowiednie
wypożyczenie i zasoby

Jedną z kluczowych grup naszych interesariuszy są klienci. W Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie przyjęliśmy strategię „Klient w centrum” (ang. Customer Centricity), zgodnie z którą szkolimy naszych pracowników i dostarczamy im narzędzi pozwalających na pełne wsparcie klientów. W naszej Akademii Sprzedaży wdrażamy szereg inicjatyw edukacyjnych skierowanych do przedstawicieli ds. rozwoju rynku oraz menadżerów ds. kluczowych klientów, a także do działów wsparcia operacyjnego.



87%

pracowników deklaruje, że jest
dumne z pracy w Coca-Cola HBC



81%

pracowników wierzy
w strategiczne priorytety firmy

Do monitorowania skuteczności naszych działań wykorzystujemy ankietę NPS (Net Promoter Score). Za jej pomocą, co miesiąc, badamy lojalność i satysfakcję kilkudziesięciu tysięcy klientów. **W 2023 roku udało nam się w Polsce, Estonii, Łotwie i Litwie podnieść wynik NPS z 55 do 75 punktów.** To dowód, że działania podejmowane w ramach realizacji strategii „Klient w centrum” – skupiającej się na dostępności produktów, jakości dostaw, obsłudze klienta oraz doradztwie w rozwoju biznesu klientów – przynoszą wymierne efekty.

DOBRA PRAKTYKA

Zależy nam na stałym dialogu z naszymi interesariuszami, by nieustannie się doskonalić i minimalizować ryzyko wystąpienia jakichkolwiek nieprawidłowości w naszych działaniach i zachowaniach. Dlatego uruchomiliśmy narzędzie – platformę SpeakUP!, dzięki której mogą oni szybko i w prosty sposób, anonimowo zgłosić swoje zastrzeżenia. - W 2023 roku nie odnotowaliśmy w Polsce, Estonii, Łotwie i Litwie ani jednego przypadku naszych działań, które byłyby niezgodne z prawem lub regulacjami.

Rozmawiamy z interesariuszami zewnętrznymi, ale nie zapominamy o pracownikach. Prowadzimy stały dialog z naszym zespołem, badamy satysfakcję z pracy i regularnie organizujemy spotkania pracowników z przedstawicielami Zarządu. Wspólnie omawiamy kluczowe tematy



i wyzwania stojące przed organizacją. To także szansa dla zespołu na zgłoszenie swoich uwag i potrzeb oraz zadawanie pytań bezpośrednio kadrze zarządzającej

Regularnie badamy też opinie naszych pracowników na temat ich zaangażowania, kultury organizacyjnej i naszych wartości oraz satysfakcji z pracy w firmie. **W 2023 roku przeprowadziliśmy dwa badania satysfakcji wśród pracowników, w których zanotowaliśmy frekwencję na poziomie 85%, a wskaźnik satysfakcji (SEI – Sustainable Engagement Index) wyniósł 83%.** Nasz zespół aktywnie wyraża opinie, wiedząc, że jego zdanie jest brane pod uwagę, a następstwem tych badań są konkretne inicjatywy, które mają odpowiedzieć na potrzeby zespołu.

[403-4]

Zarówno w Polsce jak i w krajach bałtyckich pracownicy mają swoją reprezentację – Radę Pracowniczą. W Polsce zasiada w niej siedmiu reprezentantów, w Litwie – pięciu, Łotwie – trzech, a w Estonii – dwóch. W strukturach Coca-Cola HBC działa również Europejska Rada Pracownicza, do której należy trzech reprezentantów z Polski oraz po jednym reprezentancie z każdego kraju bałtyckiego. Dodatkowo, w Polsce część pracowników jest zrzeszona w związkach zawodowych NSZZ Solidarność i w Związku Zawodowym Pracowników – na dzień 31 grudnia 2023 roku było to łącznie 114 osób.

LIST DYREKTORKI
GENERALNEJ
COCA-COLA HBC

SYSTEM FIRM
COCA-COLA
BUSINESS UNIT

KULTURA I ŁĄD
KORPORACYJNY
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

Organizacje

[2-28]

Chcemy, aby nasze doświadczenie pomagało w rozwoju branży, a nasz głos był słyszany w konsultacjach dotyczących kluczowych dla branży i jej otoczenia spraw. Współpracujemy i należymy do organizacji, które reprezentują wartości zgodne z naszymi – wierzymy, że dzięki temu możemy wspólnie wzmocnić ich pozytywny wpływ.

Współpracujemy również z ponad **90 lokalnymi organizacjami społecznymi**, które najlepiej znają miejscowe potrzeby społeczne w Polsce i krajach bałtyckich. W takim modelu współpracy przekazaliśmy łącznie 1 382 483 litrów napojów, które trafiły do Banków Żywności, Czerwonego Krzyża czy organizacji Żywność dla Życia (Food for Life). Łączna wartość produktów przekazana organizacjom w Polsce i krajach bałtyckich wyniosła w 2023 roku 531 200 euro.



	Przekazane produkty (w litrach)	Wartość przekazanych produktów (euro)
	1 233 675	460 376
	148 808	70 824
	1 382 483	531 200

Polska:



- Polska Federacja Producentów Żywności Związek Pracodawców



- Związek Pracodawców Przemysłu Opakowań i Produktów w Opakowaniach EKO-PAK



- Federacja Przedsiębiorców Polskich



- Forum Odpowiedzialnego Biznesu



- Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej



- Amerykańska Izba Handlowa w Polsce

Estonia:



- Estońskie Stowarzyszenie Przemysłu Spożywczego



- Amerykańska Izba Handlowa



- Estońska Izba Przemysłowo-Handlowa



- Stowarzyszenie Producentów i Importerów Alkoholi Premium



- Estońskie Forum Odpowiedzialnego Biznesu



- Stowarzyszenie Napojów Bezalkoholowych

Łotwa:



- Łotewska Federacja Żywności



- Konfederacja Pracodawców Łotwy



- Łotewska Izba Przemysłowo-Handlowa



- Amerykańska Izba Handlowa na Łotwie



- Łotewskie Stowarzyszenie Przemysłu Alkoholowego

- Stowarzyszenie Producentów Napojów Bezalkoholowych

Litwa:



- Stowarzyszenie Litewskiego Przemysłu Spożywczego



- Stowarzyszenie Litewskie Napoje



- Litewskie Forum Inwestorów (TCCC)



- Stowarzyszenie Litewskich Producentów Naturalnej Wody Mineralnej

LIST DYREKTORKI GENERALNEJ COCA-COLA HBC
SYSTEM FIRM COCA-COLA BUSINESS UNIT
KULTURA I ŁĄD KORPORACYJNY 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 nagrody

Nasze działania w obszarze zrównoważonego rozwoju są doceniane w różnych konkursach dedykowanych temu obszarowi. Udział w nich to dla nas nie tylko poddanie się zewnętrznej, niezależnej weryfikacji, lecz również okazja do dzielenia się doświadczeniami i inspirowania do zmian innych podmiotów na rynku.



Polska:



• Złoty listek CSR

Najwyższa nagroda tygodnika Polityka i firmy doradczej Deloitte uzyskana za najlepsze praktyki ESG oraz transparentność raportowania, poddane audytowi przez firmę Deloitte (ponad 50 wskaźników) zgodnie ze standardem zrównoważonego rozwoju ISO 26000 oraz projektowanymi regulacjami ESRS dotyczącymi raportowania.



• Zielony listek CSR

Nagroda za strategię NetZeroBy40 oraz za podjęte lokalnie kroki w drodze do osiągnięcia neutralności klimatycznej.



• Ranking Odpowiedzialnych Firm, edycja XVII

Tytuł lidera branżowego w Rankingu Odpowiedzialnych Firm przygotowywanym przez Akademię Leona Koźmińskiego.



• EKOinwestor 2023 w przemyśle spożywczym

Nagroda uzyskana za realizację trzech projektów poprawy efektywności energetycznej w zakładzie w Radzyminie, które pozwoliły zaoszczędzić 1319 MWh energii i rocznie zmniejszyć emisję 184 ton dwutlenku węgla.



• Diamenty Green Industry, Lider ESG w Przemśle

Nagroda lidera ESG za realizację zobowiązania na rzecz neutralności klimatycznej poprzez sukcesywną wymianę lodówek u klientów, optymalizację opakowań oraz wymianę floty samochodowej na niskoemisyjną.



• Diamenty Sustainable Economy 2023

Nagroda lidera społecznej odpowiedzialności za realizowane projekty na rzecz środowiska i społeczeństwa m.in. za program #YouthEmpowered.



To silny i zaangażowany zespół jest sekretnym składnikiem Coca-Cola HBC, dlatego staramy się stwarzać dla naszych pracowników możliwie najlepsze warunki rozwoju, wsłuchujemy się w ich potrzeby i dbamy o to, by każdy dobrze czuł się w naszej organizacji. Budujemy inkluzywne środowisko pracy. Wierzymy, że to właśnie otwartość, sprawiedliwe traktowanie i różnorodność na wielu poziomach, pozwala tworzyć wspaniałe zespoły – reprezentujące wiele punktów widzenia, kompetencje i doświadczenia. Cieszymy się, że nasze podejście jest dostrzegane i doceniane – na pewno będziemy je kontynuować.”

Katarzyna Bajek-Bartold
Dyrektorka ds. ludzi i kultury

LIST DYREKTORKI GENERALNEJ COCA-COLA HBC
SYSTEM FIRM COCA-COLA BUSINESS UNIT
KULTURA I ŁĄD KORPORACYJNY 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

Systematycznie poddajemy się także zewnętrznej ocenie w obszarze dbałości o pracowników, uczestnicząc w konkursach HR. Nagrody, które otrzymujemy potwierdzają nasze dobre praktyki także w tym zakresie.

Jednostka biznesowa:



• Solidny Pracodawca 2023
Konkurs nagradzający firmy wyróżniające się wysokimi standardami w zakresie zatrudnienia, w tym związanymi z możliwościami rozwoju i awansu, rozwiniętym systemem motywacyjnym, świadczeniami socjalnymi czy dynamiką zatrudnienia na przestrzeni ostatnich lat.



• Best Quality Employer
Wyróżnienie przyznawane przez Certyfikację Krajową firmom przestrzegających dobrych praktyk w polityce zatrudnienia, efektywnie zarządzających zasobami ludzkimi i zapewniających stabilność zatrudnienia i rozwój pracowników.



• Dobry Pracodawca 2023
Wyróżnienie przyznane przez Media Press. Kapituła doceniła nas za realizowaną politykę pracowniczą i upowszechnianie zasad społecznej odpowiedzialności wewnątrz organizacji.



• Przyjazne Miejsce Pracy 2023
Nagroda i certyfikat Friendly Workplace przyznane przez Markę Pracodawcy za angażujące możliwości rozwoju i inspirujący przykład budowania społeczności pracowniczej.

Oprócz konkursów związanych ze zrównoważonym rozwojem czy warunkami pracy zgłaszamy również nasze produkty do konkursów branżowych. W 2023 otrzymaliśmy nagrodę w prestiżowym konkursie konsumenckim **Złote Innowacje FMCG**. Konkurs – organizowany przez wydawcę miesięcznika Hurt i Detal - ma na celu uhonorowanie produktów i usług, które w ostatnim roku rewolucjonizowały podejście do zakupów, uatrakcyjniły rynek spożywczy oraz poprzez innowacyjność bezpośrednio wpływały na zachowania konsumentów.

W kategorii „Smak + odpowiedź na potrzeby” nagrodę Złotej Innowacji FMCG otrzymał koktajl Jack Daniel’s & Coca-Cola za „wychodzenie naprzeciw upodobaniom klientów, wspierając ich jednocześnie w odpowiedzialnych wyborach”.

W kategorii „Smak + skład + chwile z produktem” nagrodę otrzymał Kinley Tonic Water za „w pełni naturalne owocowe i kwiatowe aromaty, połączenie klasycznych smaków z zaskakującymi nutami yuzu, jaśminu czy lawendy oraz nowość o smaku kwiatów czarnego bzu”.

Estonia

• Indeks Zrównoważonego Rozwoju (2022-2023)
Uzyskanie złotego poziomu w krajowej ocenie ESG.

Łotwa

• Indeks zrównoważonego rozwoju
Po raz piąty z rzędu osiągnięcie statusu Platynowego w krajowym rankingu zrównoważonego rozwoju.

• Przyjazne miejsce pracy dla rodzin
Program realizowany przez Fundusz Integracji Społecznej mający na celu promowanie empatycznego środowiska pracy.

LIST DYREKTORKI GENERALNEJ COCA-COLA HBC
SYSTEM FIRM COCA-COLA BUSINESS UNIT
KULTURA I ŁĄD KORPORACYJNY 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

Ratingi

Pośród 9400 firm z 62 różnych branż, tylko jeden procent osiągnął tak wysokie oceny, jak Coca-Cola HBC. Oznacza to, że organizacja jest w czołówce nie tylko w kategorii producentów napojów na świecie, ale także wśród wszystkich przedsiębiorstw uwzględnionych w rankingu.

				
Indeks Zrównoważonego Rozwoju Dow Jones	Indeks Zrównoważonego Rozwoju Dow Jones Europe	MSCI ESG	CDP Climate	CDP Water
#1 (po raz 7 z rzędu)	#1	AAA	A	A

				
LSE	Sustainalytics	ISS	Euronext Vigeo World 120	FTSE ESG
87,8 (najlepsi w kategorii napoje)	#1 (spośród 628 firm branży spożywczej)	C+ (lider branży)	Jedna z trzech firm branży napojowej z najwyższym ratingiem w Ameryce Północnej, Europie oraz regionie Azji i Pacyfiku.	4,8/5



“Mamy nadzieję, że otrzymywane przez Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie nagrody związane ze zrównoważonym rozwojem zainspirują inne firmy do przyjrzenia się swojemu wpływowi środowiskowemu i społecznemu. Chcemy, aby te wyróżnienia były również pozytywnym sygnałem dla naszych dostawców – skoro oczekujemy od nich spełniania określonych wymagań w obszarze zrównoważonego rozwoju, sami stawiamy sobie też wysoko poprzeczkę. Wierzymy, że działa to inspirująco i motywująco.”

Lucyna Sajdek
Menadżerka ds. partnerstw
zrównoważonego rozwoju

LIST DYREKTORKI GENERALNEJ COCA-COLA HBC
SYSTEM FIRM COCA-COLA BUSINESS UNIT
KULTURA I ŁĄD KORPORACYJNY 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: wspieramy młodzież w rozwoju zawodowym

Wiemy, że dobrze wybrana ścieżka edukacyjna i zawodowa to pierwszy krok do sukcesu. Dlatego od 2017 roku realizujemy edukacyjny program Youth Empowered z myślą o młodych ludziach, którzy są tuż przed pierwszymi decyzjami zawodowymi. Tematem przewodnim tegorocznej edycji było #Skills4Future, czyli kooperacja, komunikacja, kreatywność oraz krytyczne myślenie również w wykorzystaniu sztucznej inteligencji.

W 2023 roku w programie
wzięło udział

42 247

studentów z Polski, Estonii, Łotwy
i Litwy, a od początku jego realizacji –

252 834

studentów.

Docelowo – zgodnie z Misją
Zrównoważonego Rozwoju 2025 –
planujemy w ramach programu przeszkolić
milion osób z różnych krajów, gdzie działa
Coca-Cola HBC.

W realizacji ważnych projektów społecznych – w tym Youth Empowered – współpracujemy z lokalnymi organizacjami, których cele pokrywają się z ambicjami i wartościami Coca-Cola HBC.

Fundacja Młodzieżowej Przedsiębiorczości w Estonii

Konfederacja Pracodawców Łotwy

Fundacja Młodzieżowej Przedsiębiorczości na Litwie

Fundacja Młodzieżowej Przedsiębiorczości w Polsce

Liczba studentów w programie Youth Empowered w poszczególnych krajach (2023)

 40 049	 1283
 700	 215

LIST DYREKTORKI GENERALNEJ COCA-COLA HBC
SYSTEM FIRM COCA-COLA BUSINESS UNIT
KULTURA I ŁĄD KORPORACYJNY 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

Aby jak najlepiej odpowiedzieć na rzeczywiste potrzeby uczestników, w 2023 roku start programu w Polsce poprzedziliśmy badaniem opinii młodych osób między 15 a 19 rokiem życia.

Wyniki badania Coca-Cola HBC Polska:

75% polskich nastolatków uważa, że umiejętność korzystania z nowoczesnych technologii, w tym z AI, ma znaczenie dla ich kariery zawodowej



Młodzi Polacy jako najważniejsze wskazali **tylko dwie umiejętności**, które wchodziły w skład koncepcji 4K, czyli zbioru kompetencji kluczowych dla rozwoju zawodowego

Tylko 13% młodych osób jest świadomych, jakie umiejętności warto rozwijać w ramach trendu 4K, a **prawie 60%** nie wie lub nie jest tego pewna.

Ponad 2/3 badanych uznaje, że wskazane 4 kompetencje są pomocne w efektywnym wykorzystaniu AI

Kluczowe kompetencje, nad którymi chce pracować młodzież to:

- odporność na stres i działanie pod presją czasu (47,7 proc.),
- kreatywność (43,3 proc.),
- komunikacja (34,5 proc.)
- oraz organizacja pracy (33,0 proc.)

Informacja o badaniu: Badanie zrealizowane w dniach 14-22.09.2023 r. przez ARC Rynek i Opinia na zlecenie Coca-Cola HBC Polska metodą CAWI na grupie 612 osób między 15 a 19 rokiem życia, zgodnie z reprezentatywnym rozkładem płci i wieku.



Tegoroczną edycję programu Youth Empowered rozpoczęliśmy wydarzeniem, w którym uczestniczyło ponad cztery tys. osób z Polski i krajów bałtyckich. Zaprośiliśmy na to wydarzenie ekspertów, którzy opowiedzieli o tym, jak najlepiej wykorzystać kompetencje przyszłości w życiu zawodowym. W pierwszej części spotkania, wspólnej dla wszystkich rynków jednostki biznesowej, Ruža Tomić-Fontana, dyrektorka generalna Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie, opowiedziała uczestnikom, jak wyglądała jej ścieżka kariery i jakie kompetencje rozwijała, by realizować swoje ambicje.

Podczas warsztatu otwierającego kolejną edycję programu w Polsce poruszyliśmy zagadnienia, które w ankiecie wybrali sami uczestnicy, młodzi ludzie z całego kraju:

- krytyczne myślenie w kontekście współpracy z AI, o którym opowiedział Filip Konopczyński, analityk cyfrowej gospodarki i nowych technologii

- komunikacja i rola budowania marki osobistej przedstawiona przez Franciszka Georgiewa, założyciela agencji marketingowej Tigers i właściciela spółki XXII Ventures
- rola współpracy w organizacji pokazana na realnym przykładzie wspólnych działań różnych zespołów firmy w celu osiągnięcia neutralności klimatycznej – temat zaprezentowali eksperci Coca-Cola HBC Polska – Lucyna Sajdek, Menadżerka ds. partnerstw zrównoważonego rozwoju oraz Wojciech Śliwa, Menadżer ds. wynagrodzeń i benefitów
- łączenie kreatywności z nowymi technologiami – o tym, jak to dobrze robić opowiedział Michał Niewiara, reżyser i dyrektor artystyczny w Platige Image Studio.

Wydarzenie w Polsce poprowadziła Natalia Sisik, twórczyni internetowa, autorka cyklu materiałów „News na dziś” dostępnych w mediach społecznościowych.

LIST DYREKTORKI GENERALNEJ COCA-COLA HBC	
SYSTEM FIRM COCA-COLA BUSINESS UNIT	
KULTURA I ŁĄD KORPORACYJNY 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 ramach programu Youth Empowered, dzięki współpracy z Fundacją Młodzieżowej Przedsiębiorczości, młodzież bierze udział m.in. w warsztatach dotyczących świadomego rozwoju i planowania kariery oraz zarządzania projektami. Zorganizowaliśmy również spotkania z mentorami przygotowujące uczestników do finału konkursu Młodzi Liderzy Przedsiębiorczości – nasi eksperci wzmacniali ich umiejętności komunikacyjne oraz kompetencje prezentacyjne.

Młodzież mogła też skorzystać z materiałów edukacyjnych zamieszczonych na platformie Moje Finanse w języku polskim oraz ukraińskim jak również wziąć udział w webinarach: „Świadomy rozwój i planowanie kariery” oraz „Zarządzanie projektami – to Twój klucz do sukcesu”.



„**#YouthEmpowered to nasz kluczowy program społeczny, który realizujemy konsekwentnie od 2017 r. w coraz to bardziej innowacyjnych formach. Tylko w Polsce i krajach bałtyckich skorzystało z niego już ponad 250 tys. osób. Zależy nam, by to, co oferujemy w ramach programu faktycznie odpowiadało na trendy rynku pracy i potrzeby młodych, dlatego każdego roku oferujemy im coś nowego. W rozpoczynającej się właśnie edycji, wraz z naszym lokalnym partnerem społecznym, Fundacją Młodzieżowej Przedsiębiorczości, proponujemy młodzieży pokaźną dawkę wiedzy i ćwiczeń z zakresu zarówno kompetencji miękkich, jak i AI.**”

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

LIST DYREKTORKI
GENERALNEJ
COCA-COLA HBC

SYSTEM FIRM
COCA-COLA
BUSINESS UNIT

KULTURA I ŁĄD
KORPORACYJNY
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



Program „Youth Empowered” daje mi możliwość m.in. uczestniczenia w Webinarach o różnej tematyce, dzięki czemu w dostępny dla mnie sposób mogę zdobywać praktyczną wiedzę.

Poza tym rozwiązując interaktywne ćwiczenia, przyswajam wiadomości, przydatne zarówno w szkole, jak i codziennym życiu. Z kolei WebQuesty uczą nas współpracy w grupie, ponieważ wspólnie musimy rozwiązywać zadania. Bardzo przydatne jest to, iż wykłady można obejrzeć jeszcze raz, w dogodnym dla nas terminie. Przygotowując się do Ogólnopolskiego Konkursu „Młodzi Liderzy Przedsiębiorczości”, poznaję nowe zagadnienia i automatycznie poszerzam swoje umiejętności.”

Izabela Kulpa

uczennica klasy 3 Technikum nr 3 w Zespole Szkół Ekonomicznych
w zawodzie technik ekonomista



DOBRA PRAKTYKA

Warsztat dla studentów

Rozwój młodych ludzi i dzielenie się z nimi doświadczeniem to ważna część naszej działalności. W 2023 roku odbyły się dwa wydarzenia przeznaczone dla młodych talentów. W kwietniu 2023 roku we współpracy z CEMS – Globalnym Sojuszem w Edukacji Menedżerskiej zaprosiliśmy przedstawicieli MBA w New York University Stern School of Business do naszego warszawskiego biura na warsztat umiejętności dotyczących zarządzania wzrostem przychodów.

Dla młodzieży była to również doskonała okazja do poznania naszych najlepszych praktyk oraz nawiązania kontaktów z profesjonalistami i budowania relacji biznesowych. W grudniu podczas warsztatów marketingowych dla studentów pokazaliśmy zaś „od kuchni”, jak się tworzy jedną z najsłynniejszych kampanii świątecznych, czyli kampanię Coca-Cola. Dodatkowo, studenci mogli dowiedzieć się więcej o naszym podejściu do zrównoważonego rozwoju.

LIST DYREKTORKI GENERALNEJ COCA-COLA HBC
SYSTEM FIRM COCA-COLA BUSINESS UNIT
KULTURA I ŁĄD KORPORACYJNY 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

Youth Empowered w krajach bałtyckich



Estonia

215 uczestników i dwie sesje
treningowe, czyli początek programu
Youth Empowered 2023 w Estonii.

Uczestnicy programu, uczniowie szkół
średnich, mogli wziąć udział w sesji
dotyczącej sztucznej inteligencji, narzędzi
AI i ich etycznych aspektów oraz w sesji
poświęconej praktycznym umiejętnościom
przydatnym przy wchodzeniu na rynek
pracy. Wśród prelegentów znaleźli się:

- Ivar Ignatjev, Dyrektor Sprzedaży
w Coca-Cola HBC Estonia i Łotwa
- profesor Shahab Anbarjafari
- Andrei Zevakinand, producent
telewizyjny,
- Robert Valting,
- youtuberzy i influencerzy



Łotwa

W Youth Empowered 2023
na Łotwie brało udział
1283 uczestników,
a tematyka skupiała się na cyfryzacji,
sztucznej inteligencji i etyce.

W ubiegłorocznej edycji programu w Łotwie
wzięło udział 1283 uczestników. Młodzi
ludzie otrzymali od nas pigułkę wiedzy
dotyczącą cyfryzacji, etycznych aspektów
wykorzystywania sztucznej inteligencji
oraz jej praktycznych narzędzi. Dowiedzieli
się również, jakie są trendy, które mogą
zwiększyć ich konkurencyjność na rynku
pracy przyszłości.



Litwa

700 uczestników, 3 prezentacje,
panel dyskusyjny i 5 warsztatów –
tak zaczęliśmy program Youth
Empowered na Litwie.

Opowiedzieliśmy litewskim uczniom m.in.:
jak zdobyć dodatkowe doświadczenie
na uczelni, z jakimi iluzjami mogą
mieć do czynienia, stawiając pierwsze
kroki zawodowe, jak wykorzystywana
jest sztuczna inteligencja na rynku
pracy. Poza tym, podczas warsztatów
zainspirowaliśmy ich do szukania swoich
silnych stron, budowania marki osobistej,
odkrywania własnego potencjału techniką
Lego oraz pokazaliśmy, na co zwrócić
uwagę wybierając swój przyszły zawód.
Młodzi ludzie dowiedzieli się też, jak dobrze
zarządzać swoim czasem. Prelegentami
podczas zorganizowanego spotkania byli
eksperti-praktycy w swoich obszarach,
m.in.

- Gintarė Joteikaitė, Project Manager
w agencji Youth, doradca zawodowy,



- Klaudijus Melys, Młodzieżowy
Delegat Litwy przy ONZ,
- Antanas Bernatoniš, Saulius Kromalcas,
Kierownik programów studiów na
Uniwersytecie Nauk Stosowanych
SMK w dziedzinie nauk społecznych,
- Deividas Jančius, regionalny Dyrektor
Sprzedaży Coca-Cola HBC Polska
i Kraje Bałtyckie,
- Linas Adomaitis, znany litewski
piosenkarz, producent i kompozytor,
- Monika Laukaitė, Dyrektorka
zarządzająca litewskim oddziałem
WIX.com.

Opinie litewskich uczestników Youth Empowered:

„To było po
prostu WOW!”

„Zdecydowanie
polecam, świetne
doświadczenie”

„Naprawdę pomogło mi to
odkryć moje mocne strony.
Nauczyłam się dużo o sobie”

LIST DYREKTORKI GENERALNEJ COCA-COLA HBC
SYSTEM FIRM COCA-COLA BUSINESS UNIT
KULTURA I ŁĄD KORPORACYJNY 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

Jesteśmy dobrym sąsiadem

Dbamy o relacje sąsiedzkie w miejscach, gdzie prowadzimy działalność. Jako duża organizacja mamy znaczący wpływ i podejmujemy takie działania, by był on pozytywny. Pomagamy rozwiązać problemy lokalnych społeczności, w czym pomagają nam nasi wolontariusze. To oni są siłą napędową działalności lokalnej – nie tylko realizują projekty, lecz sami je inicjują.

[wskaźnik własny: pracownicy zaangażowani w wolontariat pracowniczy]

W 2023 roku w Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie zrealizowaliśmy 26 projektów wolontariackich, w które zaangażowało się ponad 300 osób, czyli ponad 16% naszej załogi. Nasi wolontariusze brali udział m.in. w akcji sprzątania świata, zbiórce żywności dla potrzebujących czy w mentoringu.

Liczba wolontariuszy

	266		19
	12		10
Łącznie 307			



LIST DYREKTORKI GENERALNEJ COCA-COLA HBC
SYSTEM FIRM COCA-COLA BUSINESS UNIT
KULTURA I ŁĄD KORPORACYJNY 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

Świat potrzebuje więcej Mikołajów - współpraca z PCK i Federacją Banków Żywności

Na Święta Bożego Narodzenia w 2023 roku zorganizowaliśmy wśród pracowników i konsumentów zbiórkę paczek żywnościowych dla najbardziej potrzebujących. Przygotowaliśmy też spotkania wigilijne dla społeczności polsko-ukraińskiej w pięciu polskich miastach, które odwiedziła nasza kultowa świąteczna ciężarówka Coca-Cola. Dodatkowo, przekazaliśmy fundusze dla podopiecznych Polskiego Czerwonego Krzyża i po raz kolejny zaangażowaliśmy się w zbiórkę organizowaną przez Federację Banków Żywności. Wartość wsparcia to ponad 700 tysięcy złotych, a dzięki zaangażowaniu konsumentów zebraliśmy 421 ton jedzenia, z którego przygotowano blisko milion posiłków dla podopiecznych obu organizacji. W pomoc – realizowaną przez firmy Coca-Cola Poland Services i Coca-Cola HBC Polska - zaangażowało się około 20 tysięcy osób z Polski i krajów bałtyckich.



LIST DYREKTORKI GENERALNEJ COCA-COLA HBC
SYSTEM FIRM COCA-COLA BUSINESS UNIT
KULTURA I ŁĄD KORPORACYJNY 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

Pracownicy Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie

[3-3 warunki pracy i rozwój pracowników]

Słuchamy naszych pracowników, tworzymy bezpieczne, przyjazne i komfortowe miejsce pracy. Dajemy również możliwości rozwoju, oferując szkolenia oraz wspierając rozwój liderów. W codziennej pracy i podejmowanych działaniach kierujemy się zasadą *My ponad Ja* zawartą w Culture Manifesto.

W obszarze pracowniczym, zgodnie z Misją Zrównoważonego Rozwoju 2025 dążymy do tego, by:

50% stanowisk kierowniczych w Coca-Cola HBC zajmowały kobiety

zmniejszyć wskaźnik wypadków o

50% zredukować do **zera** liczbę ofiar śmiertelnych w wypadkach przy pracy

Kwestie pracownicze w Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie reguluje kilka dokumentów, które są jawne i dostępne na naszych stronach internetowych:

- Polityka włączania, różnorodności i przeciwdziałania prześladowaniom,
- Polityka Ochrony Praw Człowieka,
- Kodeks Etyki w Biznesie,
- Polityka w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.



LIST DYREKTORKI GENERALNEJ COCA-COLA HBC
SYSTEM FIRM COCA-COLA BUSINESS UNIT
KULTURA I ŁĄD KORPORACYJNY 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

Wynagrodzenia i benefity

[2-19] [2-20] [2-30] [202-1] [404-2]

Działamy zgodnie z Regulaminem Wynagrodzeń przyjętym we wszystkich krajach, w których jesteśmy obecni. Oprócz wynagrodzenia miesięcznego pracownicy w Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie otrzymują tzw. elementy zmienne wynikające z regulaminów premiowych np. nagrodę roczną czy długoterminowe programy motywacyjne. Wysokość wynagrodzeń jest ustalana wewnętrznie w firmie – w proces są zaangażowani zewnętrzni konsultanci. Wynagrodzenie pracowników nie jest ustalane proporcjonalnie w odniesieniu do obowiązującej w kraju (niezależnie od płci) płacy minimalnej.

W Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie stosujemy też odprawy, np. rentowe, emerytalne czy z tytułu likwidacji stanowiska pracy. Dodatkowo proponujemy odprawy dobrowolne lub rekompensaty związane ze skróceniem okresu wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy z pracownikiem, z przyczyn nieleżących po jego stronie, proponujemy pomoc w odnalezieniu się na rynku pracy lub kurs przekwalifikujący, którego wartość może wynieść do 4 tys. zł.

Jeśli pracownik przechodzi na emeryturę, w ramach podziękowania za wkład w rozwój firmy, wypłacamy dodatkową odprawę.

W każdej sytuacji przestrzegamy przepisów prawa pracy i zasad wynikających z Kodeksu Pracy, ustaw i rozporządzeń. W Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie nie ma zbiorowych układów pracy.

Poprawność przepisów w zakresie wynagradzania i aktualność systemu jest nadzorowana przez specjalny zespół pracowników z działu prawnego oraz działu People & Culture.



[401-2] [403-6]

Pracownicy Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie mogą korzystać z licznych benefitów w pięciu kategoriach - zdrowie, zabawa, czas dla siebie, aktywność, organizacja. Szczegóły i zakres świadczeń pozapłacowych dostosowane są do wymogów prawnych konkretnego kraju.

Zdrowie				
Opieka medyczna oraz dofinansowanie do zakupu okularów	✓	✓	✓	✓
Program Pomocy Pracownikom	✓	✓	✓	✓
Ubezpieczenie na życie	✓			
Ubezpieczenie NNW	✓			
Zabawa				
Prezenty urodzinowe	✓	✓	✓	✓
Nagrody jubileuszowe	✓	✓	✓	✓
Celebracje okolicznościowe	✓	✓	✓	✓
Czas dla siebie				
Elastyczne warunki pracy, w tym praca hybrydowa, możliwość skrócenia dnia pracy w piątek i wydłużenia w inny dzień; Do 10 dni pracy zdalnej w miesiącu	✓	✓	✓	✓
Karta lunchowa	✓	✓	✓	✓
Program kafeteryjny	✓			
Aktywność				
Karta sportowa	✓			
Wsparcie lig	✓			

LIST DYREKTORKI
GENERALNEJ
COCA-COLA HBC

SYSTEM FIRM
COCA-COLA
BUSINESS UNIT

KULTURA I ŁĄD
KORPORACYJNY
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

Organizacja

				
Dodatkowe dni wolne za każde 5 lat przepracowanych w firmie				
Dodatkowe 3 dni wolne za wykorzystanie urlopu wypoczynkowego w danym roku				
Dodatkowy dzień wolny na działania w ramach wolontariatu pracowniczego				
Deputat – pracownicy otrzymują regularnie produkty firmy				
Owoce dla pracowników				
Zniżki pracownicze na produkty firmy				
Dodatkowy dzień wolny na opiekę nad osobą zależną				
Zasiłki: pośmiertny, porodowy, szkolny (do 9. klasy), dla pracowników wychowujących dzieci, za ukończenie szkoły, z okazji ślubu				
pełnopłatne pierwsze 5 dni zwolnienia chorobowego (firma dopłaca różnicę w wynagrodzeniu wynikającą z obowiązującego prawa, tak, aby wynagrodzenie wynosiło 100%).				



DOBRA PRAKTYKA

Piątki dla rodzin i przyjaciół

W 2023 roku odbyła się trzecia edycja wakacyjnej akcji skierowanej do naszych pracowników, ich dzieci i przyjaciół – wszystkich zaprosiliśmy do naszego biura, gdzie czekało na nich wiele atrakcji, m.in. strefa gier rodzinnych, strefa chillout, kawa serwowana przez

baristów, dmuchańce czy animacje dla najmłodszych. W wydarzeniu wzięło udział 250 dorosłych i dzieci.



DOBRA PRAKTYKA

Tydzień benefitów #humanweek

#HUMANWEEK to pięciodniowe wydarzenie, podczas którego zaprosiliśmy pracowników na 29 webinarów, 9 różnych badań medycznych, do 25 konkursów i uczestnictwa w innych aktywnościach, w tym m.in. sesjach relaksacyjnych. Działania były realizowane w pięciu obszarach – zdrowie, atmosfera w pracy, czas dla siebie, aktywności fizycznej oraz benefity pracownicze. Zorganizowaliśmy #HUMANWEEK, aby

zapoznać osoby zatrudnione z ofertą benefitów dostępnych w firmie oraz wspierać budowanie przyjaznej atmosfery i integrację zespołu. Działania wzmocniła dedykowana strona, na której zainteresowani mogli znaleźć informacje na temat dostępnych benefitów oraz ebook dotyczący świadczeń pozapłacowych. W wydarzeniu wzięło udział ponad tysiąc pracowników.

LIST DYREKTORKI GENERALNEJ COCA-COLA HBC
SYSTEM FIRM COCA-COLA BUSINESS UNIT
KULTURA I ŁĄD KORPORACYJNY 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

Szacunek i różnorodność

**Uczestnicząc w życiu społecznym
wspieramy realizację Celów
Zrównoważonego Rozwoju ONZ**



dążąc do:
tworzenie różnorodnych
zespołów w taki sposób, aby

50%

stanowisk kierowniczych
zajmowały kobiety

[3-3 Prawa człowieka, różnorodność]

W Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie przestrzegamy praw człowieka i praw pracowniczych oraz promujemy i dostrzegamy wartość różnorodności. Nie tolerujemy zachowań, które nie są zgodne z naszymi wartościami, stanowczo sprzeciwiamy się wszelkim przejawom dyskryminacji, mobbingu, molestowania czy pracy przymusowej. Dotyczy to zarówno naszej organizacji jak i naszego łańcucha wartości. Zarówno nasi pracownicy jak i osoby spoza organizacji mają możliwość anonimowego zgłaszania naruszeń zasad firmowych w tym obszarze.

[406-1]

Regularnie organizujemy szkolenia dotyczące różnorodności i integracji, dostępne dla wszystkich pracowników. W 2023 roku ogłosiliśmy strategię dotyczącą różnorodności i integracji dla Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie na kolejne trzy lata. Strategia opiera się na czterech filarach:

- Włączanie i budowanie poczucia przynależności
- Dalsza integracja krajów w ramach jednostki biznesowej
- Wspieranie rozwoju kobiet
- Budowanie i utrzymywanie zaangażowania pracowników

W 2023 roku nie odnotowaliśmy ani jednego przypadku dyskryminacji. Inwestujemy również czas i środki, by wszyscy nasi pracownicy czuli się częścią jednego zespołu.

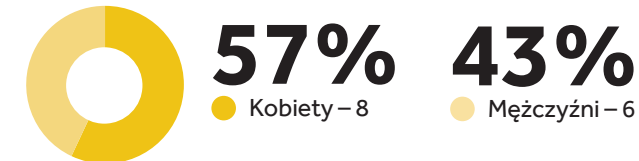
[405-1]

Przy obsadzaniu stanowisk na różnych poziomach, jak również przy awansach i przyznawaniu nagród, kierujemy się zasadą równości i zgodności z kompetencjami.

Tymi zasadami kierujemy się również przy wynagradzaniu pracowników, o czym więcej piszemy w częściach dotyczących zatrudnienia w Polsce oraz krajach bałtyckich.

Różnorodność w zespole zarządzającym (płeć i wiek)

Płeć



Wiek

Do 30 lat – 0
30-50 lat – 13
Powyżej 50 lat – 1



DOBRA PRAKTYKA Woman in Leadership

W 2023 roku odbyła się druga edycja programu Woman in Leadership – inicjatywy, której celem jest umacnianie liderów w osiąganiu ich celów zawodowych, pomoc w odkrywaniu własnych mocnych stron, zdobycie większej pewności

siebie w kształtowaniu własnej kariery oraz zwiększenie swojego wpływu i efektywności w działaniu. 77 kobiet pełniących różne funkcje, posiadających różne doświadczenia i pochodzących z różnych krajów dyskutowało na temat przywództwa i wzięło udział w sesjach networkingowych.

LIST DYREKTORKI GENERALNEJ COCA-COLA HBC
SYSTEM FIRM COCA-COLA BUSINESS UNIT
KULTURA I ŁĄD KORPORACYJNY 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



DOBRA PRAKTYKA LeadersIN

W 2022 roku dołączyliśmy do cyklicznego zewnętrznego programu mentorskiego dla kobiet z potencjałem. W jego ramach nasze przyszłe liderki mają okazję wymiany wiedzy

i doświadczeń z przedstawicielkami innych organizacji i tym samym zyskania szerszej perspektywy. Program oferuje im także profesjonalny konsulting dotyczący identyfikacji mocnych stron oraz cykl szkoleń, które wzmacniają kompetencje przywódcze.

Rozwój pracowników

[3-3 warunki pracy i rozwój pracowników] [404-3]

Wszyscy nasi pracownicy podlegają regularnym ocenom jakości pracy i przeglądowi potencjału do dalszego rozwoju w ramach organizacji. Od 2023 roku oceniamy zarówno to, co dany pracownik osiągnął, jak również to, czy zostało to zrealizowane zgodnie z wartościami organizacji.

[404-2]

Każdej osobie zatrudnionej, niezależnie od zajmowanego stanowiska, oferujemy możliwość rozwoju kompetencji, umiejętności i podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Przy konstruowaniu oferty szkoleń uwzględniamy aktualne i przyszłe potrzeby biznesowe organizacji. Pracownicy Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie mogą brać udział m.in. w kursach języka angielskiego, szkoleniach

z kompetencji uniwersalnych, jak komunikacja, umiejętności prezentacyjne czy myślenie strategiczne, szkoleniach z obszaru prawnego, digitalowego czy technik negocjacyjnych. Dużym wsparciem procesu rozwojowego jest platforma e-learningowa Helo, na której pracownicy mogą znaleźć 2500 materiałów szkoleniowych w 22 językach.

Wdrożyliśmy też w organizacji system mentoringu, w ramach którego pracownicy dzielą się wiedzą i wspierają się – zarówno mentor jak i mentee – w rozwoju osobistym i zawodowym. Mentoring stosujemy m.in. w obszarze wdrażania nowych pracowników, wspierania rozwoju talentów czy menadżerów w umocnieniu ich umiejętności zarządzania. Wymiana wiedzy i doświadczeń poprzez mentoring może mieć charakter międzynarodowy, gdyż systemem objęte są wszystkie rynki grupy.

Narzędzia do samorozwoju:

OPPORTUNITY MARKETPLACE

Opportunity Marketplace

– system łączący pracowników z projektami – dzięki któremu pracownicy mogą aplikować do projektów z różnych działów, a nawet różnych państw w ramach grupy Coca-Cola HBC.



Open Training lab

– portfolio szkoleń otwartych organizowanych w formule online, obejmujące tematy zgłaszane przez pracowników i ich przełożonych przez cały rok.

LIST DYREKTORKI GENERALNEJ COCA-COLA HBC	
SYSTEM FIRM COCA-COLA BUSINESS UNIT	
KULTURA I ŁĄD KORPORACYJNY 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	

Programy szkoleniowe w Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie

KAMPASS Academy
dla obecnych
Key Account Managerów

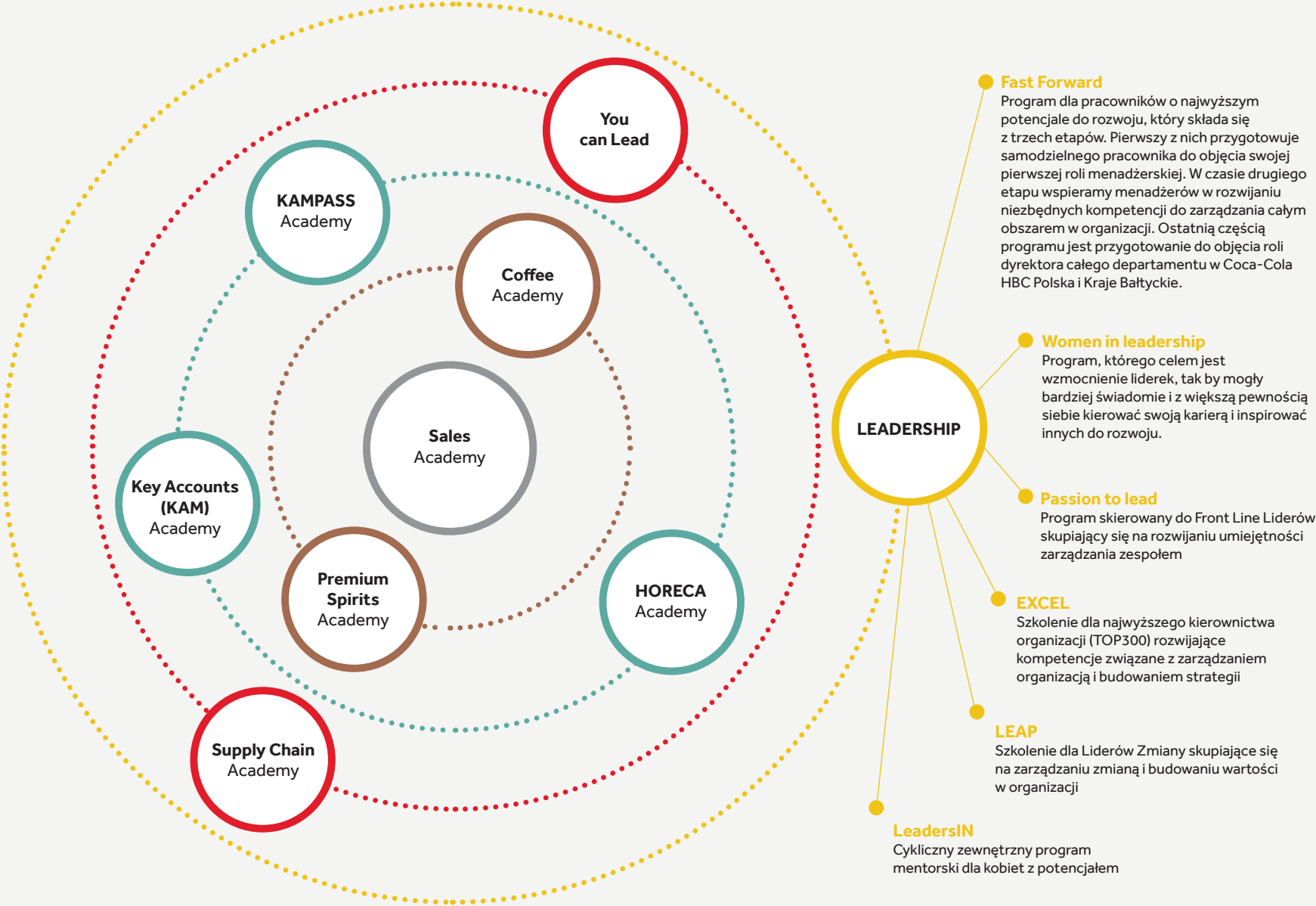
Key Accounts (KAM) Academy
dla nowych
Key Account Managerów

HORECA Academy
dedykowana akademii
dla kanału gastronomicznego

Premium Spirits Academy
szkolenia dla
działu sprzedaży
skupiające się na
wysokogatunkowych
alkoholach w portfolio.

Coffee Academy
Szkolenia podnoszące
wiedzę o kawowym
portfolio, kompetencje
i techniki sprzedażowe.

Sales Academy
Cykliczne szkolenia dla wszystkich
pracowników działu sprzedaży
i działów wspierających sprzedaż.
Ich zakres obejmuje m.in.
wiedzę o portfolio, umiejętności
sprzedażowe, techniki negocjacji,
sprawność operacyjną,
digitalizację procesów czy
zarządzanie czasem. Szkolenia
podzielone są na trzy poziomy:
License to start, License to sell,
License to lead. W 2023 roku
przeprowadziliśmy 233 sesji
szkoleniowych SALES Academy,
w których uczestniczyło
1375 pracowników.



LIST DYREKTORKI
GENERALNEJ
COCA-COLA HBC

SYSTEM FIRM
COCA-COLA
BUSINESS UNIT

KULTURA I ŁĄD
KORPORACYJNY
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



Naszą ofertę rozwojowo-szkoleniową dla pracowników skonstruowaliśmy w taki sposób, aby każdy, niezależnie od stanowiska, mógł podnosić swoje kompetencje. Jesteśmy przekonani, że rozwój ludzi jest warunkiem rozwoju organizacji, a pracownicy i ich przełożeni najlepiej wiedzą, jakie kompetencje są niezbędne do wprowadzania innowacji w ich obszarach specjalizacji. Chętnie korzystamy z naszych wewnętrznych zasobów i dzielimy się wiedzą w organizacji – jako duża międzynarodowa firma skupiamy wielu wysokiej klasy specjalistów, realizujemy innowacyjne projekty, dlatego zarówno takie rozwiązania jak i mentoring czy możliwość dołączania projektowego do różnych zespołów, pozwalają na wielostronną wymianę know-how.”

Karolina Korsak
Specjalistka ds. szkoleń

Więcej informacji o liczbie godzin przeznaczonych na szkolenia w Polsce i krajach bałtyckich znajduje się w częściach dotyczących zatrudnienia w tych krajach.



DOBRA PRAKTYKA Supply Chain Academy

Supply Chain Academy to program edukacyjny, którego celem jest dostarczenie wiedzy i umiejętności w obszarze łańcucha dostaw. Zawiera on ponad 150 modułów nauczania, a w 2023 roku programem objętych zostało 16 stanowisk. Zgodnie z zamierzeniami do 2025 roku chcemy, aby Supply Chain Academy obejmowała wszystkie stanowiska w dziale łańcucha dostaw.

Supply Chain Academy w liczbach

- ponad **150** modułów szkoleniowych
- ponad **40** dedykowanych trenerów
- **173** sesji szkoleniowych z trenerami
- **30** ambasadorów włączonych w promocję programu
- ponad **70** ról wchodzących w zakres programu

LIST DYREKTORKI
GENERALNEJ
COCA-COLA HBC

SYSTEM FIRM
COCA-COLA
BUSINESS UNIT

KULTURA I ŁĄD
KORPORACYJNY
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



DOBRA PRAKTYKA Program rozwojowy dla liderów (You can Lead)

Wyzwania wobec liderów stale się zmieniają, dlatego stworzyliśmy program rozwojowy dla osób na stanowiskach kierowniczych w zakładach produkcyjnych i magazynach. Uczestnikom oferujemy kompleksowe wsparcie – szkolenia, wymianę doświadczeń i możliwość praktycznego zastosowania nowo zdobytych umiejętności liderskich. Podejmowane tematy wynikają bezpośrednio z potrzeb zdiagnozowanych w trakcie wcześniejszych warsztatów z uczestnikami. Program składa się z modułów, z których pierwszy kończy się certyfikacją. Ukończenie pierwszego modułu jest obowiązkowe i pokrywa kluczowe kompetencje menadżerskie, czyli przywództwo sytuacyjne, Informację zwrotną, Prawo pracy, Onboarding & rekrutacja oraz dzielenie się wiedzą. Pierwszą edycję programu ukończyły 22 osoby.



DOBRA PRAKTYKA Pomoc w mediach społecznościowych

Nasi pracownicy mogą korzystać z Haiilo, czyli platformy służącej do tworzenia treści i dzielenia się nimi w mediach społecznościowych. Dostęp do Haiilo kierujemy do tych pracowników, którzy chcą być aktywni, budować swój wizerunek, dzielić się wiedzą i szerzyć wartości firmy. W programie bierze udział około 80 Ambasadorów, którzy w świadomy i uczciwy sposób budują markę Coca-Cola HBC jako dobrego miejsca pracy. Informacje przekazywane są poprzez media społecznościowe, a uczestnicy programu przeszli odpowiednie szkolenia oraz otrzymują wsparcie ze strony Menadżera ds. budowania wizerunku firmy.



DOBRA PRAKTYKA Tydzień Innowacji

W 2023 roku zakładach produkcyjnych zorganizowaliśmy dla pracowników Tydzień Innowacji. Zaprosiliśmy 20 naszych dostawców, aby opowiedzieli osobom zatrudnionym o nowoczesnych rozwiązaniach, które można zastosować w zakładach. Spotkania uzupełniliśmy o warsztaty, szkolenia, testy praktyczne i konkursy

związane m.in. z najlepszymi praktykami produkcyjnymi, BHP i technikami utrzymania maszyn. Aktywności proponowane w poszczególnych zakładach były dostosowane do lokalnych potrzeb. Po zakończeniu Tygodnia Innowacji przygotowaliśmy raport z wnioskami z warsztatów oraz planem działania.

LIST DYREKTORKI GENERALNEJ COCA-COLA HBC
SYSTEM FIRM COCA-COLA BUSINESS UNIT
KULTURA I ŁĄD KORPORACYJNY 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

Zdrowie i bezpieczeństwo

**Uczestnicząc w życiu społecznym
wspieramy realizację Celów
Zrównoważonego Rozwoju ONZ**



dążąc do:
zmniejszenia wskaźnika wypadków o

50%

zredukowania do
zera
liczby ofiar śmiertelnych
w wypadkach przy pracy

**[3-3 warunki pracy i rozwój pracowników, 403-1,
403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-8]**

Systemowo dbamy o bezpieczeństwo pracowników, spełniamy wszystkie zewnętrzne normy BHP oraz wdrażamy własne, dostosowane do specyfiki naszych zakładów rozwiązania. Chcemy do 2025 roku obniżyć wskaźnik wypadkowości co najmniej o połowę w porównaniu do 2017 roku. W 2023 roku realizacja tego celu wyniosła 47.

Formalnie za zarządzanie bezpieczeństwem pracy w Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie odpowiada Zarząd, ale w trosce o najbardziej bezpieczne warunki pracy

współpracujemy z pracownikami na wszystkich szczeblach firmy. Funkcję nadzorującą i rozwijającą system zarządzania kwestiami BHP pełni Kierownik ds. BHP.

Wdrożony w Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie system zarządzania zdrowiem i bezpieczeństwem pracowników spełnia wymagania normy ISO 45001. System obejmuje wszystkie osoby (100%) wykonujące pracę na terenie naszych zakładów – zarówno pracowników własnych, jak i osoby zatrudnione przez firmy podwykonawcze. Ryzyko BHP analizujemy w systemie ciągłym. Zespół BHP wraz z właściwymi liderami zespołów regularnie, przynajmniej raz w roku, oceniają ryzyka zawodowe na wszystkich stanowiskach, a proces jest dodatkowo weryfikowany w trakcie wewnętrznych audytów systemu zarządzania.

Regularnie zarząd Coca-Cola HBC Polska otrzymuje informacje o podejmowanych działaniach w zakresie bezpieczeństwa, które wynikają m.in. z analizy oceny ryzyka zawodowego. Jeżeli istnieje potrzeba osobistego zaangażowania – Zarząd podejmuje odpowiednie działanie.

Kwestie bezpieczeństwa są podkreślane w komunikacji wewnętrznej, a wszystkich zatrudnionych zachęcamy do regularnych odwiedzin intranetowej sekcji „Safety hub” poświęconej BHP. We wszystkich czterech zakładach produkcyjnych działają też lokalne komisje BHP, gdzie wspólnie z przedstawicielami pracowników omawiamy wszelkie zagadnienia związane z bezpieczeństwem w miejscu pracy. Dodatkowo, wszyscy pracownicy są zobowiązani do uczestnictwa w regularnych szkoleniach związanych z bezpieczeństwem – odbył je każdy, kto pracuje w naszej firmie.

Każdy wypadek i zdarzenie potencjalnie wypadkowe muszą być zgłoszone, a pracownicy mogą to zrobić również anonimowo przez platformę SpeakUP!. Wszystkie incydenty są badane przez zespół powypadkowy, który analizuje ich przyczynę. Po zakończeniu prac zespołu, informacja o zdarzeniu jest przekazywana do wszystkich jednostek organizacyjnych, a w całej firmie podejmowane są adekwatne działania zapobiegawcze.

[403-9] [403-10]

W 2023 nie zidentyfikowaliśmy w Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie żadnych przypadków chorób zawodowych, jak również przypadków utraty życia lub zdrowia spowodowanych chorobą zawodową. Zgodnie z prawem i naszymi procedurami, każdy pracownik został poinformowany, że w sytuacji, gdy wykonywana praca może bezpośrednio zagrażać zdrowiu lub życiu, ma obowiązek powstrzymać się od jej wykonania.



LIST DYREKTORKI
GENERALNEJ
COCA-COLA HBC

SYSTEM FIRM
COCA-COLA
BUSINESS UNIT

KULTURA I ŁĄD
KORPORACYJNY
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



DOBRA PRAKTYKA Program szkoleń z pierwszej pomocy dla pracowników działu sprzedaży terenowej

W 2023 roku w Coca-Cola HBC Polska zorganizowaliśmy pięć szkoleń z praktycznego udzielania pierwszej pomocy przedmedycznej, w tym m.in.:

- resuscytacji oddechowej
- zabezpieczenia ran
- postępowej w sytuacji wypadku komunikacyjnego
- gaszenia pożarów samochodów
- wyciągania poszkodowanych z waku.

W zajęciach wzięło udział 266 osób, czyli połowa wszystkich pracowników sprzedaży terenowej.

[403-7]

W kwestii BHP realizujemy naszą strategię „Zero jest możliwe”, a naszym celem jest całkowite wyeliminowanie zdarzeń powodujących niezdolność do pracy. W 2023 roku kontynuowaliśmy programy wspierające realizację strategii, w tym m.in.:

- **Zasady Chroniące Życie** – program budujący kulturę bezpieczeństwa, wdrażający globalne uspołnione podejście do zagrożeń i prewencji
- **Behavioral Based Safety (BBS)**, czyli bezpieczeństwo oparte na zachowaniach – w ramach tego programu jest wyszkolonych 417 obserwatorów w całej organizacji, którzy w 2023 roku wykonali w sumie 2960 obserwacji
- **Toolbox Talks**, czyli program promujący rozmowy na temat bezpieczeństwa oraz inspekcje stanowisk pracy prowadzone przez kadrę menadżerską Walk The Talk
- **Flotman**, czyli system monitorowania stylu jazdy wraz z systemem

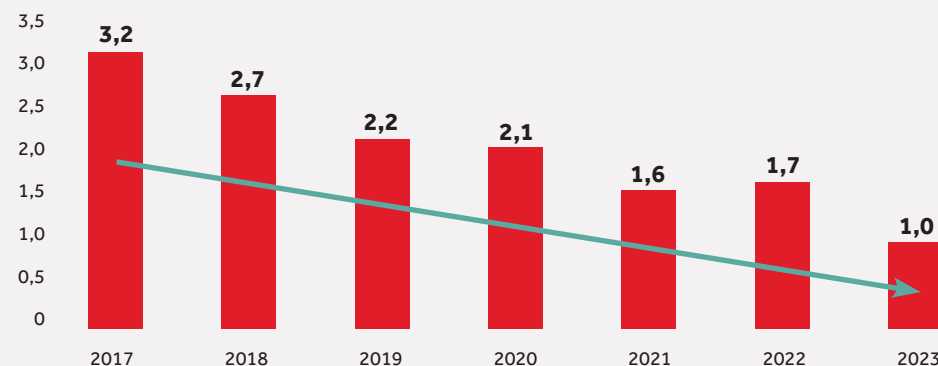
motywującym dla przedstawicieli handlowych w celu poprawy bezpieczeństwa na drodze oraz zmniejszeniu emisji spalin do atmosfery w Polsce

- **Szkoła bezpiecznej jazdy** oraz jazda defensywna

Nasi pracownicy mają zapewnione badania medycyny pracy, m.in. określające zdolność do pracy, a także badania okresowe.

Prowadzone przez nas dodatkowe programy realnie wpływają na bezpieczeństwo pracowników Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie na drogach. Od 2017 roku do 2023 roku **zredukowaliśmy o 69%** wskaźnik wypadków i kolizji drogowych w przeliczeniu na milion przejechanych kilometrów.

Liczba wypadków na 1 mln przejechanych km



“

Ponad trzykrotne zmniejszenie liczby wypadków na drogach z udziałem naszych pracowników w ciągu 7 lat to efekt systematycznie prowadzonych działań edukacyjnych w tym zakresie i zwiększania świadomości i wiedzy naszych kierowców. Taki wynik to realna zmiana potwierdzająca moc regularnej edukacji. Umiejętność bezpiecznej jazdy, podejmowania właściwych decyzji na drodze, również w sytuacji, kiedy to inny uczestnik ruchu zachowa się nieodpowiedzialnie, wpływa nie tylko na naszych kierowców, ale również na otoczenie. Na pewno będziemy kontynuować działania w tym zakresie, dążąc do dalszego obniżania wskaźnika wypadkowości.”

Alicja Karczewska
Menadżerka ds. floty

LIST DYREKTORKI
GENERALNEJ
COCA-COLA HBC

SYSTEM FIRM
COCA-COLA
BUSINESS UNIT

KULTURA I ŁĄD
KORPORACYJNY
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



DOBRA PRAKTYKA

Szkoła Bezpiecznej jazdy

Pracownikom odbywającym podróże służbowe samochodem organizujemy w Szkołach Bezpiecznej Jazdy kilka rodzajów szkoleń doskonalenia techniki prowadzenia samochodów. Przede wszystkim skupiamy się na edukacji związanej z utratą kontroli nad pojazdem m.in. podnoszeniem świadomości wpływu różnych czynników na prawidłową reakcję

w niebezpiecznej sytuacji na drodze, doskonaleniem techniki unikania oraz opanowaniem poślizgów, technikach hamowania oraz wykorzystywaniem elektronicznych systemów aktywnego bezpieczeństwa i ich ograniczeniach w zapewnianiu bezpieczeństwa. Każdemu zapewniamy indywidualne podejście, dopasowane do poziomu umiejętności.

DOBRA PRAKTYKA

Elektroniczny system zarządzania pozwoleniami na prace szczególnie niebezpieczne

W 2023 roku wprowadziliśmy w zakładach produkcyjnych w Polsce elektroniczny system wydawania i zarządzania pozwoleniami na prace szczególnie niebezpieczne. Specjalna platforma internetowa pomaga identyfikować i minimalizować ryzyka, co znacznie skraca czas wypisywania pozwoleń. Lista ryzyk i sposobów ich redukcji została ustandaryzowana, a cały proces ułatwia także działania kontrolne, dostarczając bieżące informacje na temat prowadzonych w zakładach prac szczególnie niebezpiecznych. W 2023 r. w naszych zakładach w Polsce wystawiono ponad 3000 pozwoleń na prace szczególnie niebezpieczne.



LIST DYREKTORKI
GENERALNEJ
COCA-COLA HBC

SYSTEM FIRM
COCA-COLA
BUSINESS UNIT

KULTURA I ŁĄD
KORPORACYJNY
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



DOBRA PRAKTYKA

Tygodnie Bezpieczeństwa

2023 to kolejny rok, w którym zorganizowaliśmy w Polsce dwukrotnie Tygodnie Bezpieczeństwa Pracy, czyli związane z BHP webinaria, szkolenia i aktywności w zakładach produkcyjnych oraz biurach. W wiosennej edycji umożliwiliśmy pracownikom m.in. doświadczenie symulacji zderzenia i dachowania w samochodzie oraz konsultacje z ekspertami w bezpiecznej jazdy. W trwających w sumie 55 godzin szkoleniach wzięło udział 900 uczestników. Tematem edycji jesiennej było przypomnienie pierwszej Zasady Chroniącej Życie „Zauważ, powiedz, zareaguj”. Przygotowaliśmy dla naszych pracowników szkolenia z pierwszej pomocy, praktycznego ćwiczenia gaszenia pożarów i zasad związanych z obroną cywilną. W 66 aktywnościach w 17 lokalizacjach w trzech krajach zrealizowaliśmy 183 godzin szkoleniowych, a w zajęciach wzięło udział blisko dwa tysiące pracowników. Był to największy Tydzień Bezpieczeństwa jaki został do tej pory zorganizowany w Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie.



DOBRA PRAKTYKA

Nauka jazdy defensywnej

Zależy nam na bezpieczeństwie naszych pracowników. Dlatego organizujemy zajęcia, podczas których podnosimy świadomość występujących zagrożeń w ruchu drogowym oraz poprawiamy technikę jazdy. Uczymy 10 złotych zasad eco-drivingu, który nie tylko wpływa na niższe zużycie paliwa, ale też na bezpieczeństwo na drodze. Szkolenia odbywają się indywidualnie, więc instruktorzy dopasowują je do potrzeb kierowców oraz rodzajów silników (benzynowego, diesla, hybrydowego, elektrycznego). Uzupełnieniem programu szkoleniowego z defensywnej jazdy są zajęcia w Szkole Bezpiecznej Jazdy.

LIST DYREKTORKI
GENERALNEJ
COCA-COLA HBC

SYSTEM FIRM
COCA-COLA
BUSINESS UNIT

KULTURA I ŁĄD
KORPORACYJNY
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

Zatrudnienie w Coca-Cola HBC Polska

[2-7] [2-8]

Stabilne, atrakcyjne, nowoczesne, rozwojowe i odpowiedzialne – miejsca pracy w Coca-Cola HBC Polska wpisują się w najlepsze rynkowe praktyki XXI wieku. Jesteśmy świadomi naszego wpływu na pracowników i wspieramy ich kariery oraz rozwój zawodowy od pierwszych dni w organizacji. W sposób odpowiedzialny zarządzamy każdym aspektem zatrudnienia i pracy w irmie. W Coca-Cola HBC Polska zatrudnienie wynosi 1611 FTE (Full-time equivalent – ekwiwalent pełnego czasu pracy). Kilkadziesiąt osób współpracuje z naszą organizacją na innych niż etatowe zasadach – są to głównie odbiorcy usług zleconych i pracownicy agencyjni, których praca jest kontrolowana przez organizację. W 2023 roku było 96 takich osób w Polsce.

W 2023 roku Coca-Cola HBC Polska nie zatrudniała żadnego pracownika bez zagwarantowanego czasu pracy.



Liczba pracowników w Polsce w podziale na płeć:

	2023	2022	2021	2020
Kobiety	469	426	510	518
Mężczyźni	1142	1131	1153	1253
Łącznie	1611	1557	1663	1771

Liczba pracowników w Polsce według formy zatrudnienia w FTE:

	Umowa na czas nieokreślony	Umowa na czas określony
Kobiety	465	4
Mężczyźni	1139	3
Łącznie	1604	7

Liczba pracowników w Polsce według rodzaju zatrudnienia w FTE:

	Umowa na pełen etat	Umowa na część etatu
Kobiety	466	3
Mężczyźni	1142	0
Łącznie	1608	3

LIST DYREKTORKI
GENERALNEJ
COCA-COLA HBC

SYSTEM FIRM
COCA-COLA
BUSINESS UNIT

KULTURA I ŁĄD
KORPORACYJNY
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

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

Płeć	2023	2022	2021	2020
Kobiety	130	84	103	49
Mężczyźni	163	145	118	73

Wiek	2023	2022	2021	2020
Poniżej 30 lat	144	104	134	61
30-50 lat	142	117	86	58
Powyżej 50 lat	7	10	1	3

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

Płeć	2023	2022	2021	2020
Kobiety	0,08	0,053	0,063	0,030
Mężczyźni	0,14	0,093	0,070	0,040

Wiek	2023	2022	2021	2020
Poniżej 30 lat	0,09	0,066	0,082	0,040
30-50 lat	0,09	0,075	0,048	0,030
Powyżej 50 lat	0,00	0,006	0,002	0,002

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

Płeć	2023	2022	2021	2020
Kobiety	66	72	118	83
Mężczyźni	129	125	191	155

Wiek	2023	2022	2021	2020
Poniżej 30 lat	73	62	102	57
30-50 lat	104	114	170	132
Powyżej 50 lat	18	21	37	8

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

Płeć	2023	2022	2021	2020
Kobiety	0,14	0,0462	0,071	0,047
Mężczyźni	0,06	0,080	0,115	0,088

Wiek	2023	2022	2021	2020
Poniżej 30 lat	0,05	0,039	0,062	0,032
30-50 lat	0,06	0,073	0,102	0,075
Powyżej 50 lat	0,01	0,013	0,020	0,005

LIST DYREKTORKI
GENERALNEJ
COCA-COLA HBC

SYSTEM FIRM
COCA-COLA
BUSINESS UNIT

KULTURA I ŁĄD
KORPORACYJNY
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

[405-2]

Stosunek podstawowego wynagrodzenia kobiet do wynagrodzenia mężczyzn

kadra zarządzająca	0,90
kadra średniego szczebla	0,91
Specjaliści	0,91

Stosunek całkowitego wynagrodzenia kobiet do wynagrodzenia mężczyzn

kadra zarządzająca	0,86
kadra średniego szczebla	0,94
Specjaliści	0,92

[405-1]

Odsetek pracowników w poniższych wymiarach różnorodności

pleć	kobiety	mężczyźni
kadra zarządzająca	42%	58%
kadra średniego szczebla	42%	58%
Specjaliści	25%	75%

wiek	Poniżej 30 lat	30-50 lat	Powyżej 50 lat
kadra zarządzająca	1%	9%	2%
kadra średniego szczebla	6%	23%	4%
Specjaliści	15%	38%	8%

[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) wynosił w 2023 roku 12,7 do 1.

Stosunek procentowego wzrostu całkowitego rocznego wynagrodzenia dla najlepiej opłacanej osoby w organizacji w każdym kraju, w którym organizacja prowadzi istotne operacje, do mediany procentowego wzrostu rocznych całkowitych wynagrodzeń dla wszystkich pracowników (z wyłączeniem najlepiej opłacanej osoby) wyniósł w 2023 roku 0,79 do 1

[401-3]

Urlopy rodzicielskie wśród pracowników Coca-Cola HBC Polska

	kobiety	mężczyźni
Liczba pracowników uprawnionych do urlopu rodzicielskiego w raportowanym okresie	737	1024
liczba osób, które skorzystały z urlopu rodzicielskiego w raportowanym okresie	60	7
liczba pracowników, którzy wrócili do pracy po urlopie rodzicielskim, w raportowanym okresie	15	7
liczba pracowników, którzy wrócili do pracy po urlopie rodzicielskim i po 12. miesiącach od powrotu do pracy nadal byli zatrudnieni w organizacji	15	7
Wskaźnik powrotu do pracy pracowników, którzy skorzystali z urlopu rodzicielskiego	25%	100%
Wskaźnik zatrzymania pracowników, którzy skorzystali z urlopu rodzicielskiego	100%	100%

LIST DYREKTORKI GENERALNEJ COCA-COLA HBC
SYSTEM FIRM COCA-COLA BUSINESS UNIT
KULTURA I ŁĄD KORPORACYJNY 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

[404-1]

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

Płeć	2023	2022	2021	2020
Kobiety	19,62	25,04	15,13	22,43
Mężczyźni	26,36	28,19	15,57	17,08
zaszeregowanie				2023
kadra zarządzająca				0,43
kadra średniego szczebla				11,11
Specjaliści				26,51

[403-9]

Wskaźnik urazów związanych z pracą w Polsce
Bezpieczeństwo pracowników:

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)	0
Liczba obrażeń związanych z pracą	2
Wskaźnik obrażeń związanych z pracą	0,14
Liczba przepracowanych godzin	2788001



[403-9]

Bezpieczeństwo osób, które nie są pracownikami, ale ich praca 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)	0
Wskaźnik poważnych obrażeń związanych z pracą (z wyłączeniem ofiar śmiertelnych)	0
Liczba obrażeń związanych z pracą	2
Wskaźnik obrażeń związanych z pracą	0,21
Liczba przepracowanych godzin	1919916

Sposób obliczenia wskaźników na podstawie 200 000 przepracowanych godzin.

Jedno obrażenie doznane przez pracownika wynikało z wypadku komunikacyjnego. Drugi przypadek dotyczył urazu oka. Dwie osoby niezatrudnione bezpośrednio przez Coca-Cola HBC Polska doznały urazów kończyny dolnej i górnej. W 2023 roku doszło również do potencjalnie niebezpiecznego incydentu – przewrócenia się palety z produktami. Każdy z przypadków został dokładnie przeanalizowany, a następnie podjęliśmy działania, których celem jest minimalizacja występującego ryzyka.

LIST DYREKTORKI
GENERALNEJ
COCA-COLA HBC

SYSTEM FIRM
COCA-COLA
BUSINESS UNIT

KULTURA I ŁĄD
KORPORACYJNY
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

Zatrudnienie w Coca-Cola HBC Kraje Bałtyckie

[2-7] [2-8]

W Coca-Cola HBC w Estonii, Łotwie i Litwie w 2023 roku zatrudnienie wyniosło 247 FTE (Full-time equivalent – ekwiwalent pełnego czasu pracy). Podobnie, jak w Polsce, większość osób pracowała na stałe i w pełnym wymiarze czasu pracy. W sumie w Estonii, Łotwie i Litwie 21 osób współpracowało z firmą na innych warunkach niż umowa o pracę – są to głównie odbiorcy usług zleconych

i pracownicy agencyjni, których praca jest kontrolowana przez organizację. W 2023 roku w Estonii była to 1 osoba, na Łotwie 11 osób, a Litwie 9 osób.

Jako Coca-Cola HBC w 2023 roku nie zatrudnialiśmy w Estonii, Łotwie i Litwie żadnego pracownika na część etatu ani w formule, w której nie ma zagwarantowanego czasu pracy.

Liczba pracowników (FTE) w podziale na płeć:

	Estonia	Łotwa	Litwa
Kobiety	28	29	42
Mężczyźni	25	55	68
Łącznie	53	84	110

Liczba pracowników w krajach bałtyckich według formy zatrudnienia w FTE:

	Umowa na czas nieokreślony			Umowa na czas określony		
	kobiety	mężczyźni	łącznie	kobiety	mężczyźni	łącznie
Estonia	25	25	50	2	1	3
Łotwa	27	53	80	2	1	4
Litwa	41	68	109	1	0	1

Liczba pracowników w krajach bałtyckich według rodzaju zatrudnienia w FTE:

	Umowa na pełen etat			Umowa na część etatu		
	kobiety	mężczyźni	łącznie	kobiety	mężczyźni	łącznie
Estonia	28	25	53	0	0	0
Łotwa	29	55	84	0	0	0
Litwa	41	69	110	0	0	0

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

Płeć	Estonia	Łotwa	Litwa
Kobiety	4	4	7
Mężczyźni	3	8	10

Wiek	Estonia	Łotwa	Litwa
Poniżej 30 lat	3	5	3
30-50 lat	4	7	14
Powyżej 50 lat	0	0	0

LIST DYREKTORKI
GENERALNEJ
COCA-COLA HBC

SYSTEM FIRM
COCA-COLA
BUSINESS UNIT

KULTURA I ŁĄD
KORPORACYJNY
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

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

Płeć	Estonia	Łotwa	Litwa
Kobiety	14%	14%	17%
Mężczyźni	12%	14%	15%

Wiek	Estonia	Łotwa	Litwa
Poniżej 30 lat	6%	6%	3%
30-50 lat	14%	8%	13%
Powyżej 50 lat	0%	0%	0%

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

Płeć	Estonia	Łotwa	Litwa
Kobiety	4	8	4
Mężczyźni	5	6	12

Wiek	Estonia	Łotwa	Litwa
Poniżej 30 lat	7	6	8
30-50 lat	2	7	4
Powyżej 50 lat	0	1	4

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

Płeć	Estonia	Łotwa	Litwa
Kobiety	14%	28%	10%
Mężczyźni	20%	11%	18%

Wiek	Estonia	Łotwa	Litwa
Poniżej 30 lat	13%	7%	7%
30-50 lat	4%	8%	4%
Powyżej 50 lat	0%	1%	4%

[405-2]

Stosunek podstawowego wynagrodzenia kobiet do wynagrodzenia mężczyzn

	Estonia	Łotwa	Litwa
kadra zarządzająca	1,03	0,92	0,97
kadra średniego szczebla	0,97	0,84	0,87
Specjaliści	0,79	0,94	0,82

[405-1]

Odsetek pracowników w poniższych wymiarach różnorodności

pleć	Estonia			Łotwa		Litwa	
	kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni	
kadra zarządzająca	63%	38%	33%	67%	33%	67%	
kadra średniego szczebla	42%	58%	51%	49%	52%	48%	
Specjaliści	64%	36%	23%	77%	32%	68%	

wiek	Estonia			Łotwa			Litwa		
	Poniżej 30 lat	30-50 lat	Powyżej 50 lat	Poniżej 30 lat	30-50 lat	Powyżej 50 lat	Poniżej 30 lat	30-50 lat	Powyżej 50 lat
kadra zarządzająca	0%	79%	4%	1%	5%	1%	0%	7%	2%
kadra średniego szczebla	9%	30%	6%	7%	32%	2%	10%	31%	4%
Specjaliści	28%	39%	0%	11%	37%	8%	10%	36%	8%

[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	3,3
Łotwa	3,1
Litwa	4,5

Stosunek procentowego wzrostu całkowitego rocznego wynagrodzenia dla najlepiej opłacanej osoby w organizacji w każdym kraju, w którym organizacja prowadzi istotne operacje, do mediany procentowego wzrostu rocznych całkowitych wynagrodzeń dla wszystkich pracowników (z wyłączeniem najlepiej opłacanej osoby)

Estonia	0,19
Łotwa	0,79
Litwa	0,33

[401-3]

Urlopy rodzicielskie wśród pracowników Coca-Cola HBC Kraje Bałtyckie

	Estonia		Łotwa		Litwa	
	kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni
Liczba pracowników uprawnionych do urlopu rodzicielskiego w raportowanym okresie	42	32	32	57	50	70
liczba osób, które skorzystały z urlopu rodzicielskiego w raportowanym okresie	7	3	6	4	16	4
liczba pracowników, którzy wrócili do pracy po urlopie rodzicielskim, w raportowanym okresie	2	0	1	5	11	4
liczba pracowników, którzy wrócili do pracy po urlopie rodzicielskim i po 12. miesiącach od powrotu do pracy nadal byli zatrudnieni w organizacji	2	0	1	4	11	4
Wskaźnik powrotu do pracy pracowników, którzy skorzystali z urlopu rodzicielskiego	29%	0%	17%	100%	69%	100%
Wskaźnik zatrzymania pracowników, którzy skorzystali z urlopu rodzicielskiego	100%	-	100%	100%	100%	100%

LIST DYREKTORKI
GENERALNEJ
COCA-COLA HBC

SYSTEM FIRM
COCA-COLA
BUSINESS UNIT

KULTURA I ŁĄD
KORPORACYJNY
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

[404-1]

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

Plać	Estonia	Łotwa	Litwa
Kobiety	13,31	8,80	11,12
Mężczyźni	36,08	12,10	14,11

zaszeregowanie	Estonia	Łotwa	Litwa
kadra średniego szczebla	29,46	10,85	14,17
Specjaliści	3,95	6,45	4,01

[403-9]

Wskaźnik urazów związanych z pracą
Bezpieczeństwo pracowników:

	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	2
Wskaźnik obrażeń związanych z pracą	0	0	1,92
Liczba przepracowanych godzin	108020	158788	208537



Bezpieczeństwo osób, które nie są pracownikami, ale ich praca 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	8094	42909	123726

Sposób obliczenia wskaźników na podstawie 200 000 przepracowanych godzin.

W 2023 roku w Estonii i w Łotwie nie odnotowaliśmy żadnego wypadku przy pracy. W Litwie miały miejsce 2 obrażenia związane z pracą – wypadek komunikacyjny i uraz nogi. Wśród zagrożeń szczególnie niebezpiecznych identyfikujemy m.in. jazdę samochodem i operacje logistyczne.

LIST DYREKTORKI
GENERALNEJ
COCA-COLA HBC

SYSTEM FIRM
COCA-COLA
BUSINESS UNIT

KULTURA I ŁĄD
KORPORACYJNY
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 ŚRODOWISKOWY



LIST DYREKTORKI
GENERALNEJ
COCA-COLA HBC

SYSTEM FIRM
COCA-COLA
BUSINESS UNIT

KULTURA I ŁĄD
KORPORACYJNY
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

32%

redukcji emisji w całym łańcuchu wartości w porównaniu do 2017 roku

65%

energooszczędnych lodówek w sklepach

90%

Blisko naszej floty to samochody hybrydowe, typu plug in lub elektryczne

100%

zakupionej energii elektrycznej w Polsce i krajach bałtyckich pochodzi ze źródeł odnawialnych

Coca-Cola HBC
Poland & Baltics

100%

naszych opakowań nadaje się recyklingu

100%

Prawie odpadów w zakładach w Polsce i Litwie zostało poddanych recyklingowi

13%

redukcji wagi butelek PET w porównaniu do 2010 roku

11%

mniej zużytej wody oraz energii na litr wyprodukowanego napoju w porównaniu do 2015 roku

LIST DYREKTORKI GENERALNEJ COCA-COLA HBC
SYSTEM FIRM COCA-COLA BUSINESS UNIT
KULTURA I ŁĄD KORPORACYJNY 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

Nasza odpowiedzialność środowiskowa

Jako Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie od lat podejmujemy kroki, by ograniczyć nasz wpływ na środowisko. Zobowiązaliśmy się do osiągnięcia zerowej emisji netto do 2040 roku. Jesteśmy również zaangażowani w realizację ambicji The Coca-Cola Company „Świat bez odpadów”, co oznacza, że do 2030 r. chcemy osiągnąć cel, jakim jest zbieranie i poddawanie recyklingowi tylu opakowań, ile wprowadzamy na rynek.

By zrealizować te założenia, nieustannie poszukujemy innowacji, optymalizacji i zrównoważonych rozwiązań. Działamy samodzielnie i w partnerstwach, wszystko po to, by krok po kroku zbliżać się do osiągnięcia naszych środowiskowych celów. Ramy tych działań wyznaczają wewnętrzne polityki, które dostępne są na naszej stronie internetowej, tak, by każdy, kto z nami współpracuje lub wybiera nasze produkty, mógł poznać wartości, którymi się kierujemy. Dbamy także o to, by ich treść była znana w całym zespole - wyjaśniamy ich założenia i angażujemy pracowników w ich realizację.



Polityki i procedury środowiskowe w Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie:

- Polityka środowiskowa
- Polityka dotycząca zmian klimatu
- Polityka w zakresie ochrony zasobów wodnych
- Polityka przeciwdziałania stratom żywności
- Polityka w zakresie gospodarowania odpadami opakowaniowymi
- Stanowisko w kwestii bioróżnorodności
- Zasady zrównoważonego rolnictwa

W kierunku neutralności klimatycznej

LIST DYREKTORKI
GENERALNEJ
COCA-COLA HBC

SYSTEM FIRM
COCA-COLA
BUSINESS UNIT

KULTURA I ŁĄD
KORPORACYJNY
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

Wspieramy realizację Celów
Zrównoważonego Rozwoju ONZ
dążąc do:



NETZERO BY 40



Cele 2025
Grupa

50%
całkowitej energii
zużywanej w zakładach
pochodzi ze źródeł
czystych i odnawialnych

Postęp w realizacji
przez Coca-Cola
HBC Polska
i Kraje Bałtyckie
w porównaniu do
planu biznesowego
na 2023 rok

✓
74%

100%
całkowitej, zakupionej
energii elektrycznej
w zakładach w UE
pochodzi ze źródeł
odnawialnych i czystych

✓
100%



Bezpośrednie emisje
CO₂ obniżone o:
30%
w porównaniu
do roku 2017

✓
57%



50%
lodówek w punktach
sprzedaży to urządzenia
energooszczędne,
a emisje w sklepach
mają być obniżone

✓
65%

LIST DYREKTORKI
GENERALNEJ
COCA-COLA HBC

SYSTEM FIRM
COCA-COLA
BUSINESS UNIT

KULTURA I ŁĄD
KORPORACYJNY
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

[3-3 Zmiany klimatu]

Na europejskie plany neutralności klimatycznej do 2050 roku odpowiadamy zobowiązaniem Net Zero do 2040 roku, czyli osiągnięciem zerowej emisji netto 10 lat wcześniej. Naszą ścieżkę do tego celu podzieliliśmy na dwa etapy – do 2030 roku planujemy 25-procentową redukcję śladu węglowego, a do 2040 roku zmniejszenie go o 50% . Coca-Cola HBC jest jedną z pierwszych firm, która przyjęła oparte na nauce cele redukcji CO₂ opracowane przez Science Based Targets initiative (SBTi).

[2-18]

Wskaźnik redukcji emisji CO₂ porównywany do założeń z corocznego planu biznesowego stanowi 15% elementów branych pod uwagę przy wyliczaniu premii dla najwyższej kadry kierowniczej.

Perspektywę 2040 roku traktujemy jako motywację do podejmowania działań znacznie wcześniej. W porównaniu do roku bazowego 2017 zmniejszyliśmy nasze emisje w zakresach 1, 2 i 3 już o:

32%

¹ w porównaniu do 2017

W 2023 roku w Zakresach 1 i 2 nasz ślad węglowy w porównaniu do roku bazowego 2017 był mniejszy prawie o połowę (48%). Udało nam się to osiągnąć dzięki:

- poprawie efektywności energetycznej i oszczędności energii w zakładach produkcyjnych
- kupowaniu wyłącznie energii elektrycznej ze źródeł odnawialnych

Droga do neutralności klimatycznej
Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie:

- zmniejszeniu strat CO₂ w procesach technologicznych
- wymianie samochodów na niskoemisyjne

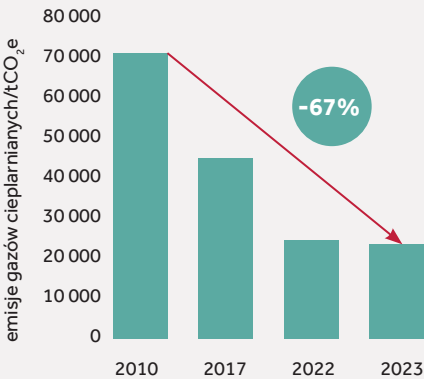
W Zakresie 3 obniżyliśmy ślad węglowy o 30%¹. Było to możliwe dzięki wymianie lodówek w punktach sprzedaży na niskoemisyjne oraz realizacji projektów optymalizujących opakowania

pierwszorzędowe oraz drugorzędowe. Więcej o optymalizowaniu opakowań piszemy w części dotyczącej opakowań.

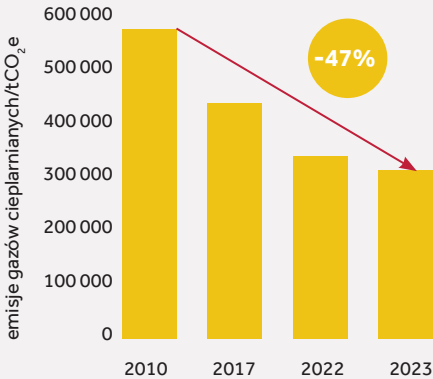
	vs 2022	vs 2017	vs 2010
Zakres 1 i 2	-4%	-48%	-67%
Zakres 3	-10%	-30%	-47%
Zakres 1,2 i 3	-9%	-32%	-49%

Redukcja emisji CO₂e przez Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie

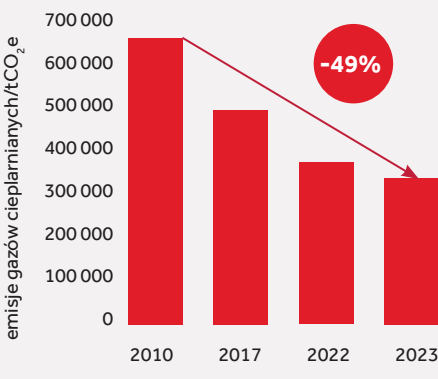
Zakres 1 i 2



Zakres 3



Zakres 1, 2 i 3



LIST DYREKTORKI GENERALNEJ COCA-COLA HBC
SYSTEM FIRM COCA-COLA BUSINESS UNIT
KULTURA I ŁĄD KORPORACYJNY 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

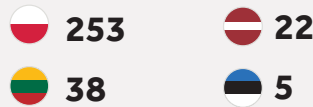
Szczególnym wyzwaniem jest zmniejszenie o 90% pośrednich emisji powstałych w całym naszym łańcuchu wartości. By osiągnąć ten poziom, konieczna jest ścisła współpraca z firmami, które w tym łańcuchu się znajdują. Dlatego już teraz sprawdzamy czy nasi dostawcy i partnerzy biznesowi postępują zgodnie z kryteriami ESG. Planujemy też swoje działania, które pomogą im obniżyć ślad węglowy. Wiemy jednak, że nie zawsze i nie wszędzie możliwe będzie pełne wyeliminowanie emisji – w takich przypadkach poszukujemy

innych rozwiązań łagodzących wpływ naszych działań na klimat. Dlatego na poziomie Grupy Coca-Cola HBC nawiązała współpracę z CUR8 (Market Makers for Carbon Removals), brytyjskim startupem zajmującym się technologią klimatyczną, skoncentrowanym na rynku usuwania dwutlenku węgla. Dzięki wsparciu CUR8, Coca-Cola HBC inwestuje w zdywersyfikowane projekty związane z usuwaniem dwutlenku węgla, takie jak 1PointFive (bezpośrednie wychwytywanie dwutlenku węgla) oraz UNDO (ulepszone wietrzenie skał).

Flota samochodowa i redukcja emisji

Jesteśmy blisko osiągnięcia celu związanego z wymianą floty samochodowej – prawie 90% (855 na 970 pojazdów) naszej floty to samochody hybrydowe, plug-in lub elektryczne. W 2023 roku wymieniliśmy łącznie 318 pojazdów, a na 2024 rok zaplanowaliśmy wymianę kolejnych 101 aut.

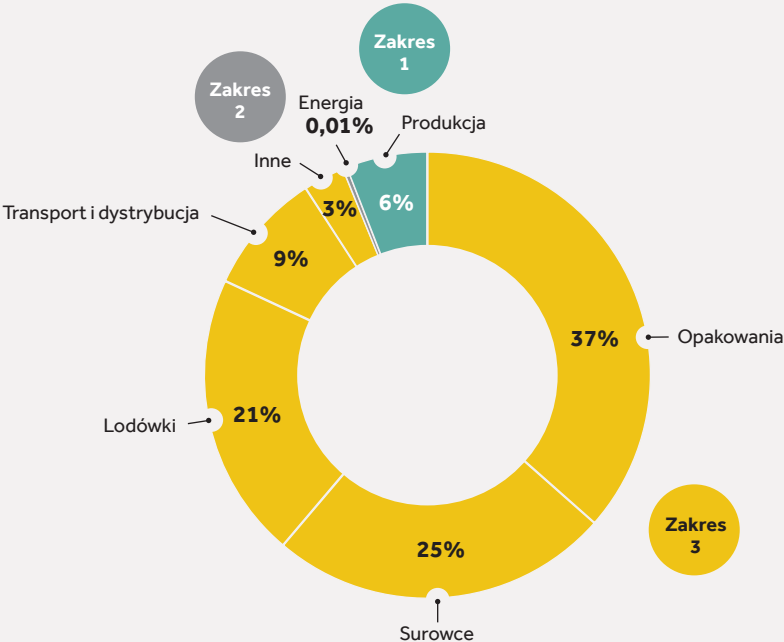
Liczba wymienionych pojazdów w 2023 roku



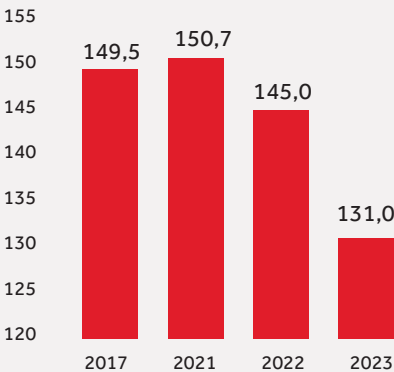
Wymiana floty zmniejsza emisje - w przeliczeniu na kilometr pokonanej trasy. W 2023 roku zredukowaliśmy emisje pochodzące z pojazdów o:

10%

Zakresy i kategorie emisji CO₂e w 2023 roku



Wskaźnik emisji CO₂e w przeliczeniu na przejechany kilometr przejechanej trasy (gCO₂e/km)



LIST DYREKTORKI GENERALNEJ COCA-COLA HBC
SYSTEM FIRM COCA-COLA BUSINESS UNIT
KULTURA I ŁĄD KORPORACYJNY 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

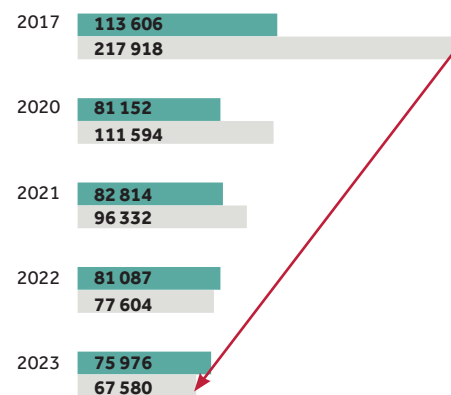
Liczba lodówek i redukcja emisji CO₂

Nasze lodówki w punktach sprzedaży wyemitowały w Polsce w 2023 roku o 69% CO₂ mniej niż w roku bazowym 2017. W krajach bałtyckich emisje CO₂ spadły o 71%.

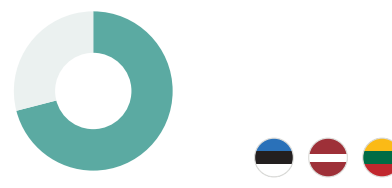


-69%
redukcja emisji CO₂

Polska

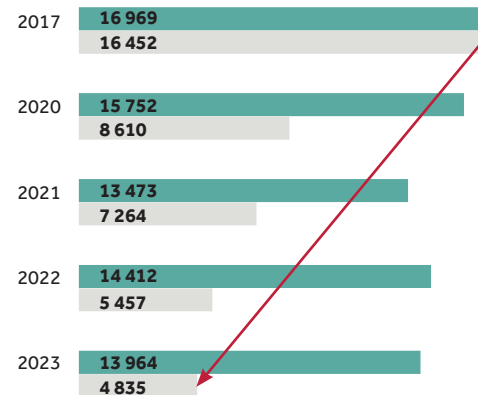


■ Liczba lodówek
■ Emisja w tonach CO₂e

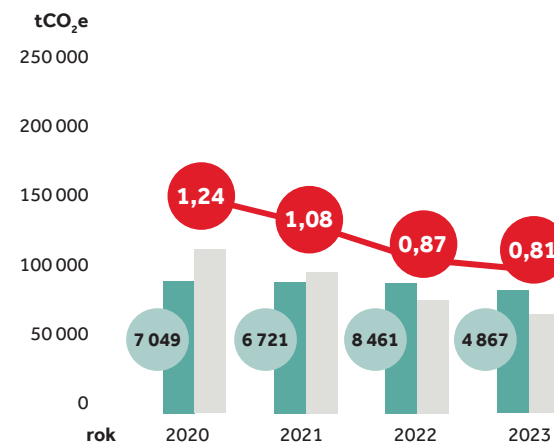


-71%
redukcja emisji CO₂

kraje bałtyckie



Emisja CO₂ w przeliczeniu na jedną lodówkę w Polsce i krajach bałtyckich



■ Liczba lodówek
■ Emisja CO₂ w tonach
■ Średnia emisja CO₂ dla jednej lodówki
① Liczba lodówek wymienionych na energooszczędne

LIST DYREKTORKI GENERALNEJ COCA-COLA HBC
SYSTEM FIRM COCA-COLA BUSINESS UNIT
KULTURA I ŁĄD KORPORACYJNY 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

Świat bez odpadów

Wspieramy realizację Celów
Zrównoważonego Rozwoju ONZ
dążąc do:



[3-3 Opakowania i gospodarka obiegu zamkniętego]

Kwestia opakowań jest kluczowa dla realizacji naszych zobowiązań i celów redukcji CO₂. Jesteśmy przekonani, że puszki i butelki - poza ich początkowym przeznaczeniem - powinny być zbierane i poddawane recyklingowi w celu ponownego wykorzystania. Zmieniamy je na bardziej zrównoważone, inwestując w technologię zwiększając zawartość materiałów z recyklingu, rozszerzając formaty wielokrotnego użytku oraz wspierając skuteczne metody zbiórki opakowań z rynku. Wszystkie nasze podstawowe opakowania z PET, szkła, aluminium i kartonu są projektowane tak, aby nadawały się do recyklingu.



Cele 2025 Grupa

100%
naszych opakowań
konsumenckich
nadających się do
recyklingu



100%

35%
wszystkich butelek
PET pochodzących
z materiału PET
z recyklingu lub
z materiałów
odnawialnych

0%

Pomoc w zbiórce
równowartości
75%
naszych opakowań,
które trafiają do
konsumentów



56%

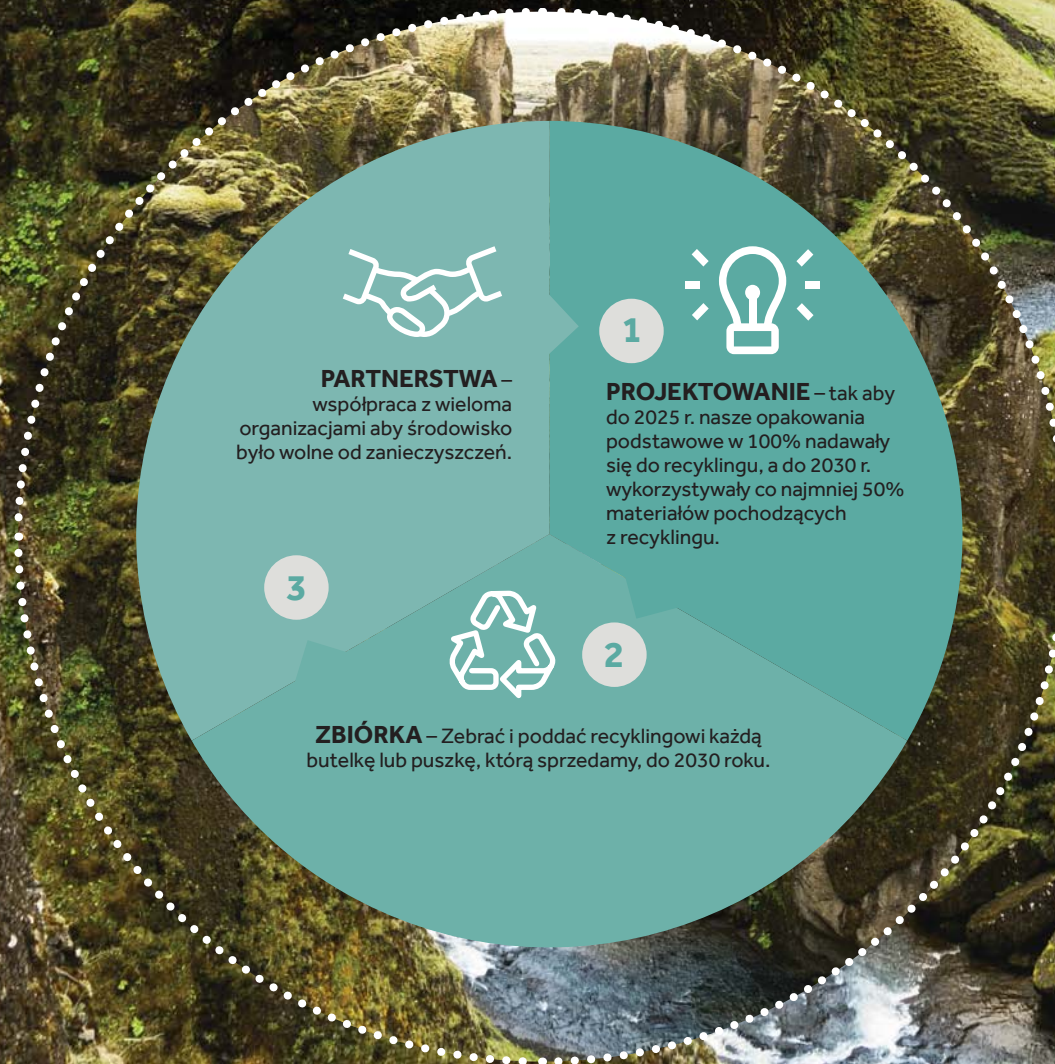
Postęp w realizacji
przez Coca-Cola
HBC Polska
i Kraje Bałtyckie
w porównaniu do
planu biznesowego
na 2023 rok



DOBRA PRAKTYKA
Zrównoważone partnerstwo
Razem z naszym klientem - Żabką - wprowadziliśmy stojaki promocyjne wielokrotnego użytku. Rozwiązanie pozwala zmieniać tylko część ekspozycji promocyjnej, zachowując szkielet i podstawę półki. W praktyce, oznacza to, że klient zachowuje wysoką jakość ekspozycji promocyjnych, ale dzięki obniżonym kosztom transportu i produkcji zmniejszona jest ilość odpadów i emisji CO₂.

LIST DYREKTORKI GENERALNEJ COCA-COLA HBC
SYSTEM FIRM COCA-COLA BUSINESS UNIT
KULTURA I ŁĄD KORPORACYJNY 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

Coca-Cola HBC zobowiązuje się do odegrania swojej roli w realizacji globalnej ambicji The Coca-Cola Company „Świat Bez Odpadów”, która opiera się na trzech strategicznych filarach:



DOBRA PRAKTYKA
Miesiąc Zrównoważonego Rozwoju
Wrzesień był w Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie Miesiącem Zrównoważonego Rozwoju. Jego obchody rozpoczęliśmy podczas Forum Ekonomicznego w Karpaczu, gdzie we współpracy z dziennikiem „Rzeczpospolita” zorganizowaliśmy debatę z ekspertami branży oraz Ministerstwem Klimatu i Środowiska. Dyskutowaliśmy o kluczowej roli współpracy pomiędzy państwem a biznesem w dążeniu do celów z agendy Zrównoważonego Rozwoju. Uczestnikom Forum zaprezentowaliśmy też realne

przykłady zmian, które wdrożyliśmy m.in. w naszych opakowaniach i ich wpływ na redukcję emisji CO₂. Miesiąc Zrównoważonego Rozwoju świętowaliśmy również z pracownikami. Specjalna Strefa Zrównoważonego Rozwoju pojawiła się w zakładach w Radzyminie, Tyliczu i Staniątkach. Zaprosiliśmy lokalne zespoły do udziału w tematycznych webinarach i zorganizowaliśmy konkurs na najlepsze pomysły na zrównoważone projekty partnerskie. Zakończyliśmy także kolejną odsłonę przyznawania grantów na projekty wolontariackie.

LIST DYREKTORKI GENERALNEJ COCA-COLA HBC
SYSTEM FIRM COCA-COLA BUSINESS UNIT
KULTURA I ŁĄD KORPORACYJNY 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 Wspólne sprzątanie

Angażujemy naszych pracowników w organizowane przez nas akcje ekologiczne. We wrześniu 2023 roku 37 osób z Coca-Cola HBC Polska oraz przedstawiciele lokalnych społeczności uczestniczyli w zorganizowanej przez nas inicjatywie Clean Up Week. W okolicach fabryk wspólnie zbierano śmieci, a w biurach i zakładach produkcyjnych przeprowadzono zbiórkę zużytych urządzeń elektrycznych i elektronicznych – w sumie zebrano 450 kg odpadów oraz 1140 kg elektrośmieci. W kwietniu 2023 roku 41 pracowników z Warszawy, Radzymina i Tylicza wspólnie uczciło Dzień Ziemi zbierając śmieci z m.in. z okolicznych lasów.



DOBRA PRAKTYKA Mamy wpływ

Od trzech lat dbamy o czystość bałtyckich plaż, włączając się w akcję Czysty Bałtyk. W 2023 roku nasi wolontariusze sprząтали plażę w Świnoujściu. Dodatkowo, pod hasłem Mijemy wpływ przypominaliśmy osobom wypoczywającym nad morzem jak ważne jest zachowanie czystości plaży i jak duża jest skala oraz konsekwencje problemu na polskim wybrzeżu. Według Komisji Ochrony Środowiska Morskiego Bałtyku (HELCOM) – Komisji Helsińskiej na każdych stu metrach bałtyckiej plaży znajduje się od 50 do 300 śmieci, a 70% wszystkich odpadów na wybrzeżu oraz dnie morskim stanowi plastik. Na plażach są to najczęściej opakowania po jedzeniu, napojach, jednorazowe sztućce, niedopałki i foliowe woreczki.

LIST DYREKTORKI GENERALNEJ COCA-COLA HBC
SYSTEM FIRM COCA-COLA BUSINESS UNIT
KULTURA I ŁĄD KORPORACYJNY 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

[306-2]

Projektując opakowania myślimy o wpływie na środowisko. Zmniejszamy ich wielkość i wagę tak, aby ograniczyć ilość surowców do ich wyprodukowania. Zużycie surowców zmniejszamy także w opakowaniach zbiorczych – zastąpiliśmy folie w wielopakach puszek, wygodnym tekturowym uchwytem.

Prawie

100% odpadów
w zakładach w Polsce i Litwie
zostało poddanych recyklingowi.

DOBRA PRAKTYKA Platforma edukacyjna Świat bez odpadów

Temat odpadów jest istotny dla całego systemu Coca-Cola, dlatego razem z Ringier Axel Springer system Coca-Cola stworzył internetową platformę Świat Bez Odpadów. Publikowane treści inspirują do podejmowania świadomych środowiskowo decyzji – na platformie realizowane są m.in. cykle edukacyjne, podcasty „Drugie uŻYCIE” czy seria video „OdpowIEMY na eco problemy”. Od startu witryny w połowie 2022 roku odwiedziło ją blisko trzy miliony osób.



**DOBRA PRAKTYKA
Połączone w dobrej sprawie**
W 2023 roku, niemal rok przed terminem wyznaczonym przez Komisję Europejską, Coca-Cola w Polsce i krajach bałtyckich wprowadziła nowy rodzaj zamknięcia – nakrętki przytwierdzone do plastikowych butelek. Dzięki temu zbierane do ponownego przetworzenia będą całe opakowania,

co oznacza, że mniej odpadów trafi do środowiska. To krok w kierunku realizacji wymogów europejskiej dyrektywy o tworzywach sztucznych jednorazowego użytku. Ostateczna forma nakrętki to efekt pracy zespołów badawczo-rozwojowych w całym systemie Coca-Cola w Europie oraz projektantów i dostawców.

LIST DYREKTORKI GENERALNEJ COCA-COLA HBC
SYSTEM FIRM COCA-COLA BUSINESS UNIT
KULTURA I ŁAD KORPORACYJNY 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

System kaucyjny

Coca-Cola HBC Polska od lat działa z innymi producentami na rzecz wprowadzenia w Polsce systemu kaucyjnego – jesteśmy przekonani, że to najlepszy sposób na osiągnięcie wysokich poziomów zbiórki opakowań do recyklingu i zamknięcie ich obiegu. Dobrze zaprojektowany i skuteczny system – co pokazują przykłady innych krajów Europy – gwarantuje wysokie, około 90% wskaźniki zbiórki. Zgodnie z zapisami ustawowymi system kaucyjny w Polsce zacznie obowiązywać od 1 stycznia 2025 roku. Ciężar utworzenia i utrzymania systemu kaucyjnego spoczywa na firmach wprowadzających na rynek produkty w opakowaniach objętych tym systemem. Dlatego jako Coca-Cola HBC Polska współpracujemy z innymi producentami napojów przy utworzeniu operatora niezbędnego do uruchomienia i funkcjonowania systemu.



Polski system kaucyjny będzie drugim, po niemieckim, największym systemem uruchomionym dotychczas w Europie. To ogromne i kompleksowe przedsięwzięcie. Branża napojowa, na której spoczywa obowiązek uruchomienia systemu, od kilku lat uczestniczyła w publicznych konsultacjach i dialogu z decydentami, by stworzyć możliwie najlepsze ramy prawne dla jego budowy i efektywnego funkcjonowania. Obecne zapisy prawne przewidują działalność w naszym kraju wielu operatorów systemu i bardzo krótki, dużo krótszy niż w innych krajach, czas na jego uruchomienie. By rozpocząć selektywną zbiórkę opakowań w ramach wspólnego operatora, producenci napojów muszą przejść przez odpowiednie kroki formalne – a te wymagają czasu. Dlatego już dziś wiemy, że uruchomienie systemu od 1 stycznia 2025 roku nie jest możliwe. Choć musimy zmierzyć się z wieloma wyzwaniami, wierzymy, że Ministerstwo



Klimatu i Środowiska wprowadzi odpowiednie korekty do Ustawy, dzięki czemu w Polsce powstanie przyjazny dla środowiska i konsumentów system kaucyjny, który umożliwi producentom osiągnięcie wysokich poziomów zbiórki puszek i butelek. W krajach bałtyckich, gdzie Coca-Cola HBC jest częścią funkcjonujących tam rozwiązań, zbieramy do recyklingu 90% i więcej opakowań. Chcemy osiągać takie wyniki także w Polsce.”

Katarzyna Borucka

Dyrektorka ds. korporacyjnych i zrównoważonego rozwoju

LIST DYREKTORKI GENERALNEJ COCA-COLA HBC
SYSTEM FIRM COCA-COLA BUSINESS UNIT
KULTURA I ŁĄD KORPORACYJNY 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

Produkcja w Polsce

Opakowania

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

Wspieramy gospodarkę obiegu zamkniętego, zbierając opakowania po napojach i poddając je recyklingowi. W 2023 roku w Polsce zebraliśmy 51% opakowań konsumenckich. Dużą nadzieję jako Coca-Cola HBC Polska wiążemy z planami wdrożenia od 2025 roku systemu kaucyjnego. Wspieraliśmy utworzenie tego rozwiązania w Polsce i jesteśmy przekonani, że jego wdrożenie pozwoli nam na znaczące zwiększenie poziomów zbierek i tym samym przybliży do realizacji zobowiązania Net Zero do 2040 roku.



-13%

o tyle zmniejszyła się średnia waga naszych preform od 2010 roku

W naszej jednostce biznesowej od lat konsekwentnie zmniejszamy zużycie surowców potrzebnych do produkcji opakowań. Pod koniec 2022 roku w Polsce rozpoczęliśmy również pilotażowy w skali całej grupy Coca-Cola HBC projekt zmniejszania wysokości etykiet dla głównych marek – Coca-Cola, Fanta i Sprite. **Ujednolicenie i zmniejszenie etykiet pozwoliło zaoszczędzić 20 ton plastiku oraz 51 ton CO₂ rocznie.**



-19%

o tyle zmniejszyliśmy od 2010 roku średnią wagę nakrętek

W 2023 roku zmniejszyliśmy wagę preform dla butelek Fanta o pojemnościach 0,85 i 1,75 litra. Zmiana pozwoliła nam zredukować zużycie plastiku o 133 ton i przełożyła się na zmniejszenie emisji CO₂ o 292 tony. Od 2023 roku lżejsze są również nasze nakrętki do produktu Fuzetea i Cappy z fabrycznym przytwierdzeniem do butelek – efekt to mniej plastiku (10 ton) i emisji CO₂ (26 ton).

W obszarze folii termokurczliwej (shrink foil) – zmniejszyliśmy grubość folii, co pozwoliło nam zredukować dodatkowo 22 tony plastiku oraz 45 ton emisji CO₂. Zmniejszamy też o 40% ilość folii transportowej (stretch foil) związaną z logistyką naszych produktów. Po sukcesie pilotażu przeprowadzonego w zakładzie w Tyliczu w 2022 roku, od 2023 roku prawie we wszystkich zakładach Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie do owijania palet stosujemy innowacyjną folię ze wzmocnionymi włóknami. W Radzyminie przejście na innowacyjną folię pozwoliło zaoszczędzić 250 ton plastiku oraz emisji CO₂ 520 ton.



Ponad jedna trzecia naszych emisji związana jest z opakowaniami. Dlatego tak ważne dla nas jest, aby do redukcji śladu węglowego włączać dostawców materiałów opakowaniowych. To nasze wspólne wyzwanie i tylko ścisła współpraca, oparta na zrozumieniu wzajemnych potrzeb i świadomości wyzwań pozwoli na wypracowanie rozwiązań znacząco zmniejszających emisje związane z opakowaniami naszych produktów.”

Agnieszka Sitarska-Zalewska
Menadžerka ds. zakupów

LIST DYREKTORKI
GENERALNEJ
COCA-COLA HBC

SYSTEM FIRM
COCA-COLA
BUSINESS UNIT

KULTURA I ŁĄD
KORPORACYJNY
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

[306-2]

W każdym z zakładów Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie (trzech w Polsce oraz jednym na Litwie), współpracujemy z firmami recyklingowymi, by nasze odpady produkcyjne mogły zostać ponownie przetworzone. Odzyskujemy blisko 100% odpadów opakowaniowych.



Radzymin

100%



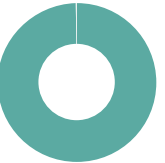
Tylicz

99,55%



Kraków

100%



Jednostka
biznesowa

99,99%

[301-1]

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

	2023	2022	2021	2020
materiały nieodnawialne, w tym (w kg):				
surowce	59 903 620	72 679 148	55 138 496	62 122 370
materiały wykorzystywane w procesie produkcyjnym, ale nie będące częścią finalnego produktu	1 307 442	1 222 581	1 156 864	1 053 346
smary do maszyn produkcyjnych	0	0		
półprodukty	0	0		
materiały opakowaniowe	47 915 957	54 671 786	44 160 395	51 575 210
materiały odnawialne, w tym:	98 223 933	105 083 305	86 350 811	93 996 511
surowce	93 659 978	98 228 916	80 406 691	90 138 821
materiały wykorzystywane w procesie produkcyjnym, ale nie będące częścią finalnego produktu	0			
np. smary do maszyn produkcyjnych	0			
półprodukty	0			
materiały opakowaniowe	4 563 954	6 854 389	5 944 120	3 857 690

LIST DYREKTORKI
GENERALNEJ
COCA-COLA HBC

SYSTEM FIRM
COCA-COLA
BUSINESS UNIT

KULTURA I ŁĄD
KORPORACYJNY
BUSINESS UNIT

WPŁYW
GOSPODARCZY
BUSINESS UNIT
POLSKA
KRAJE BAŁTYCKIE

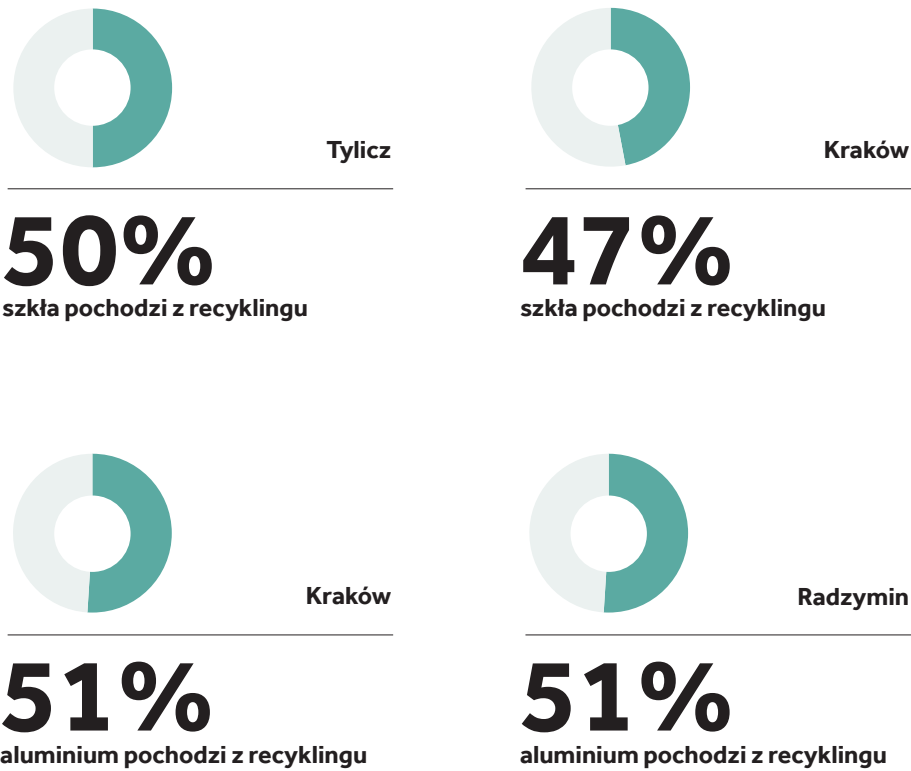
WPŁYW
SPOŁECZNY
BUSINESS UNIT
POLSKA
KRAJE BAŁTYCKIE

WPŁYW
ŚRODOWISKOWY
BUSINESS UNIT
POLSKA
KRAJE BAŁTYCKIE

O RAPORCIE



[301-2]
Recykling w Coca-Cola HBC Polska



[301-3]
Procent odzyskanych produktów dla danej kategorii produktowej

	2023	2022	2021	2020
PET	48.0%	47.0%	52.5%	50.3%
Tworzywa sztuczne ogółem	40.2%	37.5%	33.8%	30.6%
Opakowania z aluminium	53%	54.8%	51.8%	54.5%
Opakowania szklane	64.8%	77.9%	89.3%	77.5%

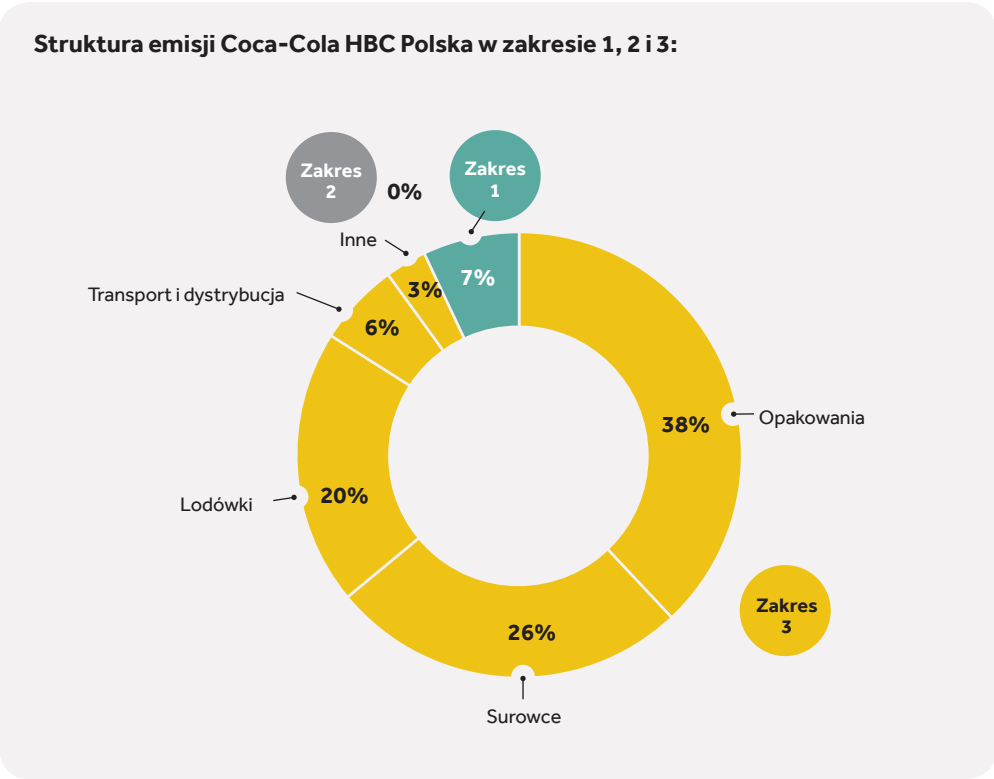
[306-3]
Całkowita waga odpadów niebezpiecznych oraz odpadów nie uznawanych za niebezpieczne w podziale na poniższe metody postępowania z odpadami (w tonach metrycznych) z zakładów produkcyjnych w Polsce

	2023	2022	2021	2020
Odpady wytworzone w zakładach w tonach	7 309,72	7338,65	8150,53	6513,98
Odpady inne niż niebezpieczne poddane recyklingowi	7 295,82	7325,39	8132,3	6483,23
Odpady niebezpieczne poddane recyklingowi	6,95	8,02	14,11	22,14
Odpady przekazane na składowisko	0,00	4,54	4,11	8,62

LIST DYREKTORKI GENERALNEJ COCA-COLA HBC
SYSTEM FIRM COCA-COLA BUSINESS UNIT
KULTURA I ŁĄD KORPORACYJNY 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

Od 2017 roku obniżyliśmy nasz ślad węglowy w Polsce w zakresach 1, 2 i 3 o 31,5%. Systematycznie i konsekwentnie od lat wymieniamy lodówki w punktach sprzedaży na urządzenia energooszczędne oraz modernizujemy naszą flotę samochodową.



DOBRA PRAKTYKA
Wyższa efektywność energetyczna w Radzyminie
W 2023 roku w naszym zakładzie produkcyjnym w Radzyminie wdrożyliśmy warty ponad 2,11 mln złotych projekt poprawy efektywności energetycznej, za który otrzymaliśmy tytuł EKOINWESTOR 2023 w Przemśle Spożywczym. Wdrożona inwestycja pozwoliła na oszczędność energii o 1 318 980 kWh rocznie i obniżenie emisji CO₂ o 184 tony. Energooszczędne inwestycje w Radzyminie:

- wymiana kotła wodnego – wyższa sprawność cieplna nowego kotła to

oszczędność 630 000 kWh rocznie oraz mniejsze o 115 ton emisje.

- automatyzacja kolektora wody gorącej dla procesów wentylacyjnych pozwoliła na pełną kontrolę procesu i ograniczenie o 378 000 kWh rocznie strat ciepłych oraz obniżenie emisji o 68 ton CO₂
- centralne sterowanie agregatów, pozwalające na precyzyjne kierowanie jednostkami chłodniczymi i zoptymalizowanie zaopatrzenia w chłód urządzeń wtryskowych do produkcji preform – rozwiązanie zredukowało zużycie energii elektrycznej o 310 980 kWh/rok.

LIST DYREKTORKI
GENERALNEJ
COCA-COLA HBC

SYSTEM FIRM
COCA-COLA
BUSINESS UNIT

KULTURA I ŁĄD
KORPORACYJNY
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

[305-1]

Bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych brutto w tCO₂e

	2023	2022	2021	2017
Emisje gazów cieplarnianych brutto w tonach (t) ekwiwalentu CO ₂ lub jednostce równoważnej	23 700	24 775	22 096	15 510
Rodzaj źródła emisji				
Spalanie w źródłach stacjonarnych	15 042	15 128	13 950	5 691
Spalanie w źródłach mobilnych	3 614	3 878	3 498	5 324
Proces	4 914	5 584	4 389	3 583
Czynniki chłodnicze	131	184	259	912
Rodzaj działalności				
Straty CO ₂	4 914	5 584	4 389	3 583

Nie zidentyfikowano emisji ze źródeł biogenicznych. Przyjęto rok 2017 z emisją na poziomie 15 510 tCO₂e jako bazowy dla obliczeń. W toku wyboru nie zidentyfikowano aspektów dyskwalifikujących ten rok jako miarodajny.

[305-2]

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

	2023	2022	2021	2017
Emisje pośrednie (Scope 2- metoda market-based) brutto w podziale na lokalizacje w tonach (t) ekwiwalentu CO ₂	29	24	49	29 858
Emisje pośrednie (Scope 2- metoda location-based) brutto w podziale na lokalizacje w tonach (t) ekwiwalentu CO ₂	31 902	31 039	32 417	42 851
Rodzaj energii				
Elektryczna	29	24	49	24 333
Para dostarczana z kogeneracji energii cieplnej i elektrycznej (CHP)	0	0	0	3 574
Ciepła woda dostarczana z kogeneracji energii cieplnej i elektrycznej (CHP)	0	0	0	497
Chłodna woda dostarczana z kogeneracji energii cieplnej i elektrycznej (CHP)	0	0	0	1 454

Przyjęto rok 2017 z emisją na poziomie 29 858 tCO₂e jako bazowy dla obliczeń. W toku wyboru nie zidentyfikowano aspektów dyskwalifikujących ten rok jako miarodajny.



LIST DYREKTORKI
GENERALNEJ
COCA-COLA HBC

SYSTEM FIRM
COCA-COLA
BUSINESS UNIT

KULTURA I ŁĄD
KORPORACYJNY
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

[305-3]

Inne pośrednie emisje gazów cieplarnianych brutto w podziale na lokalizacje w tCO₂e

	2023	2022	2021	2017
Rodzaj działalności				
Emisje z energii elektrycznej zużywanej przez wprowadzane do obrotu urządzenia do zimnych i gorących napojów (CDE) w t CO ₂ e	67 580	77 604	96 332	217 918
Emisje ze spalania paliw w transporcie i dystrybucji w t CO ₂ e	19 698	19 366	15 959	16 319
Konsumpcyjne, wtórne i przemysłowe materiały opakowaniowe w t CO ₂ e	126 355	136 190	115 234	125 898
Emisje związane z kupionymi produktami (cukier, słodziki i koncentraty soków) w t CO ₂ e	88 530	104 183	79 745	79 259
Emisje związane z produkcją i produktami w t CO ₂ e	9 294	9 376	8 066	6 913
Emisje związane ze spalaniem paliw nieuwzględnione w Zakresie 1 lub 2 w t CO ₂ e	79	148	155	brak
Emisje związane ze zużyciem energii nieuwzględnione w Zakresie 1 lub 2 w t CO ₂ e	362	299	602	brak
Całkowita inna pośrednia emisja (Zakres 3) w t CO₂e	311 898	347 166	316 094	446 306

Nie zidentyfikowano emisji ze źródeł biogenicznych. Przyjęto rok 2017 jako bazowy dla obliczeń. W toku wyboru nie zidentyfikowano aspektów dyskwalifikujących ten rok jako miarodajny.

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.

Zakres 2 obejmuje 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



Zakres 3 obejmuje energię elektryczną zużywaną przez wprowadzane do obrotu urządzenia do zimnych i gorących napojów (CDE), konsumpcyjne, wtórne i przemysłowe materiały opakowaniowe, składniki, cukier i inne odżywcze substancje słodzące, soki i inne niż soki, koncentraty, chemikalia, tabor obsługiwany przez podmiot trzeci, w tym transport kolejowy, loty służbowe pracowników Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie, dwutlenek węgla zużyty do produkcji, energię użytą w obiektach (biura, dystrybucja) będących własnością osób trzecich i przez nie zarządzanych.

LIST DYREKTORKI
GENERALNEJ
COCA-COLA HBC

SYSTEM FIRM
COCA-COLA
BUSINESS UNIT

KULTURA I ŁĄD
KORPORACYJNY
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

[305-5]

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



Osiągnięta
redukcja
w Zakresach
1, 2, 3 (w %)

-31,50%

Redukcje emisji CO₂e: -154 324



Zakres 1

+52,80%

Wzrost emisji CO₂e: 8 190



Zakres 2

-99,90%

Redukcje emisji CO₂e: -29 829



Zakres 3

-29,84%

Redukcje emisji CO₂e: -132 685

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

[305-4]

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

	2023	2022	2021	2017
Zakres 1	18,85	19,28	19,96	14,76
Zakres 2	0,02	0,02	0,04	28,40
Zakres 1+2	18,87	19,29	20,00	43,16
Zakres 3	248,07	270,10	283,51	422,95
Zakres 1+2+3	266,95	289,40	303,51	466,11



DOBRA PRAKTYKA
Nowy magazyn = mniej emisji
W celu ograniczenia emisji CO₂ scentralizowaliśmy dwa magazyny buforowe i wynajmujemy nowy magazyn w miejscowości Ciemne, która znajduje się w odległości zaledwie 6 km od zakładu w Radzyminie. Magazyn w Ciemne zapewnia 37 700 miejsc paletowych i łączy w sobie wszystkie niezbędne elementy wielofunkcyjnego,

nowoczesnego systemu logistycznego – wyposażony jest m.in. w redukujące ślad węglowy elektryczne wózki widłowe oraz oświetlenie na czujniki ruchu. Bliskie położenie magazynu pozwala także zmniejszyć emisję CO₂ pochodzącą z transportu – wcześniej ciężarówki z naszymi napojami kursowały z zakładu w Radzyminie do oddalonej o 32 km miejscowości Wyszaków.

LIST DYREKTORKI
GENERALNEJ
COCA-COLA HBC

SYSTEM FIRM
COCA-COLA
BUSINESS UNIT

KULTURA I ŁĄD
KORPORACYJNY
BUSINESS UNIT

WPŁYW
GOSPODARCZY
BUSINESS UNIT
POLSKA
KRAJE BAŁTYCKIE

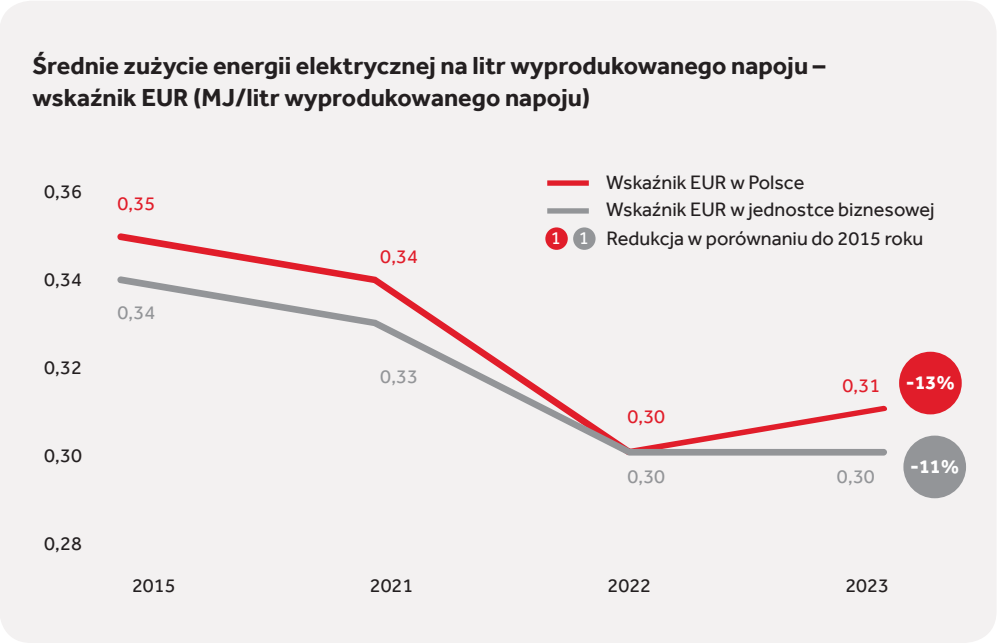
WPŁYW
SPOŁECZNY
BUSINESS UNIT
POLSKA
KRAJE BAŁTYCKIE

WPŁYW
ŚRODOWISKOWY
BUSINESS UNIT
POLSKA
KRAJE BAŁTYCKIE

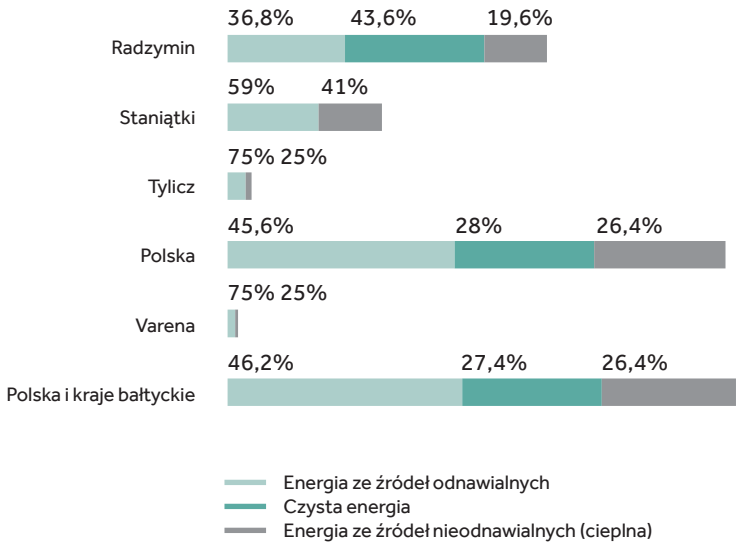
O RAPORCIE

Energia

Zgodnie z globalną Misją Zrównoważonego Rozwoju Coca-Cola HBC, do 2025 roku 100% całkowitej, zakupionej energii elektrycznej oraz 50% całkowitej energii zużywanej w zakładach w Unii Europejskiej ma pochodzić ze źródeł odnawialnych. W Polsce i krajach bałtyckich już dziś spełniamy te cele – w 2022 i 2023 roku 100% energii elektrycznej zakupionej w zakładach pochodziło już ze źródeł odnawianych. A w przypadku całej energii (elektrycznej i ciepłej), wskaźnik ten wyniósł 73,6%.



Struktura rodzaju wykorzystywanej energii w 2023 roku



LIST DYREKTORKI
GENERALNEJ
COCA-COLA HBC

SYSTEM FIRM
COCA-COLA
BUSINESS UNIT

KULTURA I ŁĄD
KORPORACYJNY
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

[302-1]

Całkowite zużycie energii ze źródeł nieodnawialnych w megadżulach (MJ) w Polsce, w podziale na surowce, z których została wytworzona:				
	2023	2022	2021	2020
Całkowite zużycie energii ze źródeł nieodnawialnych, w dżulach albo ich wielokrotności, w podziale na surowce, z których została wytworzona	170 868 141	171 515 419	182302161	255 018 594
energia elektryczna	69 169 176	74 175 084	82 386 347	138 713 523
LPG	1 117 40	2 234 100	5 109 530	7 425 950
Gaz naturalny	100 550 053	94 907 911	94 124 408	108 524 611
LFO (light fuel oil)	31 512	198 315	681 876	354 510
Całkowite zużycie energii ze źródeł odnawialnych, w dżulach albo ich wielokrotności, w podziale na surowce, z których została wytworzona	175 923 525	178 184 233	173 949 685	157 692 780
energia elektryczna	175 923 525	178 184 233	173 949 685	157 692 780
Całkowite zużycie energii (odnawialnej i nieodnawialnej) w organizacji w megadżulach (MJ) w Polsce:				
	2023	2022		
Całkowite zużycie	385 447 357	387 957 927		
energii elektrycznej	245 092 701	252 359 317		
energii cieplnej	107 083 845	1 01 715 046		
chłodu	8 117 612	8 327 164		
pary	25 153 200	25 556 400		



DOBRA PRAKTYKA

Zamknięty obieg ciepła

W 2023 roku zaoszczędziliśmy energię, zamykając obieg ciepła w zakładzie w Radzyminie. Zamontowaliśmy układ odzysku ciepła w procesie rozpuszczania cukru, który jest oparty na płytowym wymienniku ciepła. Umożliwia on wykorzystanie odzyskanego ciepła z syropu prostego. Ciepło to jest następnie wykorzystywane do podgrzania

wody technologicznej używanej w tym procesie, a nie – jak to jest w standardowych rozwiązaniach – uwalniane podczas chłodzenia syropu prostego do temperatur, które są wymagane w dalszych procesach mieszalniczych. Dzięki tej praktyce zredukowaliśmy zużycie energii cieplnej o 39% (786 468 [kWh]) w skali roku i dodatkowo zoptymalizowaliśmy koszty.

LIST DYREKTORKI GENERALNEJ COCA-COLA HBC	
SYSTEM FIRM COCA-COLA BUSINESS UNIT	
KULTURA I ŁĄD KORPORACYJNY 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	

Woda

Uczestnicząc w życiu społecznym wspieramy realizację Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ

6

CZYSTA WODA
PRĄDKI
SWIATOWE

9

PRZEMYSŁ
BUDOWNICTWA
INFRASTRUKTURA

11

ZRÓWNOWAŻONE
MIASTA
I SPOŁECZNOŚCI

12

ODPOWIEDZIALNA
KONSUMPCJA
I PRODUKCJA

15

ŻYŁO
WALADZIE

17

PARTNERSTWA
NA WZROST CIEŁÓW

dążąc do:

20%

redukcji zużycia wody w zakładach zlokalizowanych w obszarach zagrożonych niedoborem wody

100%

dostępności wody dla wszystkich społeczności w obszarach zagrożonych niedoborem wody

Średnie zużycie wody na litr wyprodukowanego napoju - wskaźnik WUR (litr/litr wyprodukowanego napoju)

Rok	Wskaźnik WUR w Polsce	Wskaźnik WUR w jednostce biznesowej
2015	1,99	1,94
2021	1,77	1,76
2022	1,73	1,73
2023	1,73	1,72

Legenda:
— wskaźnik WUR w Polsce
— wskaźnik WUR w jednostce biznesowej
① ① redukcja w porównaniu do 2015 roku

DOBRA PRAKTYKA
Zamykamy obieg wody

Oszczędzamy wodę w procesach technicznych, niezbędnych dla bezpiecznej produkcji. W zakładzie w Staniątkach woda z etapu płukania butelek szklanych jest zbierana i wykorzystywana w innych procesach technologicznych. W Radzyminie dzięki zamkniętym obiegom w samym procesie uzdatniania odzyskujemy ponad 150 mln litrów wody w skali roku.

[3-3 Zrównoważone zasoby] [303-1]

Woda to najważniejszy surowiec do produkcji wszystkich naszych napojów. Monitorujemy jej zużycie i dbamy o każdą jej kroplę - także podczas produkcji. Od 2015 roku ograniczyliśmy zużycie wody na 1 litr wyprodukowanego napoju o 11% - z 1,94 do 1,72 litra.

[303-5]

Całkowite zużycie wody w zakładach w Polsce (w megalitrach)

2023

2157,48 ML

Zakłady Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie nie są położone na terenach zagrożonych deficytami wody. Nasze zarządzanie zasobami wodnymi jest kontrolowane przez niezależne audyty, a wszystkie działania zgodne z najlepszymi praktykami jakości chemicznej i biologicznej, zasadami zrównoważonego poboru oraz ochrony obszarów o szczególnym znaczeniu wodnym. Potwierdzeniem jakości naszej polityki wodnej jest renomowany standard Alliance for Water Stewardship wdrożony w każdym zakładzie Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie.

LIST DYREKTORKI
GENERALNEJ
COCA-COLA HBC

SYSTEM FIRM
COCA-COLA
BUSINESS UNIT

KULTURA I ŁĄD
KORPORACYJNY
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) w Polsce

	2023	2022	2021	2020
Wody powierzchniowe	0			
Wody gruntowe	2 086,71	2109,55	1879,95	1878,1
Wody morskie	0			
Woda produkcyjna (pozyskana w efekcie wydobywania, przetwarzania lub wykorzystania jakiegokolwiek innego surowca)	0			
Woda pozyskana z pośredniego źródła (np. lokalna sieć wodociągowa)	70,76	119,61	81,51	70,66

* Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie podaje pobór wody na potrzeby produkcji, uzdatniania wody, czyszczenia kotłów oraz filtrów, czyszczenia i dezynfekcji, wody używanej do chłodzenia, nawadniania, mycia pojazdów, używanej w zakładowych toaletach i kuchniach, magazynach, na potrzeby obsługi instalacji CHP.

DOBRA PRAKTYKA
Oszczędność wody w Radzyminie
W zakładzie produkcyjnym w Radzyminie wyposażyliśmy wieżę chłodniczą w system kontroli zasolenia i dozowania chemii, co pozwoliło zoptymalizować zużycie wody w układzie chłodzenia. Przed modernizacją, w zakładzie do układu chłodzenia dodawana była zmiękczona woda, która przez drenaż awaryjny dostawała się do kanalizacji. Oznaczało to większe koszty eksploatacyjne oraz większe zużycie wody, gdyż dopływ wody przekraczał poziom jej odparowania. Nowe rozwiązanie pozytywnie przeszło testy eksperckie.



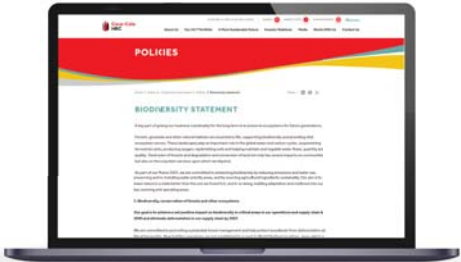
Dzięki procesowi zredukowaliśmy zużycie wody o około 6 387,5 m³ w skali roku.



Bioróżnorodność

Częścią globalnej Misji Zrównoważonego Rozwoju do 2025 roku jest zwiększanie różnorodności biologicznej poprzez m.in. redukcję emisji i wykorzystania wody oraz pozyskiwanie składników rolnych w sposób zrównoważony. Aby osiągnąć te cele, Coca-Cola HBC dołączyła do inicjatywy Science Based Targets Initiative pomagającej przedsiębiorstwom w wyznaczaniu celów dekarbonizacyjnych, zgodnych z aktualnym stanem wiedzy naukowej o zmianach klimatu. W 2023 roku Grupa przeprowadziła mapowanie i ocenę istotności różnorodności biologicznej w całym łańcuchu wartości, dzięki czemu możliwe stało się wyznaczenie celów w najważniejszych obszarach. Wnioski z badania wykazały, że największy wpływ działalności na bioróżnorodność

związany jest z przekształcaniem gruntów i poborem wody. W 2024 roku działania skoncentrowane będą na wypracowaniu modelu współpracy z dostawcami i opracowaniu planów dotyczących tych dwóch obszarów ryzyka.



➡ Więcej informacji na temat zarządzania wpływem na bioróżnorodność i związanych z tym celów Coca-Cola HBC AG znaleźć można w Oświadczeniu o różnorodności biologicznej koncernu.

LIST DYREKTORKI
GENERALNEJ
COCA-COLA HBC

SYSTEM FIRM
COCA-COLA
BUSINESS UNIT

KULTURA I ŁĄD
KORPORACYJNY
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

[304-1] [2-27]

W Polsce, nasz zakład w Tyliczu położony jest na terenie Południowo-małopolskiego Obszaru Chronionego Krajobrazu w sąsiedztwie Popradzkiego Parku Krajobrazowego, czyli w strefach Natura 2000. Prowadzimy swój biznes odpowiedzialnie, należycie korzystając z zasobów środowiskowych i zgodnie z prawem. W 2023 roku na Coca-Cola HBC w Polsce nie nałożono żadnych sankcji ani kar finansowych związanych z nienależytym korzystaniem z zasobów środowiskowych czy z niezgodnością z prawem i regulacjami w kwestiach środowiskowych.

DOBRA PRAKTYKA
Odnowa naturalnego źródła
w Tyliczu

Pracownicy naszego zakładu w Tyliczu wraz z firmą Multivita oraz urzędnikami miejskimi udroznili przepływ naturalnego źródła wody. Dzięki wspólnym wysiłkom zarówno turyści, jak i lokalni mieszkańcy mogą pełniej cieszyć się urokami malowniczego źródła i korzystać z właściwości leczniczych miejscowości.

DOBRA PRAKTYKA
Zarybianie rzeki Muszyna

W 2023 roku w Tyliczu wpuściliśmy do rzeki Muszyny około trzech tysięcy pstrągów potokowych. Aby zapewnić rybom jak najlepsze warunki, akcja odbyła się w trzech różnych lokalizacjach. Zarybienie przeprowadziliśmy we współpracy z Polskim Stowarzyszeniem Wędkarskim, zapraszając do niej także dzieci z przedszkola w Krynicy-Zdroju.

LIST DYREKTORKI
GENERALNEJ
COCA-COLA HBC

SYSTEM FIRM
COCA-COLA
BUSINESS UNIT

KULTURA I ŁĄD
KORPORACYJNY
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

Produkcja w krajach bałtyckich

Opakowania

[3-3 Opakowania i gospodarka obiegu zamkniętego]

W krajach bałtyckich, podobnie jak w Polsce, wnosimy wkład w realizację globalnego zobowiązania Coca-Coli „Świat bez odpadów”, który określa ambicje w obszarze opakowań do 2030 roku.

W Estonii, Łotwie i Litwie funkcjonuje system kaucyjny. Dzięki temu procent odzyskiwanych opakowań kaucyjnych jest znacząco wyższy niż w Polsce.



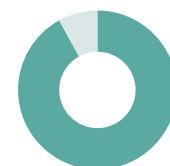
Poziom zbiórki opakowań konsumenckich w 2023 roku:



88%



81%



92%



Przykład Łotwy udowadnia, jak skuteczny jest system kaucyjny. W 2021 roku poziom zbiórki opakowań wynosił 53% i był podobny do poziomowi w Polsce w roku 2023. Po wprowadzeniu systemu kaucyjnego na Łotwie w 2022 roku, w krótkim czasie poziom ten wzrósł do 60%, a po pierwszym pełnym roku funkcjonowania, czyli 2023 roku, wyniósł ponad 80%."

Dace Dricka

Menadżerka ds. korporacyjnych
i zrównoważonego rozwoju

LIST DYREKTORKI
GENERALNEJ
COCA-COLA HBC

SYSTEM FIRM
COCA-COLA
BUSINESS UNIT

KULTURA I ŁĄD
KORPORACYJNY
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

[301-1]

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

	2023	2022	2021	2020
materiały nieodnawialne, w tym (w kg):	1 266 965	1211673	1093755	1013703
surowce	0			
materiały wykorzystywane w procesie produkcyjnym, ale nie będące częścią finalnego produktu	8 331	10086	9100	8584
np. smary do maszyn produkcyjnych	0	0	0	0
półprodukty	0	0	0	0
materiały opakowaniowe	1 258 634	1201587	1084655	1005119
materiały odnawialne, w tym:	80 160	78296	69463	58955
surowce	0	0	0	0
materiały wykorzystywane w procesie produkcyjnym, ale nie będące częścią finalnego produktu	0	0	0	0
np. smary do maszyn produkcyjnych	0	0	0	0
półprodukty	0	0	0	0
materiały opakowaniowe	80 160	78296	69463	58955

[301-3]

Procent odzyskanych produktów dla danej kategorii produktowej

	Estonia			Łotwa			Litwa		
	2023	2022	2021	2023	2022	2021	2023	2022	2021
PET	86,81%	88%	88%	83%	62%	19%	93%	98%	90%
Tworzywa sztuczne ogółem	54,99%	55%	34,5%	74%	61%	60%	92%	91%	51%
Opakowania z aluminium	79,35%	90%	74,5%	75%	93%	74%	92%	99%	61%
Opakowania szklane	83,72%	83%	93,7%	74%	98%	44%	97%	98%	90%
Metal	60%	60%	0%	70%	100%	58%	100%	100%	64%

[306-2]

Odpady generowane przez Coca-Cola HBC Kraje Bałtyckie są związane z opakowaniami wykorzystywanymi w produkcji w zakładzie w Varenie w Litwie. Współpracujemy z lokalnymi dostawcami zewnętrznymi, którzy odbierają odpady produkcyjne i w ogromnej większości przekazują do recyklingu. 99,66% odpadów w zakładzie w Varenie na Litwie zostało poddanych recyklingowi.

[306-3]

Całkowita waga odpadów niebezpiecznych oraz odpadów nieuznawanych
za niebezpieczne w podziale na poniższe metody postępowania z odpadami
(w tonach metrycznych) z zakładu produkcyjnego na Litwie.

	2023	2022	2021	2020
Odpady wytworzone w zakładach w tonach	48,38	47,42	42,17	63,89
Odpady inne niż niebezpieczne poddane recyklingowi	46,84	44,47	39,77	61,70
Odpady niebezpieczne poddane recyklingowi	1,38	1,23	0,90	0,27
Odpady przekazane na składowisko	0,00	1,72	1,50	1,92

LIST DYREKTORKI
GENERALNEJ
COCA-COLA HBC

SYSTEM FIRM
COCA-COLA
BUSINESS UNIT

KULTURA I ŁĄD
KORPORACYJNY
BUSINESS UNIT

WPŁYW
GOSPODARCZY
BUSINESS UNIT
POLSKA
KRAJE BAŁTYCKIE

WPŁYW
SPOŁECZNY
BUSINESS UNIT
POLSKA
KRAJE BAŁTYCKIE

WPŁYW
ŚRODOWISKOWY
BUSINESS UNIT
POLSKA
KRAJE BAŁTYCKIE

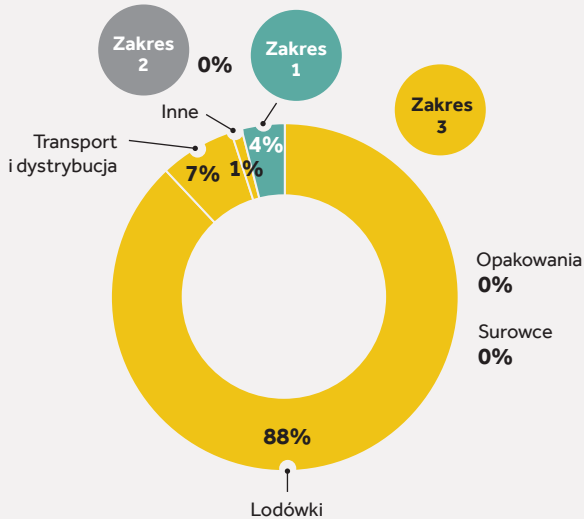
O RAPORCIE

Emisje

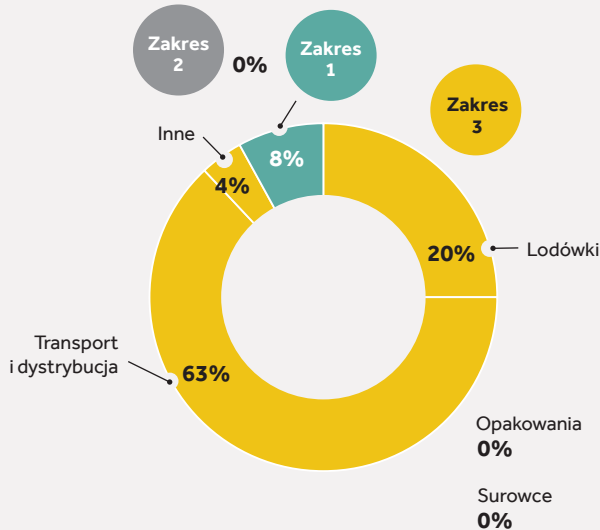
Nasz cel osiągnięcia do 2040 roku zerowej emisji netto w całym łańcuchu wartości Coca-Cola HBC realizujemy również w krajach bałtyckich. 2023 to kolejny rok, kiedy 100% energii elektrycznej, jaką zakupiliśmy na potrzeby zakładu w Varenie, pochodzi ze źródeł odnawialnych. We wszystkich krajach bałtyckich, podobnie jak w Polsce wymieniamy systematycznie lodówki z napojami na niskoemisyjne. To samo dotyczy floty samochodowej.



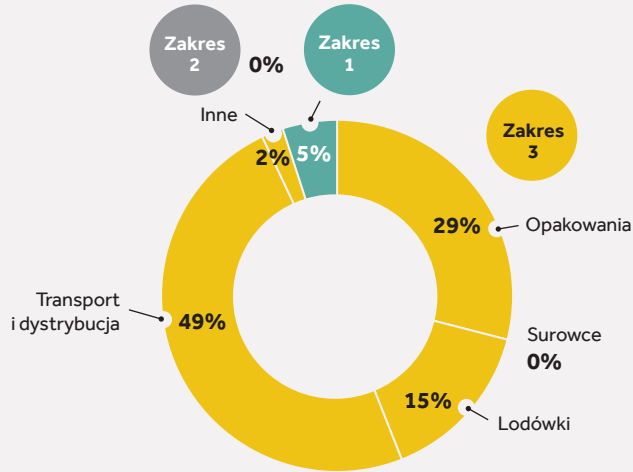
Struktura emisji Coca-Cola HBC Estonia
w zakresie 1, 2 i 3:



Struktura emisji Coca-Cola HBC Łotwa
w zakresie 1, 2 i 3:



Struktura emisji Coca-Cola HBC Litwa
w zakresie 1, 2 i 3:





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.

LIST DYREKTORKI
GENERALNEJ
COCA-COLA HBC

SYSTEM FIRM
COCA-COLA
BUSINESS UNIT

KULTURA I ŁĄD
KORPORACYJNY
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

[305-1]

Bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych brutto w tCO₂e

	Estonia				Łotwa				Litwa			
	2023	2022	2021	2017	2023	2022	2021	2017	2023	2022	2021	2017
Emisje gazów cieplarnianych brutto w tonach (t) ekwiwalentu CO ² lub jednostce równoważnej	140	153	171	291	227	250	297	674	446	473	522	639
Rodzaj źródła emisji												
Spalanie w źródłach stacjonarnych	0,30	0,30	3,60	0,00	25	25	23	180	137	153	210	177
Spalanie w źródłach mobilnych	132,5		154,0	276,1	190	210	251	350	255	271	258	365
Proces	0	0	0	0	0	0	0	0	30	20	19	13
Czynniki chłodnicze	7,1	9,8	13,3	15,0	12	15	23	144	23	29	37	85
Rodzaj działalności												
Straty CO ₂	0	0	0	0	0	0	0	0	30	20	19	13

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

[305-2]

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

	Estonia				Łotwa				Litwa			
	2023	2022	2021	2017	2023	2022	2021	2017	2023	2022	2021	2017
Emisje pośrednie (Scope 2 - metoda market-based) brutto w podziale na lokalizacje w tonach (t) ekwiwalentu CO ₂	2	1	2	73	5	6	6	60	2	5	2	280
Emisje pośrednie (Scope 2 - metoda location-based) brutto w podziale na lokalizacje w tonach (t) ekwiwalentu CO ₂	b/d	b/d	b/d	b/d	b/d	b/d	b/d	b/d	221	269	110	280
Rodzaj energii												
Elektryczna MB	2	1	2	73	5	6	6	60	2	5	2	280

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



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: energię elektryczną zużywaną 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, tabor obsługiwany przez podmiot trzeci, w tym transport kolejowy, loty służbowe pracowników Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie, dwutlenek węgla zużyty do produkcji, energię zużytą w odległych obiektach (biura, dystrybucja) będących własnością osób trzecich i przez nie zarządzanych.

[305-3]

Inne pośrednie emisje gazów cieplarnianych brutto w podziale na lokalizacje w tCO₂e

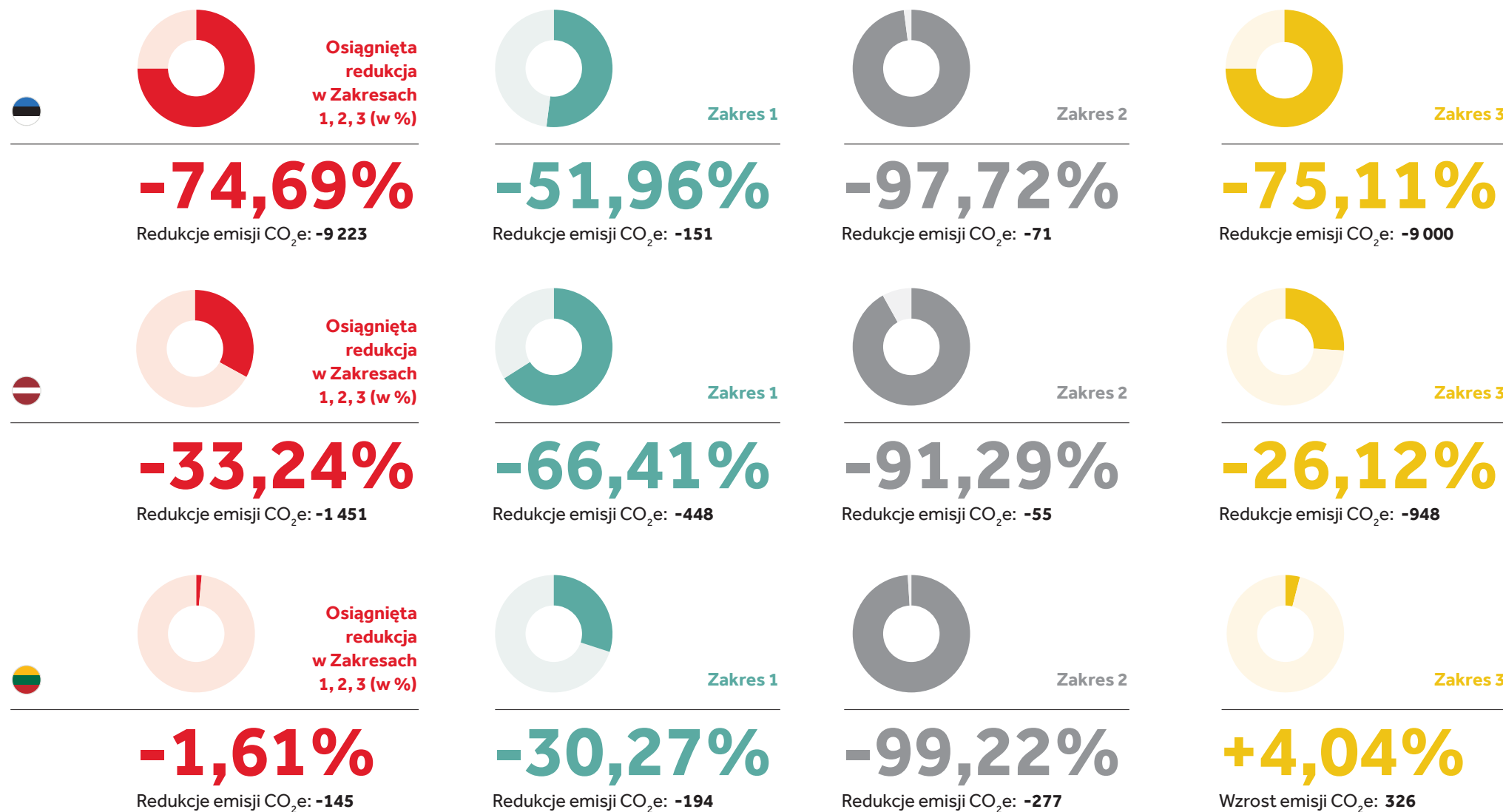
	Estonia				Łotwa				Litwa			
	2023	2022	2021	2017	2023	2022	2021	2017	2023	2022	2021	2017
Rodzaj działalności												
Emisje z energii elektrycznej zużywanej przez wprowadzane do obrotu urządzenia do zimnych i gorących napojów (CDE) w t CO ₂ e	2 752	2 813	4 641	10 864	720	876	1670	2 033	1363	1768	952	3 555
Emisje ze spalania paliw w transporcie i dystrybucji w t CO ₂ e	222	290	200	1 120	1827	1824	1707	1 598	4294	4110	3481	2 710
Podstawowe, wtórne i trzeciorzędne materiały opakowaniowe w t CO ₂ e	0	0	0	0	0	0	0	0	2523	2389	2222	1 724
Emisje związane z kupionymi produktami (cukier, słodziki i koncentraty soków) w t CO ₂ e	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Emisje związane z produkcją i produktami w t CO ₂ e	0	0	0	0	0	0	0	0	99	96	86	80
Emisje związane ze spalaniem paliw nieuwzględnione w Zakresie 1 lub 2 w t CO ₂ e	1	1	16	brak	112	112	103	brak	107	60	211	brak
Emisje związane ze zużyciem energii nieuwzględnione w Zakresie 1 lub 2 w t CO ₂ e	7	6	7	brak	24	27	27	brak	10	21	9	brak
Całkowita inna pośrednia emisja (Zakres 3) w t CO₂e	2 983	3 110	4 865	11 984	2 683	2 839	3 507	3 631	8 395	8 443	6 962	8 068

Nie zidentyfikowano emisji ze źródeł biogenicznych. Przyjęto rok 2017 jako bazowy dla obliczeń. W toku wyboru nie zidentyfikowano aspektów dyskwalifikujących ten rok jako miarodajny.

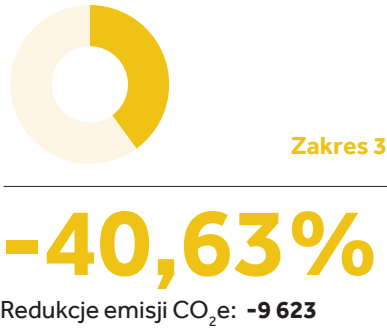
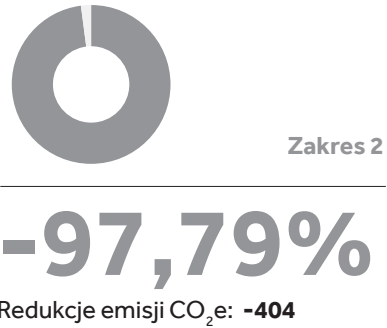
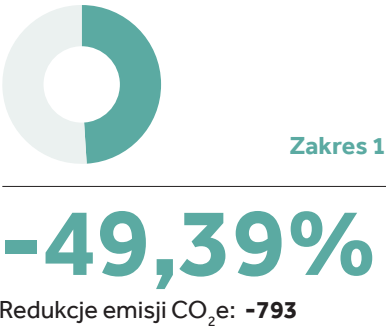
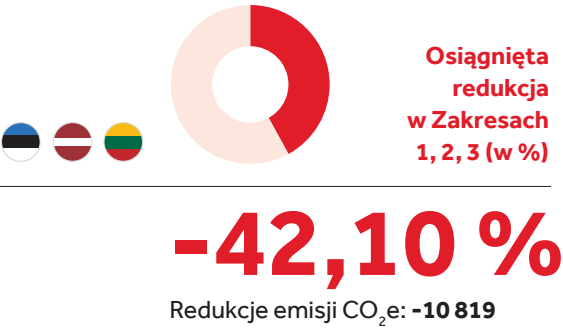
LIST DYREKTORKI GENERALNEJ COCA-COLA HBC
SYSTEM FIRM COCA-COLA BUSINESS UNIT
KULTURA I ŁĄD KORPORACYJNY BUSINESS UNIT
WPLYW GOSPODARCZY BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
WPLYW SPOŁECZNY BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
WPLYW ŚRODOWISKOWY BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE
O RAPORCIE

[305-5]

Redukcja gazów cieplarnianych będąca wynikiem podjętych działań (tCO₂e)



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



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

[305-4]

Wskaźnik intensywności emisji gazów cieplarnianych gCO₂/l
(litr wyprodukowanego napoju w Varenie na Litwie)

	2023	2022	2021	2017
Zakres 1	11,15	11,75	14,34	23,39
Zakres 2	0,05	0,12	0,05	10,23
Zakres 1+2	11,21	11,87	14,39	33,62
Zakres 3	210,04	210,00	191,18	295,18
Zakres 1+2+3	221,24	221,87	205,57	328,80



LIST DYREKTORKI
GENERALNEJ
COCA-COLA HBC

SYSTEM FIRM
COCA-COLA
BUSINESS UNIT

KULTURA I ŁĄD
KORPORACYJNY
BUSINESS UNIT

WPŁYW
GOSPODARCZY
BUSINESS UNIT
POLSKA
KRAJE BAŁTYCKIE

WPŁYW
SPOŁECZNY
BUSINESS UNIT
POLSKA
KRAJE BAŁTYCKIE

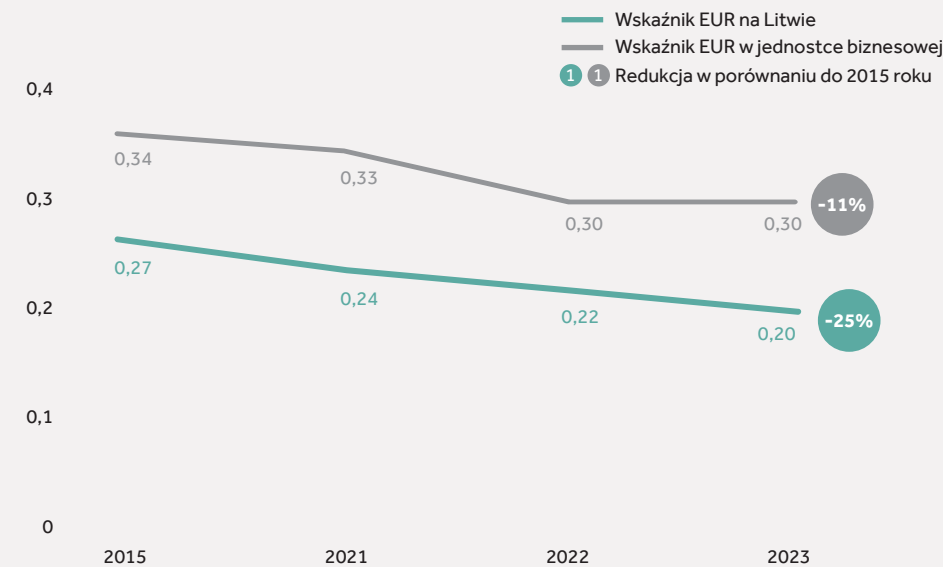
WPŁYW
ŚRODOWISKOWY
BUSINESS UNIT
POLSKA
KRAJE BAŁTYCKIE

O RAPORCIE



Energia

Średnie zużycie energii elektrycznej na litr wyprodukowanego napoju
(MJ/litr wyprodukowanego napoju)



[302-1]

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

	2023	2022	2021	2020
Całkowite zużycie energii ze źródeł nieodnawialnych, w dżulach albo ich wielokrotności, w podziale na surowce, z których została wytworzona	1 994 305	2459195	2 860 555	3 098 791
energia elektryczna	0	0	0	0
LPG	1 994 305	2459195	2 860 555	3 098 791
Gaz naturalny	0	0	0	0
LFO (light fuel oil)	0	0	0	0
Całkowite zużycie energii ze źródeł odnawialnych, w dżulach albo ich wielokrotności, w podziale na surowce, z których została wytworzona	6 020 083	6345199	5 980 066	5 340 146
energia elektryczna	6 020 083	6345199	5 980 066	5 340 146

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

	2023	2022	2021	2020
Całkowite zużycie	8 014 387	8 804 396	8 840 621	8 438 937
energii elektrycznej	6 020 083	6 345 201	5 980 066	5 340 146
energii ciepłej	1 994 305	2 459 195	2 860 555	3 098 791
chłodu	0	0	0	0
pary	0	0	0	0

LIST DYREKTORKI GENERALNEJ COCA-COLA HBC
SYSTEM FIRM COCA-COLA BUSINESS UNIT
KULTURA I ŁĄD KORPORACYJNY 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

Woda

Uczestnicząc w życiu społecznym wspieramy realizację Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ

6

9

11

12

15

17

dążąc do:

20%

redukcji zużycia wody w zakładach zlokalizowanych w obszarach zagrożonych niedoborem wody

100%

dostępności wody dla wszystkich społeczności w obszarach zagrożonych niedoborem wody

[3-3 Zrównoważone zasoby] [303-1]

W krajach bałtyckich, podobnie jak w Polsce, zarządzamy wodą w sposób zrównoważony i podejmujemy działania na rzecz redukcji jej zużycia. Zakład Neptunas, w Litwie działa według międzynarodowego standardu zrównoważonego zarządzania zasobami wodnymi Alliance for Water Stewardship. Woda w zakładzie jest używana do procesu produkcji wody mineralnej NEPTUNAS i pochodzi ze studni na terenie zakładu. Ujęcie wody nie leży na terenie rezerwatów przyrody oraz obszarze Natura 2000 ani na obszarze o niedoborze wody. Na bieżąco monitorujemy bilans wodny i co roku wskazujemy cele redukcyjne. W 2023 roku całkowite zużycie wody w zakładzie w Varenie wyniosło 54,58 tys. m³, co daje wynik 1,37 litra na litr wyprodukowanego napoju. Monitorowanie procesu produkcyjnego i zużycia wody w czasie rzeczywistym pozwala identyfikować potencjalne miejsca strat wody oraz obszary, gdzie można wprowadzić ulepszenia w celu dalszej optymalizacji zużycia wody.

By monitorować zużycie wody posługujemy się wskaźnikiem WUR (Water Usage Ratio), który określa ilość litrów zużytej wody na litr wyprodukowanego napoju. Na przestrzeni ostatnich lat w Varenie udało nam się zredukować ten wskaźnik o 15 %.

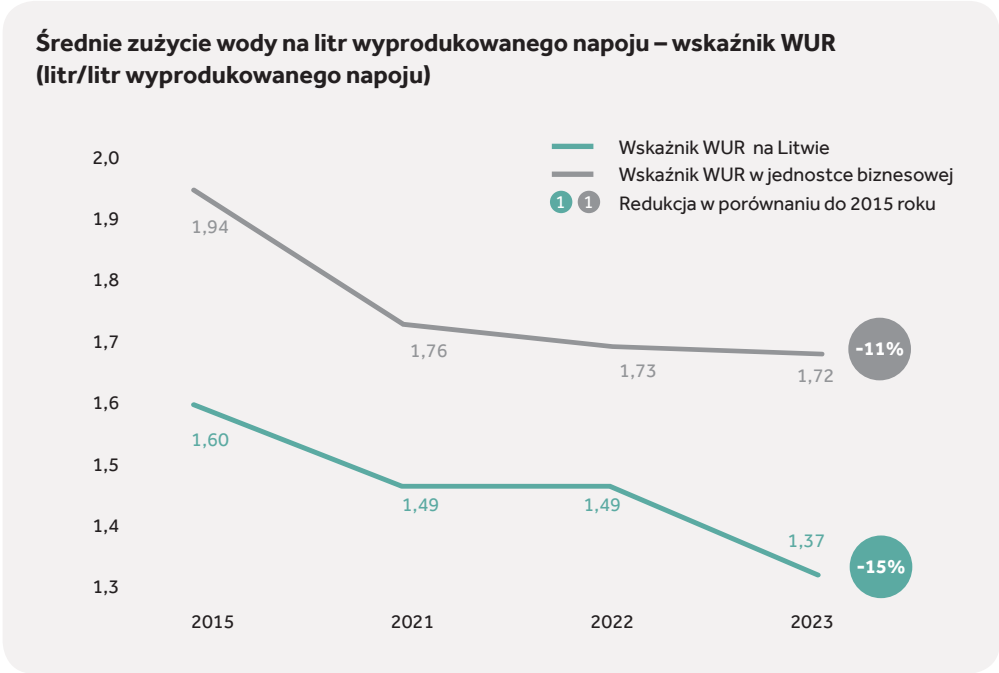
O wodę dbają także nasi pracownicy. W ramach programu „Near Loss – Każda kropla ma znaczenie”, mogą oni zgłaszać swoje propozycje usprawnień i optymalizacji redukujących wycieki i zużycie wody w zakładach.

[303-5]

Całkowite zużycie wody w zakładzie w Varenie (w megalitrach)

2023

54,58 ML



LIST DYREKTORKI
GENERALNEJ
COCA-COLA HBC

SYSTEM FIRM
COCA-COLA
BUSINESS UNIT

KULTURA I ŁĄD
KORPORACYJNY
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

	2023	2022	2021	2020
Wody powierzchniowe	0	0	0	0
Wody gruntowe	46,08	50,4	47,15	46,32
Wody morskie	0	0	0	0
Woda produkcyjna (pозyskana w efekcie wydobywania, przetwarzania lub wykorzystania jakiegokolwiek innego surowca)	0	0	0	0
Woda pozyskana z pośredniego źródła (np. lokalna sieć wodociągowa)	8,5	9,7	7,25	7,09

* Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie podaje pobór wody na potrzeby produkcji, uzdatniania wody, czyszczenia kotłowni oraz filtrów, czyszczenia i dezynfekcji, wody używanej do chłodzenia, nawadniania, mycia pojazdów, używanej w zakładowych toaletach i kuchniach, magazynach, na potrzeby obsługi instalacji CHP.



DOBRA PRAKTYKA

Edukacja o wodzie

Pracownicy litewskich zakładów w Varenie dzielą się swoją wiedzą o wodzie z lokalną społecznością. Co roku okoliczni mieszkańcy są zapraszani na sesje edukacyjne, w trakcie których prezentowane są m.in. informacje o obiegu wody w przyrodzie oraz organizowane specjalne wodne panele sensoryczne.

W 2023 roku na Litwie włączyliśmy się również w obchody Światowego Dnia Wody. W ośrodku sportowym w Wilnie mieszkańcy mogli dowiedzieć się o największych wyzwaniach związanych z wodą i sposobach jej oszczędzania.



DOBRA PRAKTYKA

Z WWF dla rzeki Auces

Razem z organizacją World Wide Fund for Nature podjęliśmy działanie na rzecz przywrócenia właściwego biegu rzeki Auces w Łotwie. Wraz ze spadkiem przepływu rzeki pogarsza się jakość biologiczna wód, co ma negatywny wpływ na bioróżnorodność. Przepływ rzeki

mogą utrudniać m.in. powalone drzewa czy gęste rośliny wodne. Dlatego na długości około 600 metrów oczyściliśmy jej nabrzeża, a na określonych odcinkach stworzyliśmy progi, co zwiększyło ilość tlenu w wodzie.

Bioróżnorodność

[304-1] [2-27]

W Estonii, Łotwie i Litwie zarządzamy naszym wpływem na bioróżnorodność zgodnie z postanowieniami Coca-Cola HBC AG zawartymi w Oświadczeniu o różnorodności biologicznej. W 2024 roku pracujemy nad wypracowaniem modelu współpracy z dostawcami z krajów bałtyckich, a także planami związanymi z poborem wody i przekształcaniem gruntów. Te działania dotyczą również

Estonii, Łotwy i Litwy, w których nie prowadzimy działalności na terenach obszarów chronionych. W 2023 roku na Coca-Cola HBC w krajach bałtyckich nie zostały nałożone żadne sankcje ani kary finansowe związane z nienależytym korzystaniem z zasobów środowiskowych czy z niezgodnością z prawem i regulacjami w kwestiach środowiskowych.

LIST DYREKTORKI
GENERALNEJ
COCA-COLA HBC

SYSTEM FIRM
COCA-COLA
BUSINESS UNIT

KULTURA I ŁĄD
KORPORACYJNY
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

O RAPORCIE

LIST DYREKTORKI GENERALNEJ COCA-COLA HBC
SYSTEM FIRM COCA-COLA BUSINESS UNIT
KULTURA I ŁĄD KORPORACYJNY 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

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

Niniejszy raport zrównoważonego rozwoju przygotowaliśmy zgodnie z GRI Standards 2016, 2018 oraz 2021 i dotyczy on działalności Coca-Cola HBC w Polsce, Estonii, Łotwie i Litwie w okresie od 1 stycznia 2023 r. do 31 grudnia 2023 r.

Raport obejmuje działania spółek 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, Riga 1021, Łotwa), Coca-Cola HBC Lietuva UAB (Spaudos g. 6-1, 05132 Vilnius, Litwa). Dodatkowo, ujawniając nasz wpływ gospodarczy uwzględniliśmy dane pochodzące od spółki Coca-Cola Poland Services Sp. z o.o. (ul. Prosta 67, 00-838 Warszawa, Polska) oraz Coca-Cola Balti Jookide AS, Mustamäe tee 16, 10617 Tallinn, Estonia.

Raportujemy w cyklu rocznym, a niniejszy dokument jest 18. raportem zrównoważonego rozwoju Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie. W 2023 roku nie zaszły znaczące zmiany dotyczące naszego rozmiaru, struktury, formy własności lub łańcucha wartości.

W raporcie za 2023 rok znajdują się korekty informacji za lata wcześniejsze. Dotyczą one śladu węglowego w zakresach 1, 2 i 3 za lata 2022, 2021 oraz 2017. Korekty wynikają z ponownego przeliczenia śladu węglowego i zmiany wielkości emisji dla roku bazowego.

Raport został poddany niezależnej weryfikacji zewnętrznej przez jednostkę audytującą Biuro Veritas Polska Sp. z o.o. Opinia audytora znajduje się na stronie 122 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, FSSC 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:

Lucyna Sajdek
Menedżerka ds. partnerstw
zrównoważonego rozwoju
Tel. +48 604 948 064
lucyna.sajdek@cchellenic.com



Na Łotwie:

Dace Dricka
Menedżerka ds. korporacyjnych
i zrównoważonego rozwoju
Tel. +371 2940 5620
dace.dricka@cchellenic.com



Na Litwie:

Inga Lunge
Menedżerka ds. korporacyjnych
i zrównoważonego rozwoju
Tel. : +370 61699403
inga.lunge@cchellenic.com



W Polsce:

Katarzyna Borucka
Dyrektorka ds. korporacyjnych
i zrównoważonego rozwoju
katarzyna.borucka@cchellenic.com

LIST DYREKTORKI
GENERALNEJ
COCA-COLA HBC

SYSTEM FIRM
COCA-COLA
BUSINESS UNIT

KULTURA I ŁĄD
KORPORACYJNY
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 przeprowadziliśmy proces zgodnie ze standardami GRI. Zidentyfikowaliśmy listę istotnych tematów, odzwierciedlających kluczowe wpływy Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie na otoczenie.

Poprosiliśmy naszych interesariuszy o wskazanie w ankiecie online istotnych dla Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie tematów z obszaru zrównoważonego rozwoju. Ankietę wypełniło 161 interesariuszy: dostawców, pracowników, przedstawicieli organizacji pozarządowych, lokalnych społeczności, klientów, przedstawicieli mediów oraz firm i organizacji branżowych. Wszystkich poprosiliśmy o ocenę poszczególnych tematów względem dwóch kryteriów - wpływu i istotności. Przeprowadziliśmy też sesję dialogową w zakładzie produkcyjnych z kluczowymi interesariuszami, o czym więcej napisaliśmy w rozdziale „Wpływ społeczny”.

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.



[3-2]

Lista istotnych tematów – TOP 3

Zagadnienie środowiskowe	Zagadnienia społeczne	Zagadnienia ekonomiczno-gospodarcze
Zmiany klimatu	Warunki pracy i rozwój pracowników	Ład korporacyjny
Opakowania i gospodarka obiegu zamkniętego	Prawa człowieka, różnorodność	Wpływ ekonomiczny i jakość życia lokalnych społeczności
Zrównoważone zasoby	Zaangażowanie organizacji (Corporate citizenship)	Jakość produktów i bezpieczeństwo konsumentów

Istotne tematy w łańcuchu wartości (priorytet)

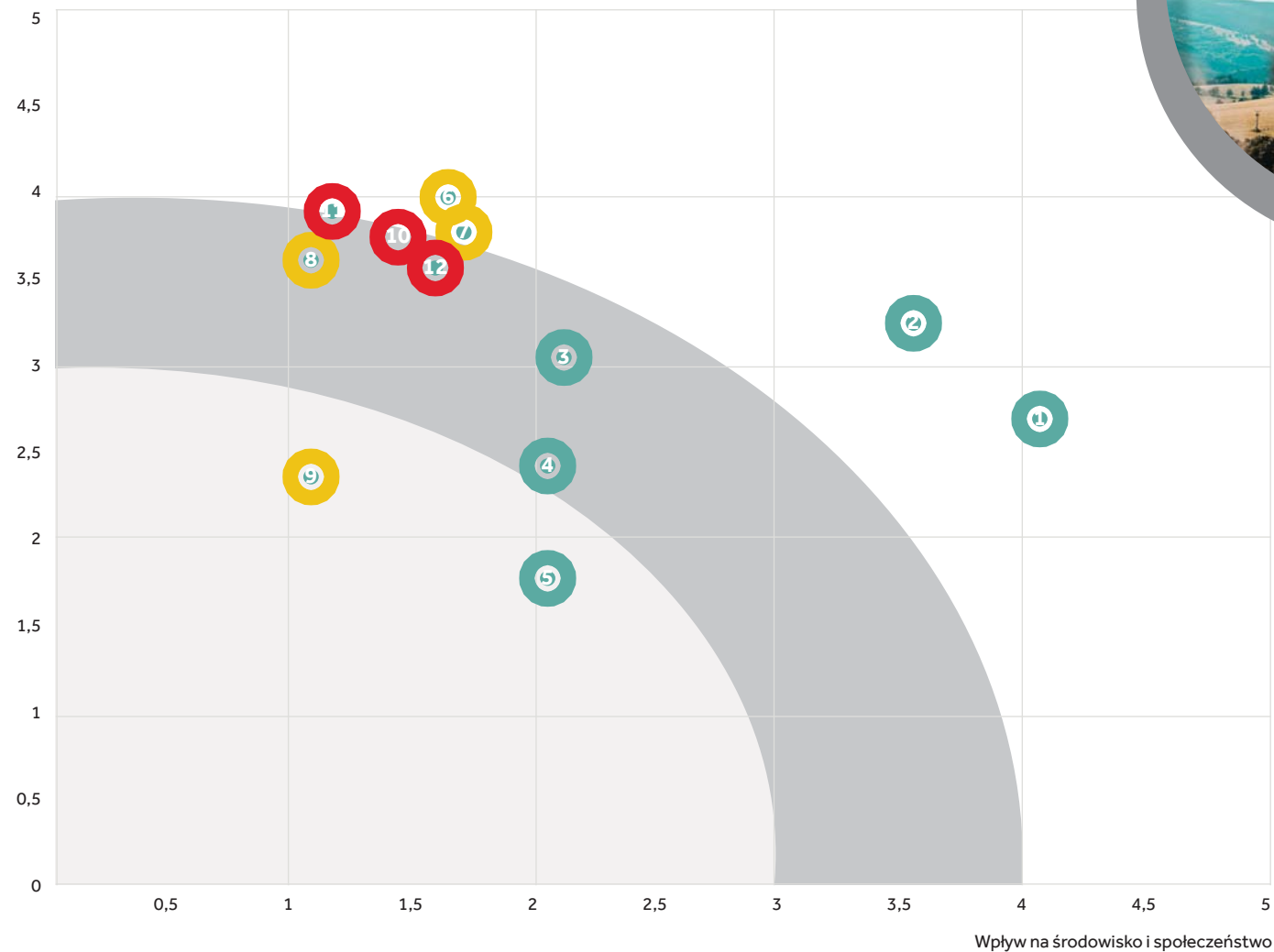
- Wysoki priorytet
- Średni priorytet
- Niski priorytet

	Dostawcy	Organizacja i pracownicy	Klienci, partnerzy biznesowi
Jakość produktów i bezpieczeństwo konsumentów	●	●	●
Warunki pracy i rozwój pracowników	●	●	●
Prawa człowieka i różnorodność	●	●	●
Ład korporacyjny	●	●	●
Zaangażowanie organizacji (Corporate citizenship)	●	●	●
Wpływ ekonomiczny i jakość życia lokalnych społeczności	●	●	●
Opakowania i gospodarka obiegu zamkniętego	●	●	○
Zrównoważone zasoby	○	●	○
Zmiany klimatu	○	○	●
Wykorzystanie wody	○	○	○
Odżywianie	○	○	○
Bioróżnorodność	○	○	○

LIST DYREKTORKI GENERALNEJ COCA-COLA HBC
SYSTEM FIRM COCA-COLA BUSINESS UNIT
KULTURA I ŁĄD KORPORACYJNY 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

Matryca tematów w oparciu o wyniki ankiety dla interesariuszy

Znaczenie dla interesariuszy



1. Zmiany klimatu
2. Opakowania i gospodarka obiegu zamkniętego
3. Zrównoważone zasoby
4. Gospodarka wodna
5. Bioróżnorodność i ekosystemy
6. Warunki pracy i rozwój pracowników
7. Prawa człowieka i różnorodność
8. Zaangażowanie organizacji
9. Odżywianie
10. Ład korporacyjny
11. Jakość produktów i bezpieczeństwo
12. Wpływ ekonomiczny i jakość życia lokalnych społeczności

LIST DYREKTORKI
GENERALNEJ
COCA-COLA HBC

SYSTEM FIRM
COCA-COLA
BUSINESS UNIT

KULTURA I ŁĄD
KORPORACYJNY
BUSINESS UNIT

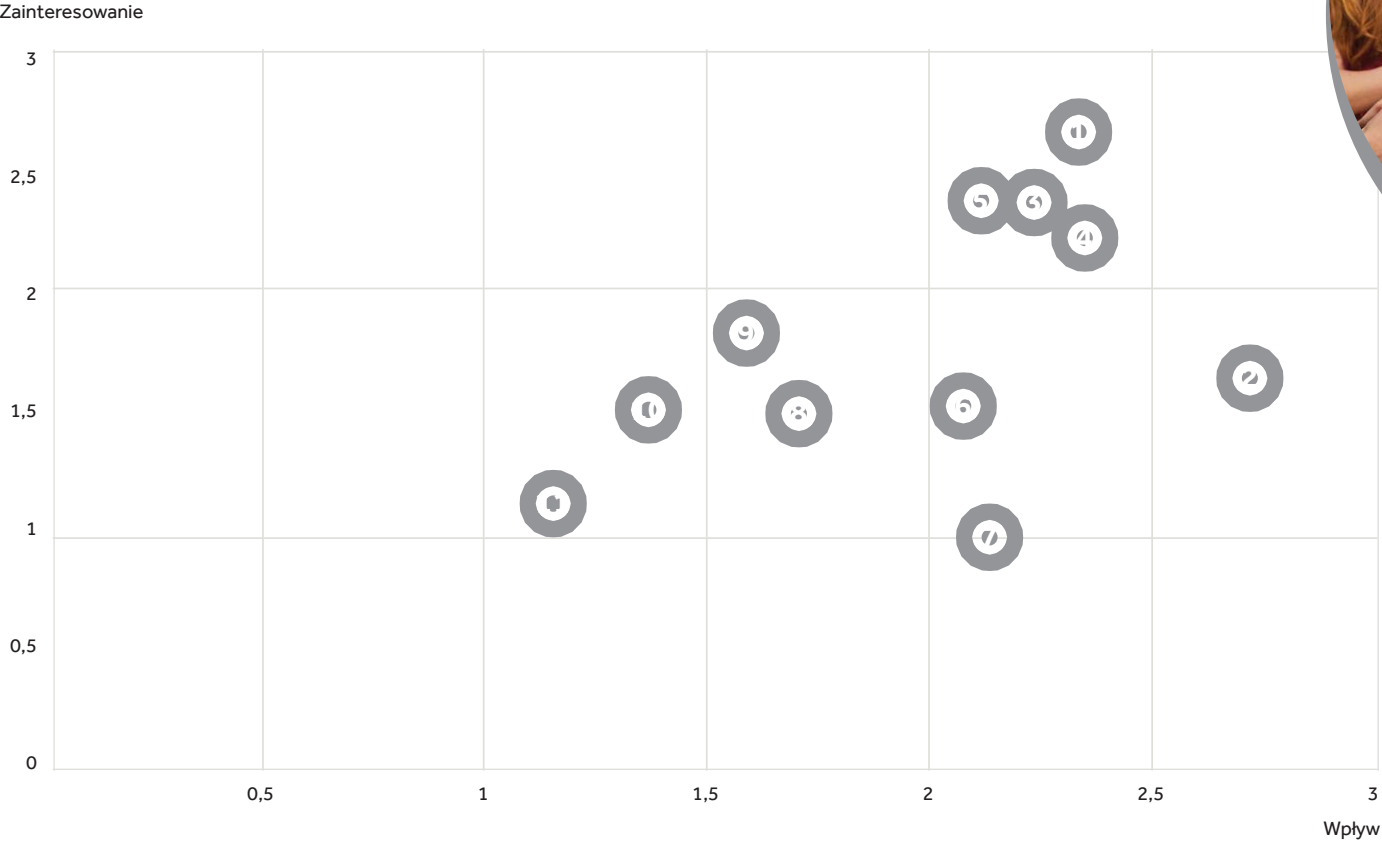
WPŁYW
GOSPODARCZY
BUSINESS UNIT
POLSKA
KRAJE BAŁTYCKIE

WPŁYW
SPOŁECZNY
BUSINESS UNIT
POLSKA
KRAJE BAŁTYCKIE

WPŁYW
ŚRODOWISKOWY
BUSINESS UNIT
POLSKA
KRAJE BAŁTYCKIE

ORAPORCIE

Matryca interesariuszy



- 1. klienci
- 2. media
- 3. pracownicy
- 4. dostawcy
- 5. organizacje branżowe
- 6. administracja publiczna
- 7. społeczność lokalna
- 8. instytucje publiczne
- 9. agencje wspierające
- 10. NGOs
- 11. ośrodki badawcze i akademickie

LIST DYREKTORKI
GENERALNEJ
COCA-COLA HBC

SYSTEM FIRM
COCA-COLA
BUSINESS UNIT

KULTURA I ŁĄD
KORPORACYJNY
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

Nad raportem pracował zespół złożony z ponad 30 osób, z różnych działów w organizacji, pracujących w czterech krajach. Nie sposób wymienić każdego z osobna, ale to dzięki nim mogliśmy zebrać wszystkie wymagane dane, zaraportować je i pozytywnie zweryfikować przez zewnętrznego audytora.

**Dziękujemy każdemu
za zaangażowanie
w powstanie raportu.**

Tabela GRI

Oświadczenie o zastosowaniu Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie złożyła raport zgodnie ze Standardami GRI dla okresu 1.01-2023 – 31.12.2023			
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	Str. 21, 112 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	Str. 21, 112 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	Str. 21, 112 Okres raportowania za rok 2023	
	2-4 Korekty informacji	Str. 112 Korekta śladu węglowego	
	2-5 Weryfikacja zewnętrzna	Str. 112, 122 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	8, 22	
	2-7 Pracownicy	69, 73	
	2-8 Współpracownicy, którzy nie są pracownikami	69, 73	
	2-9 Struktura zarządcza i skład organów zarządczych	23	
	2-10 Nominacja i wybór członków najwyższych organów zarządczych	23, 24	
	2-11 Przewodniczący najwyższego organu zarządczego	23	

LIST DYREKTORKI
GENERALNEJ
COCA-COLA HBC

SYSTEM FIRM
COCA-COLA
BUSINESS UNIT

KULTURA I ŁĄD
KORPORACYJNY
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

LIST DYREKTORKI GENERALNEJ COCA-COLA HBC	STANDARD GRI / INNE ŹRÓDŁO	UJAWNIENIE	LOKALIZACJA	POMINIĘCIA
	GRI 2: Ogólne Ujawnienia 2021	2-12 Rola najwyższego organu zarządczego w nadzorowaniu zarządzania wpływem	24	
2-13 Delegowanie odpowiedzialności w zakresie zarządzania wpływem		24		
2-14 Rola najwyższego organu zarządczego w raportowaniu kwestii zrównoważonego rozwoju		24		
2-15 Konflikt interesów		25		
2-16 Komunikowanie problemów krytycznych		25		
2-17 Zbiorowa wiedza najwyższego organu zarządczego		24		
2-18 Ewaluacja wyników najwyższego organu zarządczego		24, 81		
2-19 Polityka wynagradzania		58		
2-20 Proces ustalania wynagrodzeń		58		
2-21 Całkowity roczny wskaźnik wynagrodzenia		71, 75		
2-22 Oświadczenie dotyczące strategii zrównoważonego rozwoju		3, 15		
2-23 Zobowiązania ujęte w politykach		21, 26		
2-24 Realizacja zobowiązań ujętych w politykach		15, 24		
2-25 Procesy naprawcze dotyczące negatywnego wpływu		21, 25		
2-26 Mechanizmy zasiegania porad i zgłaszania obaw		25		
2-27 Zgodność z prawem i regulacjami		21, 100, 110		
2-28 Członkostwo w stowarzyszeniach i organizacjach		46		
2-29 Podejście do angażowania interesariuszy		41		
2-30 Układy zbiorowe pracy		58		
SYSTEM FIRM COCA-COLA BUSINESS UNIT		GRI 3: Istotne Tematy 2021	3-1 Proces identyfikacji istotnych tematów	113
	3-2 Lista istotnych tematów		113	
KULTURA I ŁAD KORPORACYJNY BUSINESS UNIT	ŁAD KORPORACYJNY			
	GRI 3: Istotne Tematy 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	21	
WPŁYW GOSPODARCZY BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE	GRI 205: Przeciwdziałanie korupcji 2016	205-1 Działania przeanalizowane pod kątem korupcji	25	

LIST DYREKTORKI GENERALNEJ COCA-COLA HBC	STANDARD GRI / INNE ŹRÓDŁO	UJAWNNIENIE	LOKALIZACJA	POMINIĘCIA
	GRI 205: Przeciwdziałanie korupcji 2016	205-2 Szkolenia dla pracowników i kadry menedżerskiej poświęcone politykom i procedurom antykorupcyjnym	25	
SYSTEM FIRM COCA-COLA BUSINESS UNIT		205-3 Potwierdzone przypadki korupcji i działania podjęte w odpowiedzi na nie	25	
	GRI 206: Działania antymonopolowe	206-1 Działania prawne dotyczące antykonkurencyjnych zachowań, praktyki antymonolowe i monopolistyczne	25	
KULTURA I ŁAD KORPORACYJNY BUSINESS UNIT	WPŁYW EKONOMICZNY I JAKOŚĆ ŻYCIA LOKALNYCH SPOŁECZNOŚCI			
	GRI 3: Istotne Tematy 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	30	
	GRI 202: Obecność na rynku 2016	202-1 Wysokość wynagrodzenia kobiet i mężczyzn w stosunku do płacy minimalnej	58	
WŁYBYW GOSPODARCZY BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE		202-2 Odsetek kadry najwyższego szczebla zatrudnionej spośród lokalnej społeczności	20	
	GRI 203: Pośredni wpływ ekonomiczny 2016	203-2 Znaczący pośredni wpływ ekonomiczny	30	
	JAKOŚĆ PRODUKTÓW I BEZPIECZEŃSTWO KONSUMENTÓW			
WŁYBYW SPOŁECZNY BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE	GRI 3: IstotneTematy 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	11	
	GRI 416: Zdrowie i bezpieczeństwo konsumenta 2016	416-1 Ocena wpływu poszczególnych kategorii produktów i usług na zdrowie i bezpieczeństwo konsumenta	11	
WŁYBYW ŚRODOWISKOWY BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE		416-2 Przypadki niezgodności z prawem i regulacjami w kwestiach wpływu produktów i usług na zdrowie i bezpieczeństwo	11	
	GRI 417: Marketing i oznakowanie 2016	417-1 Obowiązki dotyczące oznakowania produktów i usług	12	
		417-2 Całkowita liczba przypadków niezgodności z regulacjami i dobrowolnym kodeksami dotyczącymi oznakowania i informacji o produktach i usługach	12	
O RAPORCIE		417-3 Całkowita liczba przypadków niezgodności z regulacjami i dobrowolnym kodeksami regulującymi kwestie komunikacji marketingowej	12	
	WARUNKI PRACY I ROZWÓJ PRACOWNIKÓW			
	GRI 3: Istotne Tematy 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	57, 61, 65	
	GRI 401: Zatrudnienie 2016	401-1 Łączna liczba i odsetek nowych pracowników zatrudnionych oraz łączna liczba odejść w okresie raportowania	70, 73	
		401-2 Świadczenia dodatkowe (benefity) zapewniane pracownikom pełnoetatowym	58	
		401-3 Urlopy rodzicielskie	71, 75	

LIST DYREKTORKI GENERALNEJ COCA-COLA HBC	STANDARD GRI / INNE ŹRÓDŁO	UJAWNIENIE	LOKALIZACJA	POMINIĘCIA
SYSTEM FIRM COCA-COLA BUSINESS UNIT	GRI 403: Zdrowie i bezpieczeństwo 2018	403-1 System zarządzania zdrowiem i bezpieczeństwem pracowników	65	
		403-2 Procesy identyfikacji zagrożeń, ocena ryzyka oraz badania wypadków	65	
		403-3 Jednostka odpowiadająca za zarządzanie bezpieczeństwem pracy	65	
		403-4 Udział pracowników, konsultacje i komunikacja w kwestiach bezpieczeństwa pracy	45, 65	
		403-5 Szkolenia pracowników w zakresie bezpieczeństwa pracy	65	
		403-6 Promocja zdrowia wśród pracowników	58	
		403-7 Profilaktyka i ograniczanie zjawisk i zdarzeń zawodowych wpływających na zdrowie i bezpieczeństwo pracowników	66	
		403-8 Pracownicy objęci systemem zarządzania bezpieczeństwem pracy	65	
		403-9 Wskaźnik urazów związanych z pracą	65, 72, 76	
		403-10 Wskaźnik chorób zawodowych	65	
WPŁYW GOSPODARCZY BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE	404: Szkolenia i edukacja 2016	404-1 Liczba godzin szkoleniowych w roku przypadających na pracownika według struktury zatrudnienia	72, 76	
		404-2 Programy rozwoju kompetencji zawodowych	58, 61	
		404-3 Odsetek pracowników podlegających regularnym ocenom jakości pracy i przeglądom rozwoju kariery zawodowej, według płci i kategorii zatrudnienia	61	
WPŁYW SPOŁECZNY	PRAWA CZŁOWIEKA, RÓŻNORODNOŚĆ			
BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE	GRI 3: Istotne Tematy 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	60	
	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 różnorodność	71, 75	
		405-2 Stosunek zasadniczego i całkowitego wynagrodzenia kobiet do wynagrodzenia mężczyzn według zajmowanego stanowiska	71, 74	
WPŁYW ŚRODOWISKOWY BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE	GRI 406: Przeciwdziałanie dyskryminacji 2016	406-1 Przypadki dyskryminacji i podjęte działania naprawcze	60	
O RAPORCIE	GRI 414: Ocena społeczna dostawców 2016	414-1 Odsetek nowych dostawców, którzy zostali poddani ocenie wg kryteriów społecznych	22	
	ZAANGAŻOWANIE ORGANIZACJI			
	GRI 3: Istotne Tematy 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	41	
	Wskaźniki własne	[wskaźnik własny: pracownicy zaangażowani w wolontariat pracowniczy]	55	

LIST DYREKTORKI GENERALNEJ COCA-COLA HBC	STANDARD GRI / INNE ŹRÓDŁO	UJAWNIENIE	LOKALIZACJA	POMINIĘCIA
	ZMIANY KLIMATU			
	GRI 3: Istotne Tematy 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	81	
SYSTEM FIRM COCA-COLA BUSINESS UNIT	GRI 305: Emisje 2016	305-1 Bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych (zakres 1)	93, 104	
		305-2 Pośrednie emisje gazów cieplarnianych (zakres 2)	93, 104	
		305-3 Inne pośrednie emisje gazów cieplarnianych (zakres 3)	94, 105	
		305-4 Intensywność emisji gazów cieplarnianych	95, 107	
		305-5 Ograniczenia emisji gazów cieplarnianych	95, 106	
KULTURA I ŁĄD KORPORACYJNY BUSINESS UNIT	GRI 302: Energia 2016	302-1 Zużycie energii w organizacji	97, 108	
	OPAKOWANIA I GOSPODARKA OBIEGU ZAMKNIĘTEGO			
	GRI 3: Istotne Tematy 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	84, 89, 101	
WPŁYW GOSPODARCZY BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE	GRI 301: Zasoby 2016	301-1 Materiały według wagi i objętości	90, 102	
		301-2 Wykorzystanie materiałów z recyklingu	91	
		301-3 Odzyskane produkty oraz opakowania	91, 102	
WPŁYW SPOŁECZNY BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE	GRI 306: Odpady 2020	306-2 Zarządzanie znaczącym wpływem związanym z odpadami	87, 89, 90, 102	
		306-3 Wytworzone odpady	91, 102	
	ZRÓWNOWAŻONE ZASOBY			
	GRI 3: Istotne Tematy 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	98,109	
WPŁYW ŚRODOWISKOWY BUSINESS UNIT POLSKA KRAJE BAŁTYCKIE	GRI 303: Woda i ścieki 2018	303-1 Zarządzanie wpływem związanym z wykorzystywaniem wody	98, 109	
		303-3 Pobór wody	99, 110	
		303-5 Zużycie wody	98, 109	
	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	100, 110	
O RAPORCIE	GRI 308: Ocena środowiskowa dostawców 2016	308-1 Nowi dostawcy, którzy zostali zweryfikowani przy wykorzystaniu kryteriów środowiskowych	22	

LIST DYREKTORKI
GENERALNEJ
COCA-COLA HBC

SYSTEM FIRM
COCA-COLA
BUSINESS UNIT

KULTURA I ŁĄD
KORPORACYJNY
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

Weryfikacja zewnętrzna



OŚWIADCZENIE NIEZALEŻNEJ OCENY O ZAKRESIE OGRANICZONYM
Do: Interesariuszy Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie

Wstęp i cel pracy
Bureau Veritas Polska Sp. z o.o. (Bureau Veritas) została zaangażowana przez Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie w celu przeprowadzenia niezależnego poświadczenia Wybranych Informacji przedstawionych w *Raporcie Niefinansowym Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie za rok 2023* (Raport). Poświadczenie odnosi się do danych i informacji objętych opisaniem poniżej zakresem naszych prac.

Wybrane informacje
Zakres naszej pracy był ograniczony do poświadczenia wskaźników umieszczonych w Raporcie dotyczącym okresu od 01.01.2023 do 31.12.2023, opracowanych zgodnie z:
- GRI Standards 2021: 1, 2-1 do 2-15, 2-17 do 2-30, 3-1, 3-2, 3-3.
- GRI Standards 2016: 202-1, 202-2, 203-2, 205-1, 205-2, 205-3, 206-1, 301-1, 301-2, 301-3, 302-1, 304-1, 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5, 306-2, 306-3, 308-1, 401-1, 401-2, 401-3, 404-1, 404-2, 404-3, 405-1, 405-2, 406-1, 414-1, 416-1, 416-2, 417-1, 417-2, 417-3.
- GRI Standards 2018: 303-1, 303-3, 303-5, 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8, 403-9, 403-10
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 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 Polska i Kraje Bałtyckie (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. Rzeczność 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 Polska i Kraje Bałtyckie
Bureau Veritas nie było zaangażowane w opracowanie Raportu ani Kryteriów Raportowania. Nasza 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 Polska i Kraje Bałtyckie

Strona 1 z 3



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.

Podsumowanie wykonanych prac
W ramach niezależnej oceny przeprowadziliśmy:

- ocenę stosowności Kryteriów Raportowania w odniesieniu do Wybranych Informacji;
- wywiady z personelem Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie zaangażowanym w opracowanie Raportu;
- przegląd procesów Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie dotyczących zbierania i agregowania danych zastosowanych do opracowania Wybranych Informacji, w tym ocenę założeń oraz zakresu danych i granic raportowania;
- przegląd dokumentacji przedstawionej przez Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie
- ocenę selekcji Wybranych Informacji w odniesieniu do dokumentacji źródłowej;
- przegląd systemów Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie dotyczących analizy i agregowania danych ilościowych;
- 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 Niefinansowy Coca-Cola HBC Polska i Kraje Bałtyckie za okres 2023 został przygotowany zgodnie ze standardami raportowania zrównoważonego rozwoju GRI Standards (2016, 2018 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.

Strona 2 z 3



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, 17 czerwca 2024



Witold Dżugan
Członek Zarządu



Artur Świątczak
Weryfikator Wiodący

¹ Certyfikat No. 44 100 160146 wydany przez TÜV NORD CERT GmbH
² TIC Council Compliance Code EDITION 1 December 2016

Strona 3 z 3



Coca-Cola HBC
Polska i Kraje Bałtyckie