



Отчет об устойчивом развитии 2013



«Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» серьезно относится к проблеме нерационального использования лесных ресурсов и разрушения связанных с ними природных экосистем. Компания стремится к снижению издержек и уровня негативного влияния, оказываемого на окружающую среду, в процессе печати своих отчетов об устойчивом развитии и использования почтовых услуг путем распространения своих публикаций через сеть Интернет и снижения количества печатаемых копий.

Подробнее ознакомиться с другими инициативами Компании в области охраны

окружающей среды вы можете, посетив официальный сайт «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия»: <http://www.coca-colahellenic.ru/>. Тираж произведен с учетом экологических требований, предъявляемых к печати. В производстве использовано сырье, сертифицированное по международной попечительской системе FSC (Forest Stewardship Council, Лесной попечительский совет).



Отпечатано
в ООО «Тверская фабрика печати»
RA-COC-005774
на FSC сертифицированной бумаге

Содержание

1	ОБРАЩЕНИЕ ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА	2
2	ОБ ОТЧЕТЕ	4
3	О КОМПАНИИ	6
4	СТРАТЕГИЯ И ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ УСТОЙЧИВЫМ РАЗВИТИЕМ	12
5	ПРОИЗВОДСТВО ПРОДУКЦИИ В СООТВЕТСТВИИ С ТРЕБОВАНИЯМИ ПИЩЕВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ И ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАЧЕСТВА ПРОДУКЦИИ	16
6	ОХРАНА ТРУДА И БЕЗОПАСНОСТЬ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	24
7	РАЗВИТИЕ МЕСТНЫХ СООБЩЕСТВ	32
8	УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ	41
9	ИСПОЛЬЗОВАНИЕ РЕСУРСОВ И ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ	48
10	ВКЛАД В РАЗВИТИЕ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЕ ПОСТАВЩИКАМИ	56
11	ПРИЛОЖЕНИЯ	61
12	ГЛОССАРИЙ И СОКРАЩЕНИЯ	68
13	АНКЕТА ОБРАТНОЙ СВЯЗИ	

1. Обращение Генерального директора

— Я рад представить вашему вниманию отчет об устойчивом развитии «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия», раскрывающий основные нефинансовые результаты и достижения Компании за 2013 год. Ответственный подход к ведению бизнеса лежит в основе тех решений, которые мы принимаем во всех сферах нашей деятельности. 13 сентября 2013 года Coca-Cola HBC AG шестой раз подряд была включена в 2013 Dow Jones Sustainability Index (DJSI). Уже сегодня наши достижения в области социальной ответственности играют важную роль в создании дополнительной стоимости для наших акционеров. Но еще важнее то, что они вносят существенный вклад в наше уверенное и успешное завтра.

В 2013 году была создана стратегическая концепция Me, We, World («Я, Мы, Мир»), основанная на комплексном подходе Системы Coca-Cola к устойчивому развитию. Она отражает те принципы, благодаря которым мы создаем дополнительную ценность для наших потребителей и местных сообществ. Эта концепция легла в основу структуры нашего отчета.

Обеспечение высочайшего качества нашей продукции, а также наши достижения в сфере охраны труда и безопасности производства являются главными темами первой главы отчета Me («Я»). Вторая глава We («Мы») посвящена результатам в области развития местных сообществ и управления персоналом за 2013 год. Третья глава

World («Мир») включает в себя разделы «Использование ресурсов и охрана окружающей среды» и «Вклад в развитие экономики и управление поставщиками».

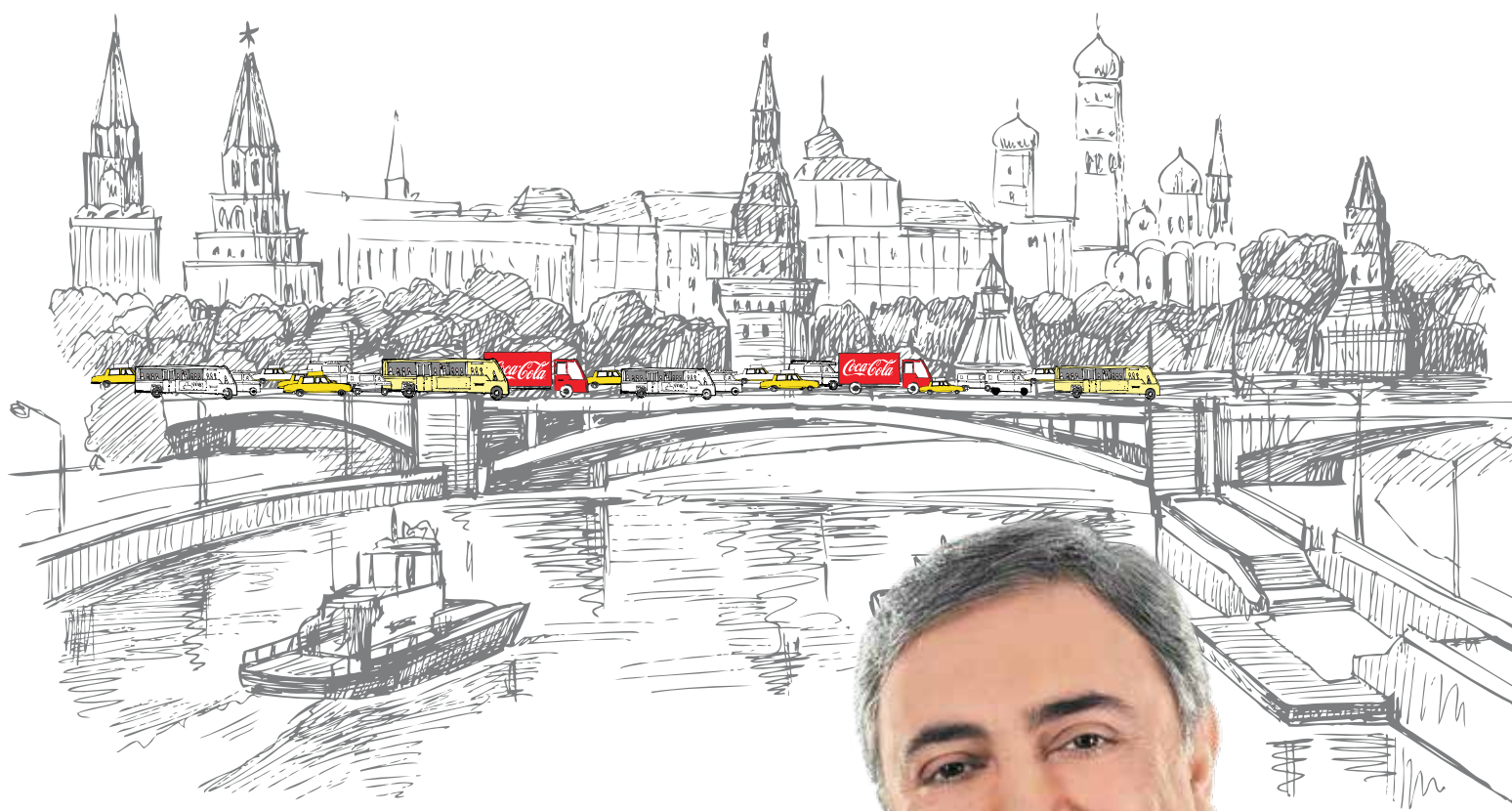
Говоря о развитии местных сообществ, я хочу отметить тот факт, что 2013 год стал своеобразным Годом спорта в нашей Компании: мы приняли участие в организации и проведении главных спортивных мероприятий в России — XXVII Всемирной летней Универсиады в Казани и Эстафеты Олимпийского огня «Сочи 2014». Универсиада потребовала от нас эффективного применения всего накопленного опыта и лучших практик в стандартах мерчандайзинга, логистики и маркетинга. Как представляющий партнер Эстафеты Олимпийского огня «Сочи 2014» Coca-Cola Россия сопровождала Олимпийский огонь каждый день и в каждом городе. Мы с удовольствием выполняли принятые обязательства во время этих уникальных и радостных событий, а также приветствовали факелоносцев на заводах и в офисах «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» в России. Маршрут Эстафеты был разработан таким образом, что у 90% населения России была возможность прикоснуться к Олимпийскому огню.

Наша работа, направленная на поддержку массового и детско-юношеского спорта, в 2013 году приобрела широкий масштаб. Мы поддержали футбольный турнир «Кожаный мяч — Кубок Coca-Cola» среди детей в воз-

расте от 12 до 15 лет и провели мероприятия в 30 городах России. Мы участвовали в работе Консультативного совета, который был специально создан Системой Coca-Cola для разработки и совершенствования программ в области продвижения здорового и активного образа жизни. Членами этого совета стали известные российские спортсмены, ученые, врачи, представители вузов и лидеры общественного мнения.

Мы продолжаем уделять особое внимание вопросам охраны окружающей среды, сокращению производственных отходов и рациональному использованию ресурсов. В 2013 году мы внедрили программу по снижению веса упаковки, сократив вес бутылки и толщину термоусадочной пленки, мы снизили потребление воды и энергии на нашем производстве по всей стране. Мы дали старт долгосрочному проекту по использованию переработанных материалов в производстве преформы. Эти начинания идут рука об руку с нашими экологическими и образовательными инициативами, среди которых программы «Возьми пластик в оборот», «Живая Волга», «За чистое будущее озера Байкал» и другие.

Если говорить о значимых результатах в области управления персоналом, то я очень рад тому, что нам удалось достичь показателя уровня вовлеченности и приверженности персонала в 65%. Этому в том числе способствовали



мотивационные программы, связанные с Эстафетой Олимпийского огня и Олимпиадой-2014. И я горжусь нашими сотрудниками, которые активно принимали участие в волонтерских проектах, инвестируя в них свое время и силы: в прошедшем году волонтерами стали 4507 работников Компании.

Для Coca-Cola Hellenic в России 2013 год был наполнен яркими событиями и инновациями, узнать о которых вы можете на страницах отчета. Я искренне надеюсь, что эта информация даст ответы на вопросы, которые вас интересуют, и, возможно, она вдохновит вас присоединиться к нашим инициативам! Мы открыты к сотрудничеству и новым идеям, которые помогут нам совершенствовать деятельность в области социальной ответственности, поддерживать и развивать важные для нас направления. В 2014 году нас ждут новые горизонты!

СТЕФАНОС ВАФЕИДИС

2. Об отчете

Подготовленный компанией «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» отчет об устойчивом развитии за 2013 год является седьмым по счету отчетом, в котором представлены производственные и не-финансовые (например, социальные) показатели, дающие комплексное представление о деятельности Компании в области устойчивого развития.

Главной темой настоящего отчета стала дальнейшая интеграция усилий всех подразделений Компании, направленных на снижение воздействия на окружающую среду, обеспечение безопасных и достойных условий труда и развития персонала, а также поддержание здоровья потребителей продукции.

Данный отчет отражает результаты деятельности Компании за период с 1 января 2013 года по 31 декабря 2013 года, включая основные подходы к достижению целей и выполнению задач, а также достигнутые цели и планы на будущее. «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» готовит отчеты в области устойчивого развития на ежегодной основе. Отчеты доступны на интернет-сайте Компании: <http://www.coca-colahellenic.ru/TowardsSustainability/>.

ГРАНИЦЫ ОТЧЕТА

Настоящий отчет отражает основную деятельность компании «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» на территории Российской Федерации в 2013 году, планы на 2014 год и долгосрочную перспективу. Отчет охватывает деятельность 14 заводов компании «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия», включая два завода ЗАО «Мултон», а также более 70 дистрибуционных центров, если не оговорено иное.

СОДЕРЖАНИЕ ОТЧЕТА И СУЩЕСТВЕННОСТЬ

Процесс определения содержания отчета проведен в соответствии с подходами и принципами,

закрепленными в Руководстве по отчетности в области устойчивого развития Глобальной инициативы по отчетности (GRI G3.1) и в отраслевом приложении для пищевого сектора, включая принципы существенности, охвата заинтересованных сторон, контекста устойчивого развития и полноты раскрытия информации. Применение системы отчетности GRI позволяет наиболее полно и вместе с тем кратко и доступно представить подходы и результаты деятельности Компании для всех ключевых заинтересованных сторон и обеспечивает сопоставимость представленной информации с отчетами других ведущих международных компаний.

При определении содержания отчета и формировании его текста учитывались миссия Компании и ее корпоративные Ценности. Отчет подготовлен с учетом приоритетных направлений развития Компании и интересов ключевых заинтересованных сторон: потребителей продукции, деловых партнеров, региональных и местных органов власти, а также местных сообществ. Значительное внимание в отчете уделено развитию проектов федерального и регионального уровней, представлена комплексная информация о реализованных инициативах по повышению экологической эффективности производства, подробно раскрыты вопросы охраны труда и промышленной безопасности, кадровой и социальной политики, а также взаимодействия с заинтересованными сторонами.

Отчет соответствует уровню применения C в соответствии со стандартом GRI.

СУЩЕСТВЕННЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ В ОТЧЕТЕ

В рамках подготовки отчета за 2013 год список раскрываемых показателей GRI и применяемые методы измерения данных существенно не изменились по сравнению с отчетом за 2012 год.

me | we | world

Введение



О Компании

6

Стратегия и подход к управлению
устойчивым развитием

12

3. О Компании

«Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» (далее — Компания) на протяжении уже более десяти лет работы на российском рынке осуществляет свою деятельность в соответствии с принципом «Совершенство во всем, что мы делаем». Данный подход позволил Компании завоевать позицию крупнейшего производителя безалкогольных напитков в России и заслужить доверие потребителей, предлагая им широкий ассортимент высококачественной продукции.

Интеграция принципов устойчивого развития в ежедневную деятельность является залогом сохранения лидирующих позиций на рынке, позволяет непрерывно повышать эффективность бизнеса и расширяет потенциал и перспективы развития Компании в будущем.

3.1. ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ

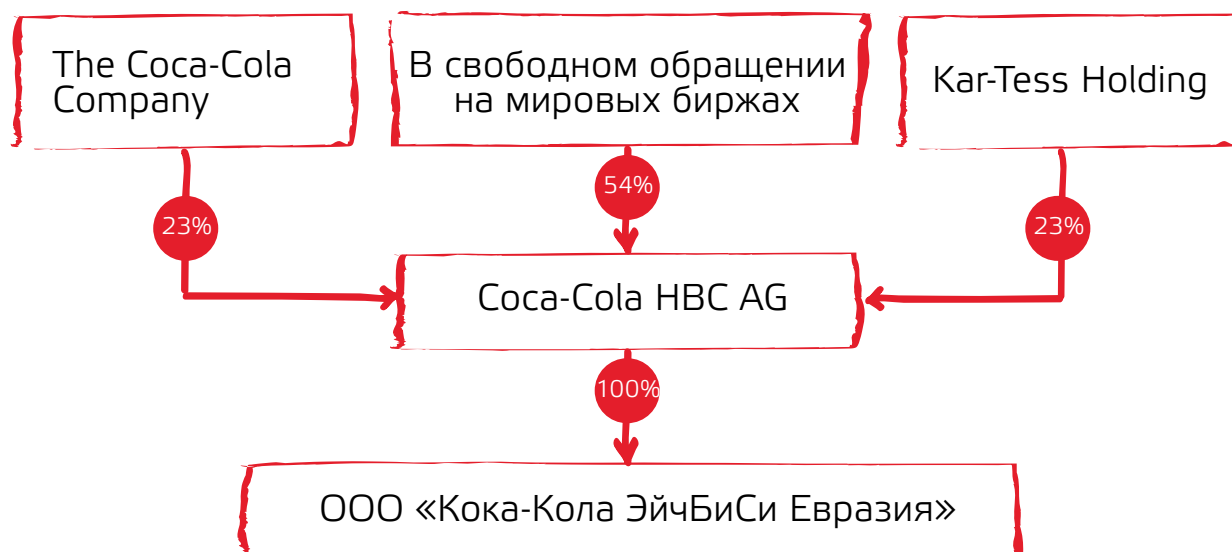
ПРИНАДЛЕЖНОСТЬ К ГЛОБАЛЬНОЙ СИСТЕМЕ СОСА-COLA

«Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» является обществом с ограниченной ответственностью, которое было создано в 2001 году в результате покупки компанией Coca-Cola Hellenic Bottling Company 100%-й доли предприятий The Coca-Cola Company в России.

Управляющая компания Coca-Cola Hellenic Bottling Company AG сегодня:

- является одной из крупнейших Компаний в мире и ведущей Группой в Европе по производству и дистрибуции напитков под товарными знаками The Coca-Cola Company;
- ведет бизнес в 28 странах мира;
- объем продаж Компании превышает 2 млрд. условных кейсов;

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



Заводы в России



- обслуживает население численностью около 585 млн. человек;
- предоставляет рабочие места порядка 40 тысячам человек.

В апреле 2013 года акции Coca-Cola HBC AG стали торговаться в премиум-сегменте Лондонской фондовой биржи. Данное событие явилось подтверждением международного статуса и финансовой силы Группы, а также позволило получить расширенный доступ к средствам для финансирования деятельности Coca-Cola Hellenic Bottling Company. Кроме того, акции Группы торгуются на фондовых биржах Афин и Нью-Йорка.

ГЕОГРАФИЯ И МАСШТАБ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМПАНИИ

В 2013 году Компания «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» обеспечила более 21% объема производства Coca-Cola Hellenic Bottling Company, которое осуществляется в России на 14 заводах, включая два завода ЗАО «Мултон», приобретенных Coca-Cola Hellenic Bottling Company и The Coca-Cola Company в 2005 году. Крупнейшие заводы Компании располагаются в г. Щелково (ЗАО «Мултон», 20,6% от общего объема производства в стране) и Москве (19,2%). Центральный офис поддержки Компании находится в Москве и Нижнем Новгороде. Распространение продукции осуществляется с помощью более чем

70 логистических центров. Клиентская база насчитывает более 200 тысяч клиентов. В Компании в настоящее время работают 13 тысяч высококвалифицированных и прошедших профессиональную подготовку сотрудников, а косвенное обеспечение населения рабочими местами превышает этот показатель до десяти раз.

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ

Устойчивость развития Компании и эффективность бизнеса обеспечиваются за счет понимания того, как принципы устойчивого развития влияют на результаты Компании и как происходит их внедрение во все аспекты и уровни деятельности.



Структурными единицами, под непосредственную ответственность которых попадают различные сферы устойчивого развития, являются отдел снабжения, отдел по работе с персоналом, отдел закупок и отдел внешних связей и коммуникаций. Все остальные отделы Компании также обязаны применять социально ответственный подход к работе и оценивать свое воздействие на окружающую среду и местные сообщества.

СТРУКТУРА ПРОДУКТОВОГО ПОРТФЕЛЯ

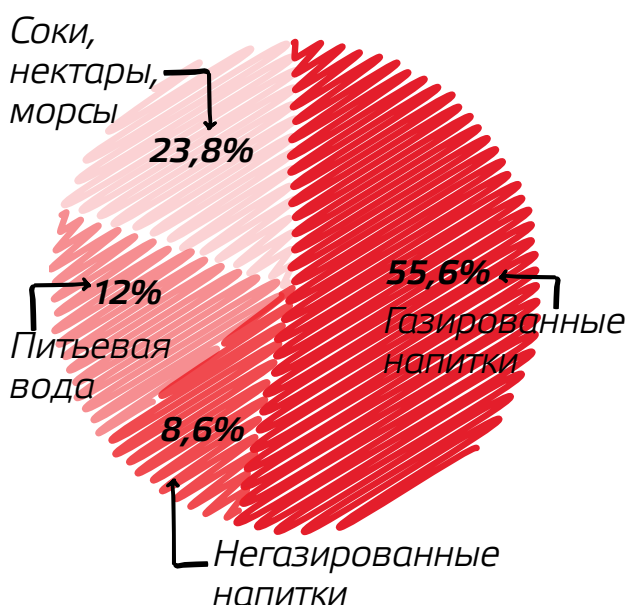
«Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» производит и реализует в России широкий ассортимент безалкогольных прохладительных напитков, как газированных, так и негазированных — питьевую воду, квас, спортивные и энергетические напитки. После вхождения ЗАО «Мултон» в Систему Coca-Cola в 2005 году ассортимент продукции пополнился соками, пюре и нектарами. Компания также является дистрибьютором премиальных алкогольных напитков компании Brown-Forman Corporation в России.

Развитие бизнеса за счет расширения портфеля продукции и использования возможностей новых категорий — одно из важнейших стратегических направлений деятельности Компании, которое осуществляется путем внимательного изучения экспертами постоянно меняющихся предпочтений потребителей.

Организационная структура управления в «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия»



Соотношение объемов производимой продукции в 2013 году



В структуру портфеля Компании на конец 2013 года входили следующие виды продукции и бренды:

- газированные напитки: Coca-Cola, Coca-Cola Light, Sprite, Fanta, Schweppes, Fruktime, лимонад «Добрый»;
- негазированные напитки: холодный чай Nestea, квас «Кружка и Бочка», спортивный напиток Powerade, энергетический напиток Burn, энергетический напиток Gladiator;
- питьевая вода: BonAqua, BonAqua Viva, Valser;
- соки, нектары, морсы: соки, нектары и морсы «Добрый», сокосодержащий напиток «Добрый Pulpy», соки и нектары Rich, фруктовое пюре RichFruitMix.

В 2013 году продажи газированных напитков увеличились на 5,5% по сравнению с 2012 годом, составив 55,6% от общего объема производства. На долю соков и нектаров, производство которых осуществляется в основном на заводах ЗАО «Мултон», пришлось 23,8%. Категории «питьевая вода» и «негазированные напитки» обеспечили Компании 12,0 и 8,6% от общего количества произведенной продукции соответственно.

3.2. ПОДХОД К БИЗНЕСУ

КОРПОРАТИВНОЕ ВИДЕНИЕ

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

МИССИЯ ГРУППЫ СОСТОИТ ИЗ ЧЕТЫРЕХ ОСНОВНЫХ КОМПОНЕНТОВ:

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

«Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» постоянно совершенствует методы своей деятельности, чтобы соответствовать меняющимся условиям и обстоятельствам, которые в сфере розничной торговли происходят особенно стремительно. Насыщенность рынка безалкогольных напитков способствует увеличению конкуренции: потребители ищут большего разнообразия, а клиенты ожидают все более высоких стандартов сервиса. Для поддержания необходимого уровня качества в динамичной среде Компания постоянно осуществляет оценку своей деятельности и эффективности достижения заданных финансовых и нефинансовых показателей.

Ежедневная деятельность Компании осуществляется в рамках **Стратегии Play to win 2020 / «Играть на победу — 2020»**, которая основывается на ключевых Ценностях и четырех стратегических принципах, перечисленных ниже.

ЦЕННОСТИ

- Верность принципам: мы руководствуемся нашими Ценностями, поступаем справедливо и делаем то, что правильно, а не то, что легко.
- Совершенство во всем, что мы делаем: мы работаем быстро и с энтузиазмом.
- Обучение и развитие: мы прислушиваемся к другим и учимся с удовольствием.
- Забота о сотрудниках: мы верим в наших людей, развиваем их и доверяем им.
- Мы — одна команда: мы верим в силу командной работы и вклад каждого в результат.
- Победа вместе с клиентами: наши клиенты — в центре всего, что мы делаем.

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



СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ПРИНЦИПЫ¹

- Соответствие запросам потребителей.
- Сотрудничество с клиентами.
- Социальная ответственность.
- Совершенство в управлении издержками.

Основными приоритетными направлениями организации бизнеса в рамках реализации стратегии Компании являются:

- диверсификация бизнеса путем увеличения ассортимента безалкогольных напитков;
- повышение ценности брендов, входящих в портфель Компании, то есть создание ценностных качеств, от которых выиграют клиенты Компании;
- формирование эффективного портфеля продуктов, использование новых каналов для повышения прибыли;
- управление капиталом, гарантирующее рост и ценность Компании;
- эффективное управление затратами на всех стадиях производственного цикла;
- обеспечение стабильной отдачи от вложенных средств.

Повышение эффективности бизнеса Компании связано с реализацией нескольких ключевых стратегических инициатив, одной из которых является программа «Совершенство без границ» (Excellence Across the Board, EATB), которая реализуется с 2006 года. В рамках инициативы «Совершенство без границ» Компания стремится достичь оптимальных показателей в сфере торговли и дистрибуции, а также в рационализации управления финансовыми ресурсами. Не менее важной стратегической инициативой является принятие решения о внедрении системы SAP Wave 2, запуск которой успешно состоялся в январе 2013 года. Проект SAP Wave 2 направлен на повышение эффективности бизнес-процессов и затрагивает абсолютно все сферы деятельности Компании. Переход на данную систему был завершен в первом квартале отчетного периода, и уже по результатам деятельности Компании в 2013 году были отмечены первые положительные результаты реализации данного проекта. Еще одним примером стратегической инициативы является внедрение системы управления эффективностью бизнеса BPMS (Business Performance Management System): ее пять элементов, перечисленные ниже, способствуют реализации стратегии Компании.

¹ Более подробно см. в отчете об устойчивом развитии Компании за 2012 год.

Пять элементов системы управления эффективностью бизнеса BPMS

1. Стратегия

Формулирует то, каким образом Компания будет добиваться долгосрочных целей

→ ПРИМЕНЕНИЕ

- Понимание стратегии Компании каждым сотрудником и командой
- Постановка задачи сотрудникам в соотношении со стратегической инициативой, на которую влияет ее решение

→ ЧТО ЭТО ДАЕТ

- Понимание плана развития Компании
- Осознание каждым сотрудником своей роли в реализации стратегии

2. Кросс-функциональная согласованность

Базирована на подходе «поставщик — клиент» внутри Компании. Например, склад предоставляет услуги, связанные с комплектацией и погрузкой продукции отделу доставки

→ ПРИМЕНЕНИЕ

- Определение совместно с командой своих внутренних клиентов и услуг, которые им оказываются
- Согласование понимания услуг с внутренними клиентами и совместное определение для них показателей эффективности

- Информирование внутренних клиентов о достижении клиентских ключевых показателей

→ ЧТО ЭТО ДАЕТ

- Поддержание культуры ориентации на клиента
- Прозрачность во взаимоотношениях между подразделениями

3. Ключевые показатели эффективности бизнеса (KBIs)

Выставляются в начале года по итогам утверждения годового бизнес-плана и определяют успешность достижения поставленной цели и реализации стратегии

→ ПРИМЕНЕНИЕ

- Выставление измеримых и управляемых KBIs и их согласование со стратегией
- Регулярное отслеживание результата

→ ЧТО ЭТО ДАЕТ

- Четкость понимания задач и приоритетов для каждого сотрудника
- Информацию о результативности сотрудника для понимания действий по развитию

4. Встречи по подведению итогов

Помогают эффективно отслеживать результаты и своевременно предпринимать необходимые действия

→ ПРИМЕНЕНИЕ

- Планирование встреч в календаре и их проведение строго в запланированное время
- Привлечение к участию всех членов команды
- Использование стандартной для всех формы презентации

→ ЧТО ЭТО ДАЕТ

- Своевременное определение проблемных зон / зон риска
- Вовлеченность всех членов команды в процесс достижения общих целей
- Возможность отметить лучшие результаты в команде

5. Постоянные улучшения

Иницирует улучшения в областях деятельности, где встречается регулярное недостижение результата

→ ПРИМЕНЕНИЕ

- Пересмотр бизнес-процессов
- Проведение кросс-функциональных собраний для принятия решений по улучшению KBIs
- Назначение индивидуальных сессий с сотрудниками по итогам оценки резуль-

татов (может применяться наставничество, коучинг или предоставление обратной связи)

→ ЧТО ЭТО ДАЕТ

- Постоянное улучшение результатов
- Развитие сотрудников

Реализация стратегии Компании и развитие бизнеса напрямую зависят от успешности интеграции и при-

менения принципов устойчивого развития во всех бизнес-процессах Компании².

² Более подробно о подходе Компании к устойчивому развитию и комплексе мер, осуществляемых в данном направлении, см. в разделе «Стратегия и подход к управлению устойчивым развитием» настоящего отчета.

4. Стратегия и подход к управлению устойчивым развитием

4.1. ПОДХОД КОМПАНИИ К УСТОЙЧИВОМУ РАЗВИТИЮ И ВЗАИМОДЕЙСТВИЮ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ

Компания реализует свою деятельность в области устойчивого развития в соответствии с подходом, принятым на уровне Системы Coca-Cola и закрепленным в концепции Me, We, World («Я, Мы, Мир»), основные принципы которой заключаются в стремлении к повышению качества жизни людей, развитию местных сообществ, сохранению и защите окружающей среды.

В России для достижения поставленных целей в долгосрочной перспективе Компания развивает несколько направлений в области устойчивого развития, которые значимы с точки зрения влияния на ее деятельность, репутацию и финансовые результаты, в том числе:

- развитие местных сообществ;
- охрану окружающей среды;
- забота о сотрудниках / охрана труда и безопасность;
- социальные и благотворительные проекты;
- взаимодействие с поставщиками;
- взаимодействие с потребителями / качество продукции и упаковка.

Компания активно вовлекает представителей заинтересованных сторон, влияющих на ее деятельность или находящихся под ее воздействием, в деятельность в рамках данных направлений.

К числу заинтересованных сторон Компании относятся:

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

- клиенты;
- поставщики;
- сотрудники Компании и их семьи.

При осуществлении любого взаимодействия с заинтересованными сторонами Компания руководствуется принципами социального партнерства, взаимовыгодного сотрудничества, уважения, открытости и доверия.

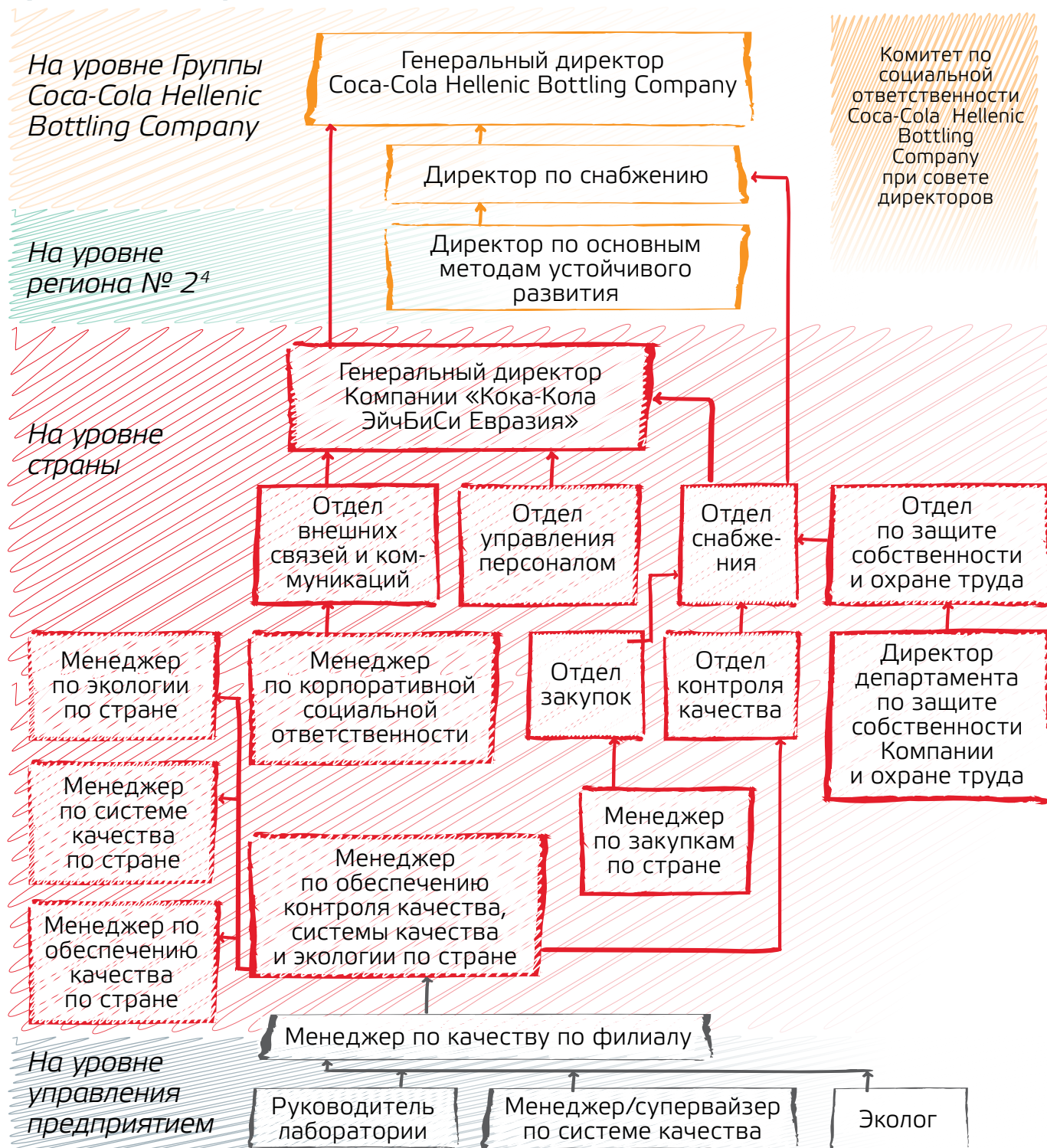
4.2. ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА И СТАНДАРТЫ УПРАВЛЕНИЯ УСТОЙЧИВЫМ РАЗВИТИЕМ

Управление устойчивым развитием является стратегическим приоритетом Компании, гарантирующим успешное развитие бизнеса, а также благополучие стейкхолдеров Компании.

В Компании создана система управления устойчивым развитием, которая охватывает различные организационные уровни, а также включает в себя стандарты и политики, обеспечивающие реализацию принципов устойчивого развития на практике. Одним из основополагающих документов, регулирующих ответственный подход Компании к ведению бизнеса, является Кодекс делового поведения Компании, закрепляющий стандарты этического делового поведения, соблюдение которых ожидается от всех сотрудников. Вместе с тем в Компании разработан комплекс внутренних документов, включая различные политики и стандарты, которые регулируют деятельность Компании по различным направлениям в области устойчивого развития, определяют корпоративные нормы, а также формируют позицию Компании в отношении управления внешними факторами³.

³ Более подробно ознакомиться с перечнем документов, а также их кратким содержанием можно в отчете об устойчивом развитии Компании за 2012 год, а также на интернет-сайте Компании в разделе «Устойчивое развитие» (<http://www.coca-colahellenic.ru>).

Организационная структура управления устойчивым развитием



⁴ Страны, входящие в Группу Coca-Cola Hellenic Bottling Company, условно разделены на регионы. Во второй регион входят Россия, Беларусь, Украина, Польша, Армения.



Компания регулярно проводит оценку соответствия своей деятельности утвержденным стандартам, политикам и Ценностям. Для Компании важен вклад каждого сотрудника, и она стремится к тому, чтобы все сотрудники понимали значимость устойчивого развития и несли ответственность за соответствие внутренним стандартам. В этих целях в Компании реализуются программы обучения для сотрудников и партнеров, призванные повысить понимание принципов и стандартов устойчивого развития и социальной ответственности. Кроме этого, целевые показатели в области корпоративной социальной ответ-

ственности учтены в системе ежегодной оценки персонала, что также способствует вовлечению персонала в устойчивое развитие Компании.

Соответствие международным нормам и стандартам является важным фактором повышения доверия к Компании со стороны заинтересованных сторон. В рамках деятельности по устойчивому развитию Компания осуществляет сертификацию своих предприятий по следующим стандартам:

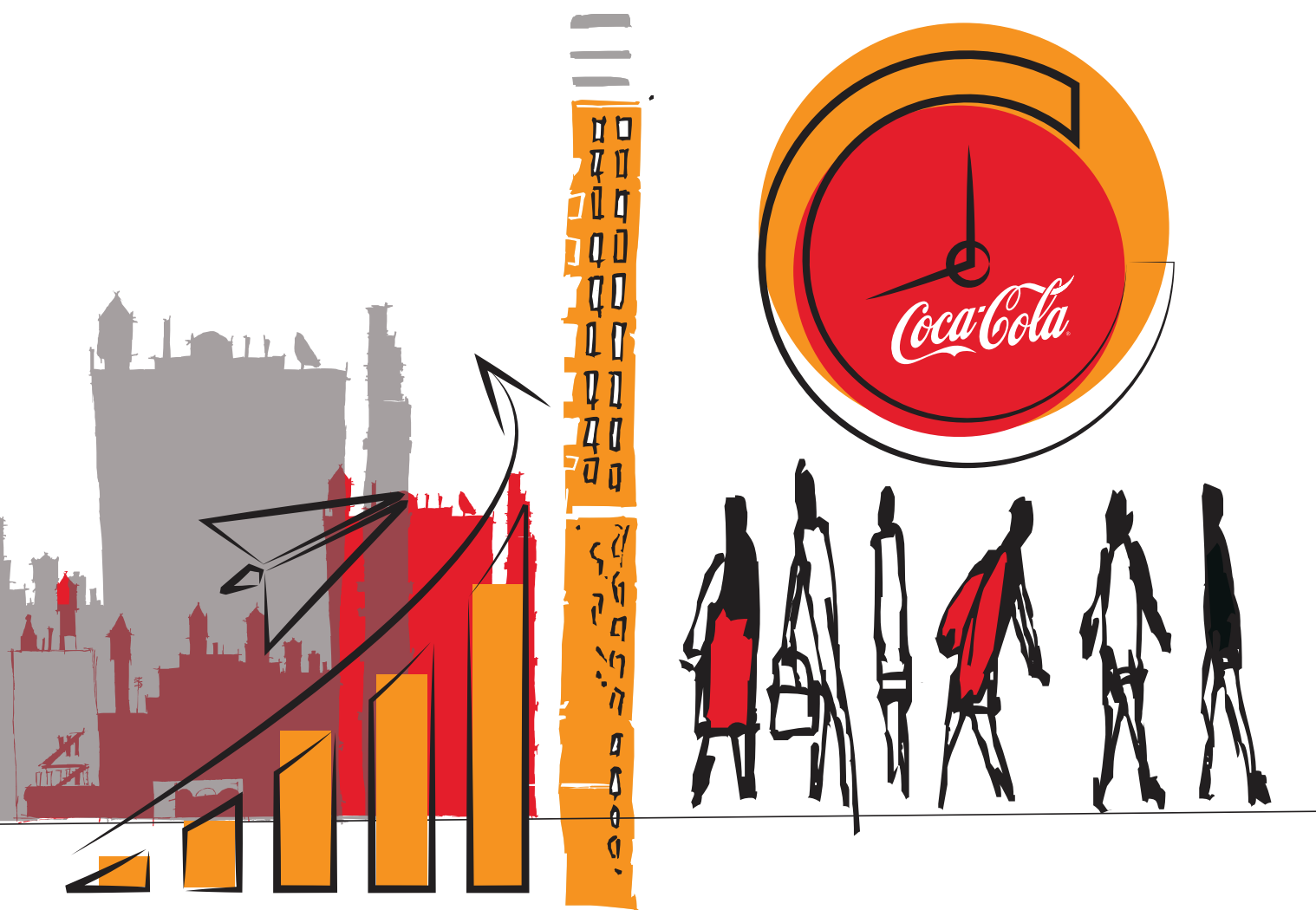
- ISO 9001 — Управление качеством;
- ISO 22000 — Безопасность продукции;
- ISO 14001 — Экологический менеджмент;
- OHSAS 18001 — Охрана труда и безопасность.

Компания следует Принципам Глобального договора ООН, а также придерживается добровольного кодекса ответственного поведения, разработанного отраслевой организацией Union of European Beverages Associations (UNESDA). Компания также принимает участие в программах других международных институтов, включая Европейский альянс за корпоративную социальную ответственность, и оказывает поддержку Глобальной инициативе по отчетности.

Компания как часть Coca-Cola Hellenic Bottling Company является признанным лидером в области устойчивого развития. Ее деятельность получила международное признание, в частности:

- с 2008 года Coca-Cola Hellenic Bottling Company занимает ведущие места в индексах устойчивого развития Dow Jones (DJSI). В 2013 году Coca-Cola Hellenic Bottling Company заняла 1-е место в индексе DJSI в Европе и 2-е место в мире среди производителей напитков;
- Coca-Cola Hellenic Bottling Company входит в индекс устойчивого развития FTSE4Good. В 2013 году Компания заняла 4-е место среди лидеров в отрасли.

me



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

16

Охрана труда и безопасность
производственной деятельности

24

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

5.1. ПОДХОД КОМПАНИИ К УПРАВЛЕНИЮ КАЧЕСТВОМ И ПИЩЕВОЙ БЕЗОПАСНОСТЬЮ

«Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» заботится о здоровье своих потребителей, обеспечивая контроль за качеством продукции на всех этапах производственного процесса. От степени достижения данной цели напрямую зависят репутация, успех Компании и уровень доверия ее клиентов. Обеспечение стабильно высокого качества продукции и услуг на всей территории России является основным приоритетом Компа-

нии, позволяющим добиться устойчивого роста и развития бизнеса.

СХЕМА ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО ПРОЦЕССА

«Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» контролирует процессы производства и дистрибуции продукции, используя для этого самое современное контрольное оборудование и тестовые программы на всех этапах технологического процесса. Контрольные процедуры осуществляются в соответствии с требованиями российского законодательства по качеству продукции, международных



и внутренних стандартов, а также в соответствии с примерами лучших производственных и лабораторных практик.

В рамках технологического процесса особое внимание уделяется технологии очистки воды, так как вода является основным компонентом напитков. При определении качества воды учитываются такие показатели, как внешний вид, вкус и запах, физико-химический состав, микробиология. На всех заводах Компании добытая из местных источников вода проходит многоступенчатую очистку, которая включает высокоэффективную фильтрацию, модификацию солевого и микроэлементного состава, обеззараживание и тонкую фильтрацию. Таким образом обеспечиваются единый состав и качество воды независимо от места производства.

Начиная с 2011 года все производственные линии Компании были сертифицированы для производства безконсервантных продуктов, что позволило повысить качество и безопасность продукции. На данный момент карбонизированная продукция и продукция асептического производства (Nestea, Powerade) производится без использования химических консервантов. В линейке карбонизированных продуктов исключение составляет только энергетический напиток Burn, в производстве которого используются сертифицированные

консерванты, безопасность которых подтверждена многочисленными исследованиями.

СИСТЕМА ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПИЩЕВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРОДУКЦИИ

Обеспечение высокого качества продукции возможно благодаря успешному применению Компанией на протяжении уже нескольких лет системы обеспечения пищевой безопасности продукции, которая основана на:

- создании и обеспечении гигиенических условий по всей цепочке производства и потребления пищевых продуктов;
- соответствии применимым нормативным требованиям законодательства Российской Федерации;
- использовании принципов HACCP (Hazard Analysis and Critical Control Points), в соответствии с которыми анализируются риски, влияющие на безопасность продукции, и идентифицируются критические точки контроля, в которых выявленные риски могут быть предотвращены, устранены или снижены до приемлемого уровня.

Внедрение, реализация и поддержание целенаправленных мер контроля являются обязательным условием защиты качества продукции, достижению которого способствует соблюдение как внутренних, так и международных стандартов в области производства и качества продукции.



СТАНДАРТЫ КАЧЕСТВА И ПИЩЕВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРОДУКЦИИ

В целях создания и функционирования системы менеджмента качества и пищевой безопасности была разработана Политика в области качества и пищевой безопасности, которая представляет собой неотъемлемую часть интегрированной Политики «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» в области качества, пищевой безопасности, охраны окружающей среды, охраны труда и промышленной безопасности. Обязательными для исполнения являются требования пищевого законодательства Российской Федерации и требования корпоративных стандартов The Coca-Cola Company — KORE (Coca-Cola Requirements), разработанных с учетом технологических особенностей производства. В тех случаях, когда требования корпоративных стандартов оказываются более жесткими по сравнению с аналогичными законодательными требованиями, Компания непременно следует более жесткому требованию, тем самым обеспечивая высочайшее качество продукции и узнаваемость вкуса, которому привыкли доверять потребители во всем мире.

В 2013 году были зафиксированы единичные случаи обнаружения нестандартной продукции, которые были связаны с повреждением упаковки и нарушением внешнего вида напитка. Были определены корневые причины и предприняты корректирующие действия.

АУДИТЫ ЗАВОДОВ И СЕРТИФИКАЦИЯ СИСТЕМ МЕНЕДЖМЕНТА

Центральный офис поддержки (Central Support Office) и четыре производственные площадки CCHBC Eurasia подтвердили соответствие централизованной системы управления качеством, функционирующей в Компании, требованиям международного стандарта ISO 9001 : 2008. Также все производственные площадки сертифицированы по схеме сертификации FSSC 22000 (Food Safety System Certification), подтверждающей соответствие их систем обеспечения пищевой безопасности международным требованиям.

Все заводы Компании также проходят внешние проверки, которые проводят независимые эксперты, на соответствие требованиям KORE в области качества и пищевой безопасности продукции. В 2013 году четыре завода успешно прошли

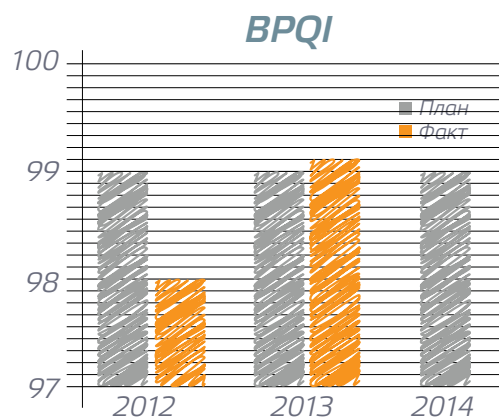
такие аудиты, которые, по новым требованиям, были неанонсированными.

5.2. ВНУТРЕННИЕ ПОКАЗАТЕЛИ КАЧЕСТВА ПРОДУКЦИИ И УПАКОВКИ

В рамках деятельности по оценке, контролю и поддержанию стабильно высокого качества продукции Компания использует внутренние показатели — индексы качества продукта (BPQI) и упаковки (PCQI), рассчитываемые The Coca-Cola Company, которая осуществляет независимый отбор образцов готовой продукции на рынке.

ИНДЕКС КАЧЕСТВА ПРОДУКТА BPQI отражает процентную долю находящейся в торговой сети продукции, которая соответствует спецификации по каждому из следующих параметров:

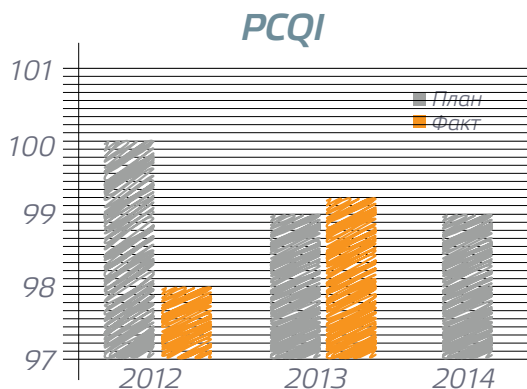
- внешний вид;
- вкус и запах;
- содержание сахара;
- кислотность;
- насыщение углекислотой;
- микробиология.



В 2013 году при плане 99% показатель BPQI достиг уровня 99,12%, увеличившись на 8% по сравнению с предыдущим отчетным периодом. В 2014 году Компания планирует поддерживать индекс BPQI на уровне не ниже 99%.

ИНДЕКС КАЧЕСТВА УПАКОВКИ PCQI отражает долю находящейся в торговой сети продукции, которая соответствует спецификации по следующим параметрам:

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



Индекс качества упаковки PCQI в 2013 году также превысил плановый показатель в 99%, составив 99,22%, что на 8,5% больше, чем в 2012 году. В следующем отчетном периоде планируется обеспечить поддержание показателя PCQI на аналогичном высоком уровне не ниже 99%.

Улучшить индексы качества продукта и упаковки в 2013 году позволили следующие меры:

- проведение в конце 2012 года подробного анализа ситуации в области качества продукции, по результатам которого был разработан обширный план корректирующих и превентивных действий. Все запланированные мероприятия были выполнены;
- реализация программ по развитию персонала, включающих обучение, тренинги и другие мероприятия для сотрудников;
- ежемесячный мониторинг индекса качества продукции со стороны центрального офиса поддержки и предоставление обратной связи предприятиям по его результатам.

В 2013 году группа стран Компании, в которую входит также Россия, заняла 2-е место в мире в глобальной Системе Coca-Cola по индексу качества продукта и упаковки.

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ ПО ВОПРОСАМ КАЧЕСТВА ПРОДУКЦИИ

Обратная связь с потребителями

Важным элементом своевременного определения дальнейших направлений развития

Компании и областей для улучшения является обратная связь с потребителями и клиентами, в частности по вопросам качества и пищевой безопасности продукции. Контактные данные ответственных сотрудников Компании доступны на интернет-сайте Компании в разделе «Контакты» (<http://coca-colahellenic.ru/Contacts/>). Система Coca-Cola осуществляет обратную связь с потребителями посредством горячей линии: тел. +7 (800) 200-22-22, звонок бесплатный из любого региона России. Жалобы потребителей на качество продукции регистрируются круглосуточно семь дней в неделю и немедленно передаются отделам качества заводов, на которых была произведена продукция. Отдел качества завода проводит расследование, результаты которого через сотрудников горячей линии передаются потребителю. Основной причиной жалоб, как и в прошлом отчетном периоде, в 2013 году было несоответствие параметрам качества в отношении условий транспортировки и хранения продукции в торговой сети.

В 2013 году показатель удовлетворенности потребителей качеством продукции⁵ продолжил положительную динамику двух прошлых отчетных периодов, снизившись до уровня 0,09 при плановом CPM⁶ = 0,10. На 2014 год план по данному показателю также установлен на уровне не выше 0,10.

Для клиентов Компании работает горячая линия Центра обслуживания клиентов.
Тел.: +7 (800) 700-77-77.

Осознавая особую необходимость донесения достоверной информации о продукции до всех сотрудников Системы Coca-Cola, Компания реализует образовательную программу для персонала по вопросам качества, безопасности и ингредиентного состава безалкогольных напитков, производимых «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия». В 2012–2013 годах в рамках данной программы 10 010 сотрудников стали участниками специальных информационных сессий, на которых им была предоставлена подробная и развернутая информация по ингредиентному составу безалкогольных газированных напитков Компании.

⁵ Подробная информация о системе расчетов показателя удовлетворенности потребителей качеством продукции содержится в отчете об устойчивом развитии Компании за 2012 год.

⁶ CPM (Complaints per million) — количество жалоб, зарегистрированных на 1 млн. проданных бутылок.

УЧАСТИЕ В АССОЦИАЦИЯХ И ОТРАСЛЕВЫХ ИНИЦИАТИВАХ

«Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» принимает активное участие в работе ассоциаций «Союз производителей безалкогольных напитков», «Российский союз производителей соков», «Лига защиты потребительского рынка от поддельной и некачественной продукции», содружества производителей фирменных торговых марок «РусБренд», некоммерческой ассоциации «Промышленность за экологию» («РусПЭК»). В рамках деятельности этих некоммерческих организаций обсуждаются законодательные инициативы, касающиеся российского рынка безалкогольной продукции, а представители компаний-производителей выступают в качестве экспертов. Компания считает, что именно таким образом должен строиться диалог между представителями производителей и органами государственной власти, а при принятии законодательных инициатив, влияющих на деятельность компаний, должны учитываться мнения всех заинтересованных сторон — потребителей, поставщиков, предприятий торговли, государства, производителей.

5.3. КЛЮЧЕВЫЕ СОБЫТИЯ 2013 ГОДА В ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПРОИЗВОДСТВОМ И КАЧЕСТВОМ

ИНТЕГРАЦИЯ С ЗАО «МУЛТОН»

В 2013 году была завершена интеграция Компании с ЗАО «Мултон». Заводам «Мултон» была оказана поддержка в прохождении сертификации, а также обеспечен контроль над выполнением их KBI (целевых показателей). Положительная оценка и признание бизнес-успехов Компании подтверждаются получением командой ЗАО «Мултон» высшей награды Coca-Cola Hellenic — Кубка Andrew David — за исключительные бизнес-результаты. Эти достижения стали возможны благодаря слаженной работе команды, а также поддержке и контролю эффективности деятельности со стороны «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия», которая принимает активное участие в руководстве производством продукции на заводах ЗАО «Мултон», а также в обеспечении высокого качества сервиса для клиентов и потребителей продукции.





ЗАПУСК SAP WAVE 2

1 января 2013 года состоялся успешный старт проекта SAP Wave 2 (Go-Live). Внедрение комплексной системы SAP Wave 2 («Системы, приложения и продукты для обработки данных — Вторая Волна»), направленной на совершенствование всех бизнес-процессов Компании, происходило в 2012 году. Старт данного проекта явился важнейшим в стратегическом плане событием, позволившим вывести «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» на качественно более высокий бизнес-уровень. В процессе внедрения SAP Wave 2 в области производства продукции были пересмотрены, оптимизированы и модернизированы практически все ключевые производственные процессы, что в свою очередь позволило повысить эффективность управления ими и добиться прозрачности в отчетах, значительно упростив их анализ.

Россия является одним из первых регионов деятельности Coca-Cola Hellenic Bottling Company, который внедрил SAP Wave 2 в области качества на 100% на всех 14 заводах Компании. Основными улучшениями в рамках данной системы в области качества явились:

РАСШИРЕНИЕ ПРОГРАММЫ ЕАТВ («СОВЕРШЕНСТВО БЕЗ ГРАНИЦ»)

Единый Центр Поддержки Клиентов (ЦПК) (Customer Care Center — CCC) открылся 15 октября в Нижнем Новгороде. Направления работы Центра:

- TelSell — создание заказов по телефону через исходящие звонки клиентам;
- SPOC — прием звонков, поступающих от клиентов на горячую линию;
- Back-Office — обработка заказов.

Создание Единого Центра Поддержки Клиентов — это стратегическая задача, которая стояла перед Компанией. Это позволит оказывать лучший сервис клиентам и укреплять позиции на рынке. Пока специалист Центра по телефону занимается созданием заказов, торговый представитель может сфокусироваться на развитии своей территории и улучшить представленность в торговых точках. Наши клиенты также могут обратиться на единую горячую линию, специалисты Центра принимают звонки, помогают решить возникшую проблему и гарантируют высокий уровень сервиса. Также в задачи специалистов Центра входит проверка заказов на предмет ошибок. Таким образом, мы можем гарантировать выполнение показателя

DIFOTAI — доставка клиентам в полном объеме, вовремя и без ошибок в документах.

Многие инновационные и эффективные практики вырабатываются и тиражируются в Компании в результате реализации программы «Совершенство без границ» (Excellence Across the Board, EATB), которая действует в Компании с 2008 года. Сертификация по EATB была проведена в прошлом отчетном периоде, а в 2013 году продолжено активное внедрение лучших практик в производственных процессах.

В рамках EATB в 2013 году был запущен Sustainability Module, который включает в себя процесс оценки рисков (Basic Risk Assessment and Full Risk Assessment) по качеству пищевой безопасности, экологии и охране труда при обсуждении и оценке необходимости и целесообразности внедрения улучшений.

Одним из элементов программы EATB является инициатива по совершенствованию производственных процессов EATB Lean Manufacturing (Бережливое производство). Цель инициативы — построение системы управления, ориентированной на снижение всех видов потерь, повышение эффективности производственного процесса и поддержание качества продукции на самом высоком уровне.

В отчетном периоде производственная команда EATB осуществила сертификацию системы EATB LM на соответствие «серебряному» уровню, который подтвердил, что базисные модули EATB LM не только внедрены в полном объеме, но и дают постоянный положительный эффект в отношении ключевых производственных результатов.

В 2013 году также были разработаны четыре проекта совершенствований, направленных на повышение качества профилактического обслуживания, производственной отчетности, учреждение четкого процесса диагностики оборудования для реализации корректирующего обслуживания, а также вовлечение всего производственного персонала в создание улучшений, которые являются основным экономическим рычагом в обеспечении конкурентоспособности Компании на современном этапе развития производства. Все проекты были протестированы в 2013 году на Московском заводе и представлены заводским командам страны. В 2014 году начнется работа

по обучению и консультированию по внедрению проектов на предприятиях.

УВЕЛИЧЕНИЕ ПОКАЗАТЕЛЯ DIFOTAI

По мнению Компании, высокое качество продукции должно дополняться отличным сервисом. Именно поэтому с началом успешной реализации SAP Wave 2 началось внедрение процессов и обучение методам по увеличению показателя DIFOTAI⁷, оценивающего уровень обслуживания клиентов.

Мониторинг показателя DIFOTAI позволяет корректно отследить весь процесс заказа продукции клиентом с момента оформления до доставки заказа и указать на допущенные ошибки.

После старта в 2013 году программы по увеличению индикатора DIFOTAI предполагалось, что на первоначальном этапе он достигнет уровня 95% с последующим увеличением. Однако уже в феврале индикатор по стране превысил данный уровень, а за весь 2013 год составил 96,5%.

НАГРАДЫ И ДОСТИЖЕНИЯ В ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПРОИЗВОДСТВОМ И КАЧЕСТВОМ

- Компания второй год подряд была удостоена премии Successful Practices Country Award 2013 за лучшие бизнес-практики по оптимизации производства готовой продукции. «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» заняла 3-е место среди 28 стран присутствия Coca-Cola Hellenic Bottling Company, предложив большее число эффективных и реализуемых бизнес-практик, которые в настоящее время успешно реализуются во многих странах. Данное достижение показывает успешное развитие Компании в области совершенствования технологий, что способствует повышению ее конкурентоспособности на мировом глобальном рынке.
- В декабре 2013 года два завода «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» — в Санкт-Петербурге и Красноярске — прошли независимую оценку аудиторами Всероссийской организации качества (ВОК) и стали обладателями сертификатов Европейского фонда менеджмента

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



качества (EFQM) в номинации «Признанное совершенство» и получили максимально возможный рейтинг — пять звезд (градация от трех до пяти звезд). В дальнейших планах Компании — сертификация по модели EFQM всех предприятий «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия».

5.4. ОСНОВНЫЕ ПЛАНЫ КОМПАНИИ В ОБЛАСТИ ПРОИЗВОДСТВА И КАЧЕСТВА ПРОДУКЦИИ НА 2014 ГОД

- Расширение производства соков, которые раньше изготавливались только на заводах ЗАО «Мултон». В 2014 году планируется установить пять новых линий по производству соков:
- две — на предприятии в Новосибирске, одну — в Ростове-на-Дону и на заводах ЗАО «Мултон», одну — в Санкт-Петербурге и две — в Щелково.
- В 2014 году планируется установить одну новую линию ПЭТ по производству карбонизированных продуктов на предприятии в Москве.
- Облегчение упаковки ряда видов продукции.
- Расширение EATB Sustainability Module не только на производстве, но и в логистике.
- Расширение области сертификации централизованной системы менеджмента качества по ISO 9001 с включением в нее процесса установки и обслуживания оборудования постмиксов (Cold Drink).
- Модернизация систем очистных сооружений промышленных стоков на шести предприятиях Компании.

6. Охрана труда и безопасность производственной деятельности

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

Компания «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» стремится создать особую культуру охраны труда и безопасности производственной деятельности, в которой каждый работник не только находится в безопасных условиях и соблюдает все необходимые требования безопасности, но и стремится предотвратить возникновение рисков для других сотрудников, посетителей и подрядчиков. Забота о сотрудниках является одной из ключевых Ценностей Компании, которая определяет подход менеджмента к вопросам охраны труда. Основное стремление Компании заключается в достижении нулевого травматизма на заводах и обеспечении безопасности мирового класса.

В Компании задокументирована, внедрена и постоянно улучшается система менеджмента профессионального здоровья и безопасности на рабочем месте. В области охраны труда «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» руководствуется нормами национального законодательства, внутренними требованиями The Coca-Cola Company — KORE, а также требованиями международного стандарта OHSAS 18001, содержащего руководящие указания к разработке и внедрению систем менеджмента профессиональной безопасности и охраны труда. Также «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» разработала и использует в своей деятельности ряд документов, основным из которых является Политика в области профессиональной безопасности и охраны труда.

Организация и координация системы управления охраной труда и безопасностью производственной деятельности осуществляется отделом по за-



щите собственности и охране труда, директором департамента по защите собственности Компании и охране труда и менеджером по охране труда по стране, которому подчиняются координатор по охране труда по стране и сотрудники в филиалах. Всего в данном направлении задействован 51 сотрудник.

В соответствии с Программой по оценке и управлению рисками в Компании, риски в области охраны труда и безопасности производственной деятельности оцениваются во всех подразделениях при выполнении всех видов работ. Опасности идентифицируются на каждом этапе трудового процесса — от начала до завершения работ. В Компании созданы и поддерживаются в актуальном состоянии реестры рисков и формируются списки мероприятий по управлению данными

рисками по каждому подразделению, каждой территории и каждому виду работ.

Работа по охране труда и безопасности производственной деятельности осуществляется по четырем направлениям:

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



6.2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ

Руководством «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» поставлена амбициозная цель по снижению количества несчастных случаев к 2015 году на 50% по сравнению с уровнем 2011 года. В Компании для всех функций и уровней ежегодно устанавливаются цели и задачи в области охраны труда.

СЕРТИФИКАЦИЯ И АТТЕСТАЦИЯ

Деятельность Компании соответствует международному стандарту OHSAS 18001, содержащему требования и руководящие указания к разработке и внедрению систем менеджмента профессиональной безопасности и охраны труда. В частности, в 2012 году завершена сертификация заводов «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» по дан-

ному стандарту. Все заводы сертифицированы и ежегодно подтверждают соответствие стандарту успешным прохождением внешних аудитов. В 2013 году пять заводов также успешно прошли аудиты на соответствие внутренним требованиям The Coca-Cola Company (KORE). В 2013 году на восьми заводах проведены аудиты по проверке соблюдения требований стандартов Property Loss Prevention⁸.

РАБОТА С ПОСТАВЩИКАМИ, ПОДРЯДЧИКАМИ И ТРЕТЬИМИ ЛИЦАМИ

При работе с подрядчиками ведется мониторинг количества несчастных случаев и осуществляются корректирующие действия, а также ведется учет прямых и косвенных издержек, связанных с несчастными случаями на производстве. Во время проведения тендерных процедур критериями выбора той или иной компании-подрядчика являются в том числе и требования в области охраны труда и безопасности производственной деятельности. Сотрудники компаний-подрядчиков должны быть обучены, аттестованы и ознакомлены с оценкой рисков тех зон, в которых будут работать.

До начала работ для всех сотрудников компании-подрядчика специалистом по охране труда «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» проводится вводный инструктаж по охране труда, выдаются памятки с основными требованиями безопасности на территории Компании и проводятся отдельные инструктажи непосредственно на рабочих местах.

Для участников экскурсий на предприятия «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» также проводятся инструктажи по технике безопасности.

В 2013 году проведена аттестация по условиям труда 986 рабочих мест. В связи с введением новых законодательных требований с 2014 года в Компании будет проводиться специальная оценка условий труда.

⁸ Стандарт Property Loss Prevention устанавливает процедуры, направленные на предотвращение утраты имущества.

6.3. МЕРОПРИЯТИЯ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА И БЕЗОПАСНОСТИ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

В «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» регулярно проводятся инструктажи для работников предприятий по вопросам охраны труда в рамках программы Toolbox Talks⁹. В 2013 году проведено 14 917 таких инструктажей.

Также для исключения несчастных случаев на производстве посредством формирования навыков наблюдения и обсуждения вопросов безопасности на рабочих местах с использованием позитивной мотивации безопасного поведения проводятся поведенческие аудиты безопасности Walk the Talk. В 2013 году проведено 1446 таких аудитов.

Для выявления незначительных происшествий на заводах Компании внедрена процедура по сбору и анализу потенциально опасных событий Near Miss. В 2013 году было выявлено 2119 Near Miss. Все случаи были проанализированы, по каждому из них были разработаны и внедрены корректирующие действия.

В продолжение усилий по изменению отношения каждого работника к безопасности и формированию проактивного подхода к охране труда у персонала в 2014 году Компания планирует начать

реализацию проекта «Повышение культуры безопасности».

ВСЕМИРНЫЙ ДЕНЬ ОХРАНЫ ТРУДА И НЕДЕЛЯ ОХРАНЫ ТРУДА

28 апреля, во Всемирный день охраны труда, «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» ежегодно проводит ряд мероприятий, направленных на улучшение культуры охраны труда и привлечение внимания к проблеме травматизма на рабочем месте. Для Компании это прекрасная возможность укрепить практики по безопасности.

В отчетном году темой Всемирного дня охраны труда была профилактика профессиональных заболеваний. Мероприятия, посвященные Дню охраны труда, в Компании включали проведение проверок состояния безопасных условий труда на рабочих местах, беседы по охране труда и трудовому законодательству в каждом подразделении с участием руководителей и специалистов по охране труда, мотивационные программы для сотрудников. Кроме того, «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» ежегодно проводит тематическую Неделю охраны труда. В 2013 году темой данного мероприятия стало перемещение тяжестей вручную и эргономика.

ПРОМЫШЛЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

- «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» считает промышленную безопасность основой безопасности (или успешного бесперебойного функционирования) современного производства и прилагает усилия к недопущению аварий на опасных производственных

⁹ Toolbox Talks — процедура, во время которой начальники смен проводят инструктажи и обсуждают с работниками вопросы в области охраны труда.



объектах (ОПО). Последовательный подход к данной области позволяет поддерживать нулевой уровень аварий, связанных с опасными производственными объектами.

- Для обеспечения промышленной безопасности в Компании внедрен и постоянно совершенствуется комплекс взаимосвязанных организационных и технических мероприятий в целях предупреждения аварий и инцидентов на ОПО, локализации и ликвидации последствий таких аварий. В 2013 году проведена перерегистрация ОПО всех заводов в связи с изменениями в законодательстве и изменением применяемых технических устройств и успешно пройдены плановые проверки со стороны Ростехнадзора.
- Внутри Компании создана центральная аттестационная комиссия для аттестации лиц, ответственных за безопасную эксплуатацию ОПО заводов, разработано единое положение по управлению промышленной безопасностью. Для отслеживания соблюдения требований «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» продолжает развивать формы дистанционного контроля за соблюдением требований промышленной безопасности.

В 2013 году был выполнен план мероприятий по обеспечению промышленной безопасности и производственного контроля, проведен ряд экспертиз и технических освидетельствований ОПО, а также проведена отработка противоаварийных тренировок с персоналом, эксплуатирующим ОПО в рамках ПЛА и других регламентирующих документов.

ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

Компания уделяет большое внимание пожарной безопасности. Кроме организации выполнения требований законодательства РФ, стандартов Property Loss Prevention и KORE, в 2013 году проведен ряд мероприятий, направленных на улучшение противопожарной обстановки филиалов. Проведена модернизация и установка элементов противопожарной защиты на заводах в Истре, Новосибирске, Красноярске, Москве, Орле, Екатеринбурге, Ростове, Самаре. Также в отчетном году отделу логистики направлена усовершенствованная методика оценки выбора складов по охране труда и пожарной безопасности для ее практического применения при выборе арендуемых помещений.

В дальнейшем «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» планирует продолжить повышать уровень пожарной

безопасности, проводя обучение и обеспечивая соответствие требованиям законодательства и стандартам Компании в данной области.

БЕЗОПАСНОСТЬ ДОРОЖНОГО ДВИЖЕНИЯ

Одной из основных причин травматизма в «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» является использование автотранспорта. Коэффициент аварийности в 2013 году составил семь ДТП на 1 млн. км дорог, что на 11% выше аналогичного показателя предыдущего года. Винованность работников в ДТП составила 23,4%, наблюдается снижение по сравнению с 2012 годом на 24% по служебным автомобилям руководителей, на 2,5% — по служебным автомобилям торговых представителей и на 63% — по водителям магистральных тягачей.

В 2013 году проведено обучение 7129 работников по безопасности дорожного движения в соответствии с требованиями законодательства, кроме того, проведено дополнительное обучение 960 работников в соответствии с требованиями Компании. Организована установка систем активного контроля безопасности на все вновь приобретаемые транспортные средства.

ОБУЧЕНИЕ

Все уровни персонала — от рабочих до высшего менеджмента — регулярно проходят внутреннее и внешнее обучение и проверку знаний требований охраны труда. Кроме того, работники проходят инструктажи по охране труда (вводные и на рабочем месте). В 2013 году были запущены новые образовательные программы, в том числе обучение на международный общий сертификат в области охраны труда NEBOSH¹⁰, обучение водителей Компании безопасности дорожного движения через Интернет (AlertDriving training), программа «Поведенческий аудит безопасности».

Семь сотрудников Компании прошли обучение и получили международный общий сертификат NEBOSH в области охраны труда, руководители подразделений по охране труда и безопасности

¹⁰ NEBOSH — сертификат в области техники безопасности и охраны труда, присуждаемый Национальным экзаменационным советом по охране труда Великобритании. Обучение основано на международных конвенциях и руководствах Международной организации труда и лучших международных практиках в области охраны труда и безопасности на рабочем месте.

производственной деятельности прошли тренинг по требованиям The Coca-Cola Company (KORE).

Отдельно стоит обозначить работу по обучению сотрудников пожарной безопасности. В 2013 году Компания реализовала ряд мероприятий, направленных на обучение в рамках данного направления.

- В 13 филиалах успешно проведены учения по отработке действий сотрудников в случае возникновения пожара и других чрезвычайных ситуаций.
- Проведено 63 практических тренировок по действиям сотрудников в случае возникновения пожара, при этом 13 раз привлекались подразделения пожарной охраны МЧС России.
- Организовано 36 практических тренировок по действиям сотрудников в случае возникновения чрезвычайных ситуаций, к которым 11 раз привлекались аварийно-спасательные формирования МЧС России.
- Проведено 44 занятия с добровольными пожарными дружинами и нештатными аварийно-спасательными формированиями филиалов.

6.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В 2013 ГОДУ

Итоги работы по охране труда в 2013 году отражают общую тенденцию к предупреждению и значительному сокращению травматизма в целом на заводах Компании. Количество несчастных случаев снизилось на 48% по сравнению с показателями 2010 года и на 7% по сравнению с показателями 2012 года. Коэффициент частоты несчастных случаев (количество несчастных случаев на 100 работников) по итогам года составил 0,23.

Последовательная реализация инициатив в области охраны труда и безопасности производственной деятельности и работа по совершенствованию системы управления в этой области положительно повлияли на коэффициенты, отражающие уровень травматизма и степень безопасности условий труда¹¹.

Коэффициент потерянных дней в 2011 году составил 2,32, в 2012 — 6,49, а в 2013 году — 9,24. В 2013 году коэффициент профессиональных заболеваний¹² во всех регионах оказался на нуле-

	2011	2012	2013	2014 (план)
Количество несчастных случаев (включая несчастные случаи с сотрудниками подрядных организаций)	37	29	27	-16%
Динамика количества несчастных случаев	-27%	-21%	-7%	
Коэффициент частоты несчастных случаев	0,29	0,24	0,23	0,19
Динамика коэффициента частоты несчастных случаев	-32%	-20%	-4%	-16%
Количество тяжелых несчастных случаев	15	8	2	-20%
Динамика количества тяжелых несчастных случаев	-6%	-47%	-75%	

¹¹ Для расчета коэффициентов незначительные травмы не учитывались. При расчете потерянных дней в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации использовались календарные дни, а не рабочие по графику. Отсчет потерянных дней производился с момента получения травмы. При регистрации несчастных случаев и формировании

соответствующей отчетности Компания также руководствуется Трудовым кодексом Российской Федерации.

¹² Коэффициент профессиональных заболеваний — частота профессиональных заболеваний по отношению к общему рабочему времени, отработанному всей рабочей силой за отчетный период.

Коэффициент производственного травматизма (КПТ) в 2011–2013 годах



вом уровне, включая как работников Компании, так и независимых подрядчиков.

Последовательная работа в области безопасности привела к тому, что в 2013 году не было зафиксировано ни одного смертельного случая среди сотрудников Компании и независимых подрядчиков.

ПЛАН НА 2014 ГОД

«Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» добилась значительных успехов в области охраны труда и безопасности производственной деятельности, но планирует и в дальнейшем реализовывать постоянные улучшения, концентрируясь на следующих направлениях:

- улучшение условий труда, отсутствие высоких факторов риска, связанных с условиями труда на рабочих местах;
- проактивное управление охраной труда, внедрение системы поощрений и взысканий;
- улучшение культуры охраны труда;
- выполнение планов по безопасности дорожного движения и неотвратимость взысканий за нарушения;
- формирование системы охраны труда, сфокусированной на безопасных действиях сотрудников.





we



Развитие местных сообществ

32

Управление персоналом

41

7. Развитие местных сообществ



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

С целью комплексного развития местных сообществ Компания реализует долгосрочные социальные проекты, направленные на популяризацию активного образа жизни, повышение уровня экологического самосознания, рост образовательного и культурного уровня населения.

Для достижения максимальной эффективности реализуемых проектов и концентрации ресурсов в 2013 году Компания приняла решение сфокусироваться на трех основных направлениях социальной деятельности:

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

При реализации проектов по данным направлениям Компания ориентируется на несколько целевых

групп, включая сотрудников, партнеров и местное население¹³.

ПАРТНЕРСКИЕ ОРГАНИЗАЦИИ

Взаимодействие с общественными организациями является для «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» одной из важнейших составляющих при реализации проектов в области развития местных сообществ. Сотрудничество Компании с общественными организациями заключается в привлечении экспертизы для совместной реализации крупных социальных проектов.

В 2013 году Компания продолжила сотрудничество со своими основными партнерами. Среди них:

- АНО «Оргкомитет «Сочи 2014»;
- Министерство спорта Российской Федерации;
- ФГУЗ «Центр крови Федерального медико-биологического агентства»;
- Международная федерация общества Красного Креста и Красного Полумесяца;
- Институт консалтинга экологических проектов;
- Enactus;
- Программа развития ООН (ПРООН/ГЭФ);
- Бюро ЮНЕСКО в Москве и многие другие¹⁴.

КОРПОРАТИВНОЕ ВОЛОНТЕРСТВО

Важным направлением в сфере социальной ответственности является поддержка волонтерских инициатив, а также разработка и реализация специальных корпоративных программ, призванных помочь раскрытию добровольческого потенциала сотрудников. Развитие этого направления находит широкий отклик и поддержку среди сотрудников. На основе приобретенного опыта и лучших мировых практик в 2013 году была разработана

¹³ Подробнее о ключевых группах заинтересованных сторон Компании см. в отчете об устойчивом развитии Компании за 2012 год.

¹⁴ Полный перечень партнерских организаций см. в отчете об устойчивом развитии Компании за 2012 год.

корпоративная концепция по волонтерству, отражающая основные принципы работы Компании в данной области.

В 2013 году среди наиболее востребованных сотрудниками вариантов участия в программах корпоративного волонтерства были:

- пожертвование своего времени;
- нефинансовое пожертвование;
- помощь в чрезвычайных ситуациях.

Данные виды помощи оказались наиболее востребованными не только среди сотрудников, но и среди благополучателей. В отчетном периоде Компания также продолжила работу над разработкой онлайн-системы для сбора денежных пожертвований от сотрудников.

В 2013 году в социальных и экологических волонтерских проектах приняли участие 4507 сотрудников, что составило более 34,1% от общего числа работников Компании. Это на 5% больше, чем в предыдущем году, что свидетельствует о росте заинтересованности сотрудников в корпоративных добровольческих инициативах.

ДОСТИЖЕНИЯ КОМПАНИИ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ЗА 2013 ГОД

Значимым достижением 2013 года стало получение командой России награды Группы Coca-Cola Hellenic — Community Trust Award — 2013 за успешное сопровождение Эстафеты Олимпийского огня «Сочи 2014». Данная награда присуждается «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» второй год подряд.

7.2. ПРОЕКТЫ В ОБЛАСТИ ПОДДЕРЖКИ СПОРТА И АКТИВНОГО ЗДОРОВОГО ОБРАЗА ЖИЗНИ

«Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» традиционно поддерживает спортивные события и соревнования, и речь идет не только о профессиональном спорте и спорте высоких достижений, но и о массовых, непрофессиональных, любительских спортивных турнирах и мероприятиях. Кроме того, Компания считает частью своей миссии продвижение активного здорового образа жизни в молодежной среде, привлечение молодых людей к регулярным занятиям спортом и развитие ответственного отношения к своему здоровью.

В России 2013 год был богат на спортивные события. Coca-Cola Россия выступила партнером важнейших из них — XXVII Всемирной летней универсиады в Казани и Эстафеты Олимпийского огня «Сочи 2014».

XXVII ВСЕМИРНАЯ ЛЕТНЯЯ УНИВЕРСИАДА В КАЗАНИ

Поддержка летней Универсиады стала одним из ключевых элементов программы по поддержке спорта и активного здорового образа жизни, которую Компания сделала своим долгосрочным стратегическим приоритетом.

Универсиаду в Казани предваряла Эстафета огня.

За 359 дней чаша с огнем Универсиады побывала в 74 городах и населенных пунктах нашей страны.

В Эстафете приняли участие 2013 факелоносцев. В спортивных соревнованиях Универсиады приняли участие более 13 тысяч спортсменов из 162 стран, был разыгран 351 комплект наград.

Перед Компанией стояла ответственная задача — снабжение напитками спортсменов, тренеров, волонтеров и зрителей студенческих соревнований. Обеспечение высочайшего качества сервиса при снабжении и следование стандартам мерчандайзинга были особенно важны, поскольку один из продуктов, производимых Компанией, — напиток Powerade — имел статус официального напитка соревнований.

Помимо бесперебойного обеспечения спортсменов и зрителей качественными безалкогольными напитками, «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» продемонстрировала в Казани новые разработки в области защиты окружающей среды — все холодильники с напитками Компании, используемые на соревнованиях, являлись энергосберегающими.





ЭСТАФЕТА ОЛИМПИЙСКОГО ОГНЯ «СОЧИ 2014»

Основным спортивным событием 2013 года, безусловно, стала Эстафета Олимпийского огня «Сочи 2014». На протяжении всего 2013 года Coca-Cola Россия участвовала в выборе факелоносцев, сотрудничала с Оргкомитетом «Сочи 2014» в вопросах разработки маршрута, решала организационные и административные вопросы, разрабатывала и проводила мероприятия в целях поддержки и продвижения Эстафеты. Эстафета Олимпийского огня стартовала 7 октября 2013 года в Москве и завершилась 7 февраля 2014 года в Сочи. Российская Эстафета стала самой масштабной и продолжительной в истории Олимпийских Зимних Игр — она прошла в более чем 120 городах России, в ней приняли участие более 14 тысяч факелоносцев. На заводах и в филиалах Coca-Cola Hellenic состоялись остановки Олимпийского огня «Сочи 2014», и сотрудники Компании получили уникальный шанс стать частью олимпийского движения.

Участвуя в организации и проведении Эстафеты, Coca-Cola Россия стремилась к тому, чтобы принести частичку Олимпиады в каждый город маршрута и дать жителям всех городов возможность прикоснуться к грядущему событию, почувствовать свою сопричастность к XXII Олимпийским Зимним Играм «Сочи 2014». В 78 городах из более чем 120 населенных пунктов, принявших Эстафету, Компания провела масштабные городские праздники для жителей. Каждое мероприятие сопровождалось 20-минутным шоу, которое предваряло зажжение Олимпийской чаши. В бренд-зоне Coca-Cola каждый гость мероприятия мог поуча-



ствовать в интерактивных конкурсах, сфотографироваться с Олимпийским факелом и получить уникальный сувенир — светящуюся бутылочку.

«КОЖАНЫЙ МЯЧ — КУБОК СОСА-COLA»

Приобщение школьников к активному образу жизни, привлечение внимания родителей и общественности к физическому развитию детей, формирование у подрастающего поколения командного духа и спортивных привычек являются основными направлениями деятельности Компании в области поддержки массового спорта.

«Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» многие годы поддерживает детский и юношеский непрофессиональный футбол, участвуя в программах, которые объединяют всех, для кого футбол является стилем жизни и любимым увлечением.

С 2002 по 2012 год Компания проводила футбольные соревнования для школьников-непрофессионалов «Праздник футбола с Coca-Cola», в которых за 11 лет приняли участие 68,5 тысячи игроков. В то же время с 2009 года The Coca-Cola Company является титульным партнером Всероссийского детско-юношеского турнира «Кожаный мяч», орга-





низованного при содействии Российского футбольного союза, Министерства спорта РФ, Министерства образования и науки РФ. История этого самого известного и массового детского футбольного турнира берет свое начало еще в 1964 году. Благодаря объединению усилий Системы Соса-Сола в России в 2013 году два футбольных события удалось объединить в один масштабный проект — Всероссийский футбольный турнир среди школьников «Кожаный мяч — Кубок Соса-Сола». С 2013 года в старшей и средней возрастных группах участников (14–15 лет и 12–13 лет соответственно) разыгрывается Кубок Соса-Сола.

С апреля по октябрь 2013 года Система Соса-Сола поддержала детские футбольные игры среди непрофессионалов и организовала мероприятия для болельщиков в 30 городах России, в которых приняли участие около 28 тысяч подростков старше 12 лет.

В общей сложности участниками соревнований «Кожаный мяч» в 2013 году стали более 537 тысяч юных футболистов из 40 тысяч школ России. Национальные финалы в средней и старшей возрастных группах состоялись в сентябре 2013 года в Волгограде и Краснодаре. Команда — победитель соревнований в старшей возрастной группе получила особый приз от Системы Соса-Сола — поездку в детский футбольный лагерь Соса-Сола

в Бразилии (состоится в 2014 году). Команда, одержавшая победу в средней возрастной группе, получила в качестве приза поездку на матч сборной России по футболу (состоится в 2014 году). Участие Системы Соса-Сола в организации соревнований придало импульс турниру, подняв его на качественно новый уровень, добавило настроения, привлекло внимание широкой общественности и привело зрителей на трибуны. Благодаря консолидации усилий Системы Соса-Сола, государственных и общественных спортивных и образовательных структур «Кожаный мяч — Кубок Соса-Сола» стал ярким спортивным событием в жизни многих городов. Сегодня это не только соревнования юных футболистов, но и настоящий праздник любви к футболу, который вносит значительный вклад в продвижение активного и здорового образа жизни среди подростков.

В 2014 году Компания будет продолжать свою деятельность в данном направлении, на сегодняшний день запланированы различные спортивные мероприятия, самым ярким событием стала поддержка XXII Олимпийских Зимних Игр «Сочи 2014». Кроме того, Система Соса-Сола планирует запуск новой долгосрочной программы «В Движении!», направленной на популяризацию регулярных занятий спортом среди молодежи и подростков.

7.3. ПРОЕКТЫ В ОБЛАСТИ ОБРАЗОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ МОЛОДЕЖИ

ПРОЕКТ «РОССИЙСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ЮНИОРСКИЙ ВОДНЫЙ КОНКУРС»

Седьмой год подряд «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» выступила партнером Российского национального юниорского водного конкурса — федеральной инициативы по вовлечению старшеклассников в природоохранную деятельность и раскрытию их научно-исследовательского и творческого потенциала. Конкурс организуется Институтом консалтинга экологических проектов при поддержке Министерства природных ресурсов и экологии РФ, Федерального агентства водных ресурсов¹⁵.

Целью конкурса является разработка проектов в сфере охраны и восстановления водных ресурсов и поощрение деятельности школьников, направленной на решение проблем и вопросов, связанных с защитой и улучшением качества водных ресурсов в различных регионах России, а также внедрение и применение передовых методов и технологий в данной области.

В 2013 году девизом конкурса стала фраза «Вода: проектируем будущее». В соответствии с девизом молодые люди со всей страны представили на суд жюри научно-исследовательские и прикладные проекты по проблемам водоподготовки и очистки загрязненных стоков, сохранению биоразнообразия водоемов, исследованию взаимосвязи водных, социальных, климатических и других факторов, а также форсайт-исследованиям.

ЭКСКУРСИОННАЯ ПРОГРАММА НА ЗАВОДЫ «КОКА-КОЛА ЭЙЧБИСИ ЕВРАЗИЯ»

Все заводы компании «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» в России открыты для посещения, экскурсии проводятся для организованных групп. За 2013 год музеи при заводах посетили более 40 тысяч человек.

Для привлечения большего количества посетителей в музеи Компания старается максимально



разнообразить программу и применять самые современные технологии. В 2013 году экскурсионные комнаты — музеи Coca-Cola — в Екатеринбурге и Новосибирске были полностью реконструированы, в Орле, Самаре и Владивостоке произошло обновление экспозиции.

Также в 2013 году был запущен онлайн-тур по заводу на интернет-сайте Компании (www.plant.coca-colahellenic.ru).

7.4. ПРОЕКТЫ В ОБЛАСТИ ЗАЩИТЫ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ И УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

«ЖИВАЯ ВОЛГА»

С 2006 года Компания совместно с Бюро ЮНЕСКО в Москве реализует программу, направленную на решение экологических проблем Волги и привлечение общественного внимания к проблеме ее устойчивого использования, — «Живая Волга».

С 2013 года одним из ключевых приоритетов программы стало развитие культуры бережного использования ресурсов Волжского бассейна. С этой целью был запущен ряд образовательных инициатив с использованием новых информационных технологий. В городах — участниках проекта прошли экологические конференции и круглые столы на тему сохранения водных ресурсов, конкурсы для студентов-журналистов, тематические открытые уроки для школьников. Для реализации приоритетных задач проекта «Живая Волга» были привлечены ассоциированные школы ЮНЕСКО.

¹⁵ Российский национальный юниорский водный конкурс является частью международного водного конкурса (Stockholm Junior Water Prize), участие в котором примет проект — победитель национального конкурса.

Помимо реализации образовательных инициатив, в отчетном периоде было продолжено проведение природоохранных акций с привлечением волонтеров. По итогам года в рамках программы состоялись мероприятия в Нижнем Новгороде, Казани, Ярославле, Саратове, Волжском, Волгограде и Самаре, в них приняли участие 2439 волонтеров. По итогам акций было собрано 31,7 тонн твердых бытовых отходов.

За 2013 год инструментарий программы был обновлен благодаря разработке интерактивной настольной игры «Путешествие по Волге», запуску интернет-сайта www.living-volga.ru, где публикуется актуальная информация по вопросам, связанным с программой «Живая Волга» и устойчивым использованием ресурсов Волжского бассейна. Среди достижений 2013 года можно отметить победу программы «Живая Волга» в национальной экологической премии «ЭРАЭКО» в номинации «За рекультивацию и восстановление загрязненных территорий».

ПРОЕКТ «ЗЕЛЕННЫЕ КОМАНДЫ COCA-COLA HELLENIC»

В отчетном году экологическому проекту «Зеленые команды», нацеленному на очистку и благоустройство берегов водоемов, воспитание и поддержание экологической культуры среди населения, исполнилось десять лет. На протяжении всего периода реализации акции «Зеленых команд» всегда проходили при активном участии и поддержке волонтеров, администраций городов, представителей экологических и природоохранных организаций, школьников и студентов. С 2004 года в уборке и озеленении городов по всей России приняли участие более 41 500 человек, всего было собрано и вывезено более 950 тонн мусора. Каждый год мероприятия по

очистке и благоустройству берегов водоемов становятся более интересными и яркими, растет количество участников, расширяется география проекта.

В юбилейном, 2013 году «Зеленые команды» выступали под девизом «Десять лет мы за чистый город!» и охватили своими мероприятиями 36 городов России, в том числе Москву, Санкт-Петербург, Нижний Новгород, Калининград, Ростов-на-Дону, Ставрополь, Владивосток, Новосибирск, Красноярск, Екатеринбург, Пермь, Тюмень, Казань, Читу, Иркутск, Сочи, Абакан, Братск, Ачинск, Орел, Петрозаводск, Щелково и другие. Всего в проекте приняли участие 6680 человек, которые собрали 150 тонн мусора.

В 2013 году в ряде городов проект «Зеленые команды» проводился совместно с Всероссийской экологической акцией «Блогеры против мусора». Задачи этих двух проектов совпадают, поэтому и было принято решение об объединении усилий для повышения эффективности.

В Московском регионе программу мероприятий совместили с проектом «Возьми пластик в оборот!»¹⁶: был организован отдельный сбор пластиковых бутылок с последующим вывозом на завод по переработке пластмасс «Пларус».

«ЗА ЧИСТОЕ БУДУЩЕЕ ОЗЕРА БАЙКАЛ»

В 2013 году проект реализовывался на территории острова Ольхон, Иркутская область. Целями проекта являлись очистка острова от скопившегося мусора, содействие формированию социально ответственного поведения в отношении водных ресурсов, укрепление взаимодействия с органами власти и местными жителями по вопросам охраны окружающей среды. Силами 190 участников (из них 65 волонтеров Компании) было очищено 1,5 км территории и собрано 32 тонны бытовых отходов, а также 20 тонн пластика и 12 тонн стекла.

«ДЕНЬ ЧЕРНОГО МОРЯ»

Акция проводится ежегодно с 2012 года.

В 2013 году участниками мероприятий стали жители Сочи, Новороссийска, Анапы и Геленджика. Партнерами выступили администрации этих городов, Волонтерский центр «Сочи 2014» и другие общественные организации.

Основными целями в отчетном году стали привлечение внимания общественности к вопросам



¹⁶ Подробнее о проекте см. в разделе «Вклад в развитие экономики и управление поставщиками».



охраны окружающей среды и вовлечение молодежи в решение экологических проблем Черного моря. Всего в акции приняли участие более 800 человек, включая более 330 волонтеров. За время проведения природоохранных мероприятий было очищено 6 кв. км территории, собрано 11 тонн мусора, оказана натуральная помощь в виде 1958 литров воды.

Кроме того, в 2013 году в рамках «Дня Черного моря» в Сочи Системой Coca-Cola была проведена общегородская экологическая акция «Чистому городу — чистое море». Ее соорганизаторами выступили Оргкомитет «Сочи 2014», администрация Сочи и UNDP (ПРООН). После генеральной уборки набережной реки жители и гости города смогли посетить экогородок на площади Искусств, где можно было принять участие в экологических викторинах, мастер-классах по изготовлению поделок из мусора, сфотографироваться с факелом «Сочи 2014» и талисманами Игр.

7.5. СОЦИАЛЬНЫЕ И ВОЛОНТЕРСКИЕ ИНИЦИАТИВЫ

СОЦИАЛЬНЫЙ ПРОЕКТ «РОЖДЕСТВЕНСКИЙ КАРАВАН»

Проект «Рождественский Караван», посвященный поддержке воспитанников детских домов и школ-интернатов, а также детей, находящихся на лечении в больницах и реабилитационных центрах, в 2013 году прошел в 13-й раз. В период с 16 декабря 2013 по 6 января 2014 года «Рождественский Караван» посетил 126 детских домов, школ-интернатов и детских больниц в 60 городах России. В проекте было задействовано 60 ярких брендированных грузовиков Компании. В «Рождественском Караване» приняли участие 1950 сотрудников и волонтеров, положительные эмоции и подарки от Компании получили 38 800 жителей городов, включая 7665 детей из детских домов, школ-интернатов и больниц.

Для воспитанников подшефных детских домов в 2013 году сотрудники «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» организовали мастер-классы по лепке, изготовлению открыток, декорированию игрушечных валенок. И конечно, всем ребятам достались долгожданные новогодние подарки. В отчетном периоде «Рождественский Караван», так же как и многие социальные проекты Компании, увеличил свой масштаб. Кроме праздника и подарков для детей участники проекта устраивали праздничные представления на площадях некоторых городов по маршруту следования. Темой «Рождественского Каравана» в 2013 году стали Олимпийские Зимние Игры «Сочи 2014». Праздничные «спортивные» гулянья прошли в Рязани, Ярославле, Костроме, Пятигорске, Владикавказе, Новосибирске и многих других городах. Данный проект является гордостью Компании. Появившись много лет назад по инициативе одного из сотрудников, «Рождественский Караван» сегодня реализуется не только в России, но и в других странах присутствия Группы.

СПОНСОРСТВО И БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОСТЬ

В рамках своей благотворительной деятельности Компания оказывает помощь не только социально незащищенным группам населения, таким как дети-сироты, люди пожилого возраста, но и людям, оказавшимся в сложной жизненной ситуации или пострадавшим в результате стихийных бедствий. Летом 2013 года Система Соса-Кола в рамках Глобального соглашения о сотрудничестве с Международной федерацией общества Красного Креста и Красного Полумесяца передала для нужд пострадавших от наводнения на Дальнем Востоке 22 816 литров чистой питьевой воды BonAqua. Вода была доставлена в наиболее пострадавшие районы Хабаровского края. Волонтеры и сотрудники Хабаровского регионального отделения Российского Красного Креста распределили воду пострадавшим от наводнения в населенных пунктах Красная речка, Корсаково-1, Корсаково-2. Данная помощь оказалась своевременной, так как пострадавшие от наводнения испытывают сложности с питьевой водой, ведь использование воды из традиционных источников может быть опасно для здоровья. Местное подразделение «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» также пострадало от наводнения — склады с продукцией оказались затоплены. По этой причине чистая питьевая вода была направлена в зону бедствия из Владивостока.

7.6. РЕГИОНАЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ

В 2013 году Компания реализовала два экспериментальных проекта в региональных подразделениях: «Год спорта» в Северо-Западном регионе и корпоративную волонтерскую программу в Московском регионе.

«ГОД СПОРТА» В СЕВЕРО-ЗАПАДНОМ РЕГИОНЕ

В 2013 году в Санкт-Петербурге и ряде других городов, входящих в Северо-Западный регион, был впервые запущен и успешно реализован проект «Год спорта». Целями проекта стали популяризация занятий спортом и продвижение активного здорового образа жизни среди сотрудников Компании.

В течение года Компания проводила внутренние спортивные соревнования по футболу, настольному теннису, занятия общей физической подготовкой и зарядкой, а также поддерживала участие сотрудников в общегородских конкурсах и соревнованиях. В рамках экспериментального проекта для сотрудников была разработана специальная мотивационная программа. В 2013 году в мероприятиях в рамках «Года спорта» приняли участие 427 человек, что составляет около 30% от числа сотрудников регионального офиса.





Проект признан успешным и будет развиваться Компанией в 2014 году.

КОРПОРАТИВНАЯ ВОЛОНТЕРСКАЯ ПРОГРАММА МОСКОВСКОГО РЕГИОНА

В 2013 году экспериментальная волонтерская программа Московского региона включала в себя несколько направлений работы с разными типами благополучателей: поддержку воспитанников детских домов и школ-интернатов, людей пожилого возраста, малоимущих семей, помощь населению при возникновении чрезвычайных ситуаций, а также проведение дней донора (донорство крови и компонентов). Диверсификация направлений, а также организация специальных семинаров для сотрудников «Помогать легко!» и профессиональный инструктаж волонтеров с привлечением экспертов позволили вывести на новый уровень волонтерскую деятельность работников Компании в регионе.

В рамках направления по поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в 2013 году Компания начала работу с Центром социальной (постинтернатной) адаптации Департамента социальной защиты населения г. Москвы. Основной целью сотрудничества является решение проблемы негативного отношения работодателей к приему на работу выпускников социальных учреждений.

В процессе разработки находится программа социальной адаптации, позволяющая детям, несмотря на все трудности, адаптироваться, реализовать себя в профессиональном плане и устро-

иться на достойную работу. В следующем году в Москве запланировано оборудование дома, где будут проживать выпускники детских домов, с помощью педагогов они смогут подготовиться к самостоятельной жизни в течение определенного переходного периода. В отчетном году стартовали мероприятия по благоустройству жилого дома для воспитанников, в том числе усилиями сотрудников Компании.

В рамках поддержки людей пожилого возраста Компания приняла участие в мероприятиях «Старость — в радость», направленных на поддержку одиноких пенсионеров из домов престарелых Москвы и Коломны. В сборе необходимой помощи приняли участие 82 сотрудника Компании. По итогам волонтерской акции помощь получили около 100 человек.

В Московском регионе на регулярной основе при участии специалистов ФГУЗ «Центр крови Федерального медико-биологического агентства» проводится День донора. Идея донорства крови и компонентов уже стала неотъемлемой частью корпоративной культуры Компании, и многие сотрудники сдают кровь на постоянной основе. Подобные мероприятия с каждым годом привлекают все больше сотрудников Компании. В 2013 году более 120 сотрудников московского завода «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» и около 100 работников завода «Мултон» в Щелково приняли участие в днях донора, что позволило передать суммарно около 100 литров крови в ФГУЗ «Центр крови Федерального медико-биологического агентства».



8. Управление персоналом

8.1. ПОДХОД КОМПАНИИ К УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ

Именно благодаря своим сотрудникам Компания достигает успеха и движется дальше, не останавливаясь на достигнутом. «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» стремится стать лидером в области развития персонала, реализуя множество инициатив в данной области. Это подтверждают многие внешние и внутренние награды, полученные в последние годы. В 2013 году Компания вошла в десятку лучших работодателей России по версии «Премии HR-бренд» и газеты «Ведомости», а отдел по работе с персоналом получил внутреннюю награду за привлечение сотрудников The Talent Acquisition Award.

Управление персоналом в Компании осуществляется как на уровне страны, так и на уровне регионов и предприятий. Каждое предприятие реализует полный цикл работ в области управления персоналом, включая подбор, работу с талантами, обучение и развитие, а также компенсации и поощрение. Ежемесячно готовится отчетность по результативности деятельности в области управления персоналом, а выполнение плана по обучению отслеживается ежеквартально.

В основе системы управления персоналом «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» лежат принципы взаимодействия с персоналом, направленные на достижение следующих целей:

- исключение дискриминации в трудовых отношениях¹⁷;

- исключение использования детского и принудительного труда;
- создание возможностей для профессионального роста сотрудников;
- обеспечение промышленной безопасности и охраны труда;
- ведение бизнеса без ущерба окружающей среде;
- добросовестное исполнение законов и нормативных требований.

Основные принципы взаимодействия с персоналом закреплены в следующих корпоративных документах:

- Кодекс делового поведения;
- Политика равных возможностей;
- Политика в области прав человека;
- Политика в области промышленной безопасности и охраны труда.

Компания заинтересована в том, чтобы каждый сотрудник осознавал, что его деятельность важна для Компании, и реализовывал свой потенциал. Компания определила ключевые направления деятельности в области управления персоналом, направленные на достижение этой цели:

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

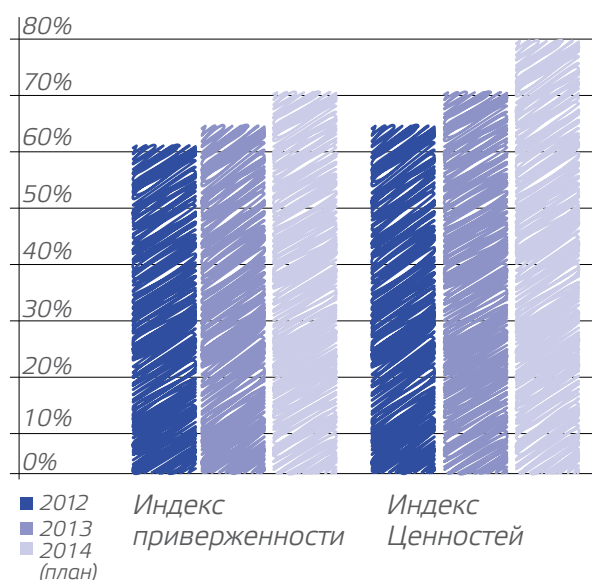
КОРПОРАТИВНЫЕ ЦЕННОСТИ И КУЛЬТУРА

Главная цель деятельности Компании в области развития корпоративной культуры — увеличение уровня вовлеченности и приверженности сотрудников идеям устойчивого развития бизнеса.

В 2013 году проекты по вовлечению персонала охватили всех сотрудников Компании. «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» проводит оценку уровня вовлеченности персонала с 2007 года. С 2007 по 2011 год опросы сотрудников Компании, органи-

¹⁷ Предприятия Компании не используют принудительный и обязательный, а также детский труд. Случаев дискриминации по гендерному, этническому или религиозному признакам, политическим взглядам, в связи с иностранным или социальным происхождением, как это определено Международной организацией труда, или других форм дискриминации в отношении внутренних и/или внешних заинтересованных сторон в деятельности Компании в 2010–2013 годах зарегистрировано не было.

Динамика индексов приверженности и Ценностей в 2012–2013 годах и план на 2014 год



зованные внешним провайдером, проводились раз в два года, а с 2012 года опросы стали ежегодными.

Основными KBI для подразделений по управлению персоналом являются уровень вовлеченности персонала (индекс приверженности) и доля сотрудников, разделяющих корпоративные Ценности Компании (индекс Ценностей). Планомерная работа в данном направлении позволила существенно улучшить показатели 2013 года: индекс приверженности составил 65%, а индекс Ценностей — 70, что на 4 и 5% соответственно выше показателей предыдущего периода. В 2014 году Компания планирует увеличить индекс приверженности до 70, а индекс Ценностей — до 80%, стремясь достигнуть 100%-ного значения в долгосрочной перспективе.

По результатам исследования индекса приверженности и индекса Ценностей разрабатываются и внедряются инициативы, направленные на повышение уровня вовлеченности сотрудников. Например, в 2013 году проводились рабочие встречи и презентации, объясняющие Ценности Компании сотрудникам.

Кроме этого, были реализованы инициативы вовлечения персонала в процесс продвижения корпоративных Ценностей: конкурс «Голосуй за менеджера» и мероприятия в рамках подготовки

к XXII Олимпийским Зимним Играм «Сочи 2014». Конкурс «Голосуй за менеджера» был проведен в рамках продвижения и популяризации Ценностей Компании. Любой сотрудник мог поддержать одного из менеджеров Компании, наиболее приверженного, по мнению сотрудника, корпоративным Ценностям. В итоге всего за девять месяцев проведения конкурса сотрудники прислали 18 710 «лайков» за своих менеджеров.

В рамках подготовки к XXII Олимпийским Зимним Играм «Сочи 2014» было реализовано несколько проектов, а именно:

- из числа сотрудников Компании были выбраны 96 послов Олимпийских Игр, которые в течение 2013 года помогали всем работникам «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» стать ближе к Олимпиаде, вдохновляли и заряжали своих коллег духом соревнования и вовлекали их в олимпийские активности;
- было организовано 14 остановок Олимпийского огня на заводах и в офисах Компании;
- проведен конкурс «Отправь коллегу на Олимпиаду», по итогам которого 300 сотрудников получили билеты на Олимпийские Игры в Сочи. Также 227 человек выбраны для работы на Олимпийских объектах.

УПРАВЛЕНИЕ ТАЛАНТАМИ

Управление талантами и развитие персонала в соответствии с потребностями Компании — неотъемлемая часть системы управления персоналом, направленная на развитие профессионального и личного потенциала сотрудников Компании. Так, в Компании проводится ежегодная оценка результативности и потенциала сотрудников. В частности, каждый руководитель оценивается по семи ключевым областям деятельности, среди которых выделена отдельно область «Развитие персонала», которая включает в себя в том числе анализ выполнения плана преемственности в подразделении и достижения требуемых показателей по текучести кадров. Подтверждение результатов оценки и составление планов по развитию персонала осуществляются на специальных форумах по развитию персонала. В 2013 году в работе таких форумов приняли участие 2990 сотрудников Компании. На основе полученных результатов оценки персонала сотрудники, получившие высокие оценки, получают продвижение. В 2013 году доля персонала, получившего продвижение, составила 89%, что на 14% превышает показатель 2012 года.

Высокое значение данного показателя говорит о том, что перед сотрудниками Компании открываются широкие карьерные возможности. В целях оптимизации деятельности в области управления талантами в октябре 2013 года Компания перешла на новое программное обеспечение, запустив систему Talent Pro на базе SAP. Эта система заменила используемый до этого инструмент — презентации, в которых ранее заполнялись индивидуальные планы развития сотрудников.

В Компании реализуется Программа подготовки будущих менеджеров, в соответствии с которой молодые специалисты, прошедшие многоступенчатый отбор, за два года могут повысить свою квалификацию до уровня, необходимого для занятия позиции линейного менеджера. В 2013 году для прохождения программы были отобраны 66 молодых специалистов в «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» и шесть — в «Мултон». В 2014 году в рамках программы планируется принять еще 30 человек.

Управление талантами также включает в себя взаимодействие со студенческими организациями и сообществами, например Enactus¹⁸ и CIMA¹⁹. Проводятся конкурсы, запускаются специальные проекты, сотрудники Компании входят в жюри Кубка бизнес-кейсов.

Также планируется внедрить единый согласованный подход в формулировании и каскадировании целей BPMS (Business Performance Management System).

РАЗВИТИЕ ПОТЕНЦИАЛА

Развитие потенциала в рамках системы управления персоналом подразумевает определение и развитие навыков, необходимых для достижения успеха Компанией, у различных категорий сотрудников. В качестве ключевого инструмента развития сотрудников «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» реализует концепцию Leadership Pipeline²⁰. Также с 2005 года в Компании действует Корпоративный университет²¹. За восемь лет существования университета в нем прошли обучение 13 019 человек.



В рамках управления потенциалом реализуется несколько ключевых проектов, а именно:

- программа Leadership Development Program для руководителей, которая позволяет развить и усилить лидерские компетенции. В 2013 году по данной программе прошли обучение 12 человек;
- программы ускоренного развития Fast Track Programs для сотрудников коммерческих функций, подготовку по которым в 2013 году прошли 112 сотрудников;
- программа «Полный вперед», запущенная в 2013 году, направлена на ускоренный переход с одного лидерского уровня на другой. С момента ввода программы уже 100 человек приняли в ней участие.

В 2013 году для некоторых позиций были созданы Центры оценки компетенции, цель которых — проведение регулярной оценки сотрудников. На основе результатов проведенной оценки, а также с учетом обратной связи по итогам форумов по развитию персонала составляются индивидуальные планы развития на год. Помимо этого, с сотрудниками проводятся обзорные встречи, направленные на контроль эффективности развития сотрудников в течение года. В 2013 году такие встречи проведены для 750 человек.

¹⁸ Enactus — это международная программа студенческих бизнес-проектов, направленных на решение социальных, экологических и экономических проблем. До ребрендинга программа носила название SIFE.

¹⁹ CIMA — привилегированный институт специалистов по управленческому учету.

²⁰ Подробнее об этой концепции см. в разделе «Управление персоналом» отчета об устойчивом развитии «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» за 2012 год.

²¹ Подробнее об университете см. в разделе «Управление персоналом» отчета об устойчивом развитии «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» за 2012 год.

В Компании зафиксировано увеличение спроса на коучинговые навыки и услуги. Так, в 2013 году было проведено 627 коучинговых сессий в рамках продвижения и поддержания коучинговой культуры, а число внутренних сертифицированных коучей возросло до 27 человек. В регионах была внедрена практика проведения коучинговых дней, в ходе которых любой сотрудник Компании мог узнать о данном инструменте развития и возможностях, предоставляемых Компанией в данном направлении.

В 2013 году реализовано 96% планов по развитию персонала. В 2014 году Компания планирует увеличить количество сотрудников, прошедших программы ускоренного развития, до 305 человек и достичь индекса выполнения планов индивидуального развития до уровня в 100%.

Кроме того, планируется увеличить долю торговых представителей, прошедших обучение по программам коммерческого отдела, до 90%, повысить средний уровень владения навыками продаж среди торговых представителей до 3,1 пункта, а среди супервайзеров отдела продаж — до 3,0 пункта по пятибалльной шкале, запустить пять специально разработанных тренинговых программ для работников отдела логистики на всех уровнях.

ПОВЫШЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ

В рамках повышения организационной эффективности реализуются инициативы, позволяющие повысить производительность и эффективность использования средств Компании и снизить уровень текучести кадров.

В 2013 году производительность повысилась на 2,2%, на 2014 год запланировано дальнейшее увеличение на 5,6%. При этом доля стоимости труда в чистой прибыли от реализации в 2013 году сохранилась на уровне 2012 года и составила 15,9%. На 2014 год запланировано снижение этого показателя до 15,5%.

В 2011 году общая текучесть кадров составила 29,7%, в 2012 году снизилась до 25%, а в 2013 году достигла показателя 26%. Особое внимание Компания уделяет текучести кадров среди торговых представителей. Так, в 2011 году текучесть в этой категории составляла 53,6%, в 2012-м снизилась до 38%. В 2013 году удалось удержать данный показатель на уровне 37,9%. Для снижения текучести среди торговых представителей реализуются следующие инициативы: улучшение качества отбора кандидатов,

программы адаптации и обучения, качественные мотивационные программы, регулярная система оценки деятельности торговых представителей, повышение удовлетворенности через развитие карьерных возможностей и внутренний карьерный рост, пропаганда принципов и целей Компании, воспитание лояльности сотрудников отдела продаж, внедрение системы ежедневных утренних собраний Hellenic Good Morning Meetings.

В 2014 году также планируется повышение производительности на 5,6% и снижение текучести среди торговых представителей до 27%.

8.2. ХАРАКТЕРИСТИКА ПЕРСОНАЛА

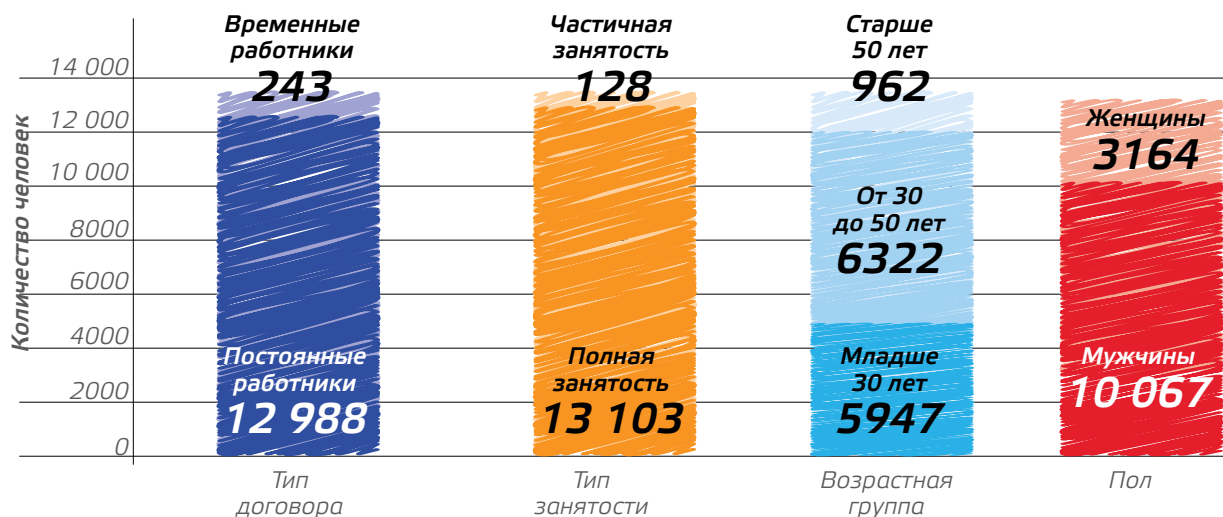
Среднесписочная численность персонала в 2013 году составила 13 231 человек. Их знания, опыт, умения и лояльность позволяют Компании занимать лидирующие позиции в отрасли.

Среднесписочная численность сотрудников «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» и ЗАО «Мултон» в 2013 году в разбивке по регионам

Регион	Количество человек
Центральный	2419
Московский	4067
Сибирь и Дальний Восток	1988
Южный	2035
Северо-Западный	1364
Уральский	1358
Всего	13 231

Состав персонала определяется производственной спецификой: в Компании работают 76% мужчин и 24% женщин, 48% сотрудников младше 30 лет, 45% — в возрасте от 30 до 50 лет, 7% — старше 50 лет.

Численность работников в 2013 году в разбивке по типу договора, типу занятости, возрастной группе и полу



Для замещения вакантных должностей в регионах присутствия Компании осуществляется публикация вакансий в СМИ и на специализированных сайтах по подбору персонала в Интернете. Отбор кандидатов производится посредством интервью по компетенциям. Для отбора торгового персонала дополнительно используются тесты и личностный опросник.

Внешний набор персонала «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» и ЗАО «Мултон» в 2013 году в разбивке по регионам

Регион	Количество закрытых вакансий
Московский	414
Северо-Западный	259
Центральный	709
Южный	466
Уральский	381
Сибирь и Дальний Восток	553
Центральный офис поддержки	153
Всего	2935

8.3. СИСТЕМА МОТИВАЦИИ РАБОТНИКОВ

Система мотивации сотрудников Компании включает материальную и нематериальную части. Работники Компании получают конкурентоспособную заработную плату, которая повышается по результатам оценки сотрудников, а также с учетом ситуации в FMCG-отрасли и на рынке труда в целом. К материальной части относятся система бонусов и премирование за достижение и перевыполнение целей. При необходимости вовлечения работников в проекты существует система поощрения (бонусы), привязанная к результатам внедрения и реализации проектов. К нематериальной части относятся частичная компенсация питания, медицинское страхование, страхование от несчастного случая, трансфер к месту работы, частичная оплата оздоровительного отдыха детей работников.

Компания ценит высокую производительность труда, результативность и эффективность работников, а также лояльность со стороны сотрудников. Для развития и поддержки данных качеств у сотрудников действует ряд программ, которые также можно отнести к нематериальной части мотивации²².

²² Подробнее о программах см. в разделе «Управление персоналом» отчета об устойчивом развитии «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» за 2012 год.



Компания соблюдает все права и предоставляет льготы работникам согласно Трудовому кодексу Российской Федерации. Минимальная заработная плата в Компании во всех существенных регионах деятельности²³ выше минимальной заработной платы в этом регионе²⁴. В 2013 году общие социальные расходы Компании составили 435,9 млн. рублей, фонд оплаты труда — 9742 млн. рублей, а средняя заработная плата — 48 644 рубля.

²³ Существенный регион деятельности — одна из территориальных единиц из следующего списка: Центральный, Московский, Сибирь и Дальний Восток, Южный, Северо-Западный, Уральский. Получить представление о том, в какой регион входит тот или иной субъект Российской Федерации, можно на карте в разделе «О Компании».

²⁴ В качестве минимальной заработной платы приведен минимальный размер оплаты труда (МРОТ) в том субъекте России, где расположен завод «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» или ЗАО «Мултон». Если в существенном регионе деятельности расположено несколько заводов, то приведено максимальное значение МРОТ в существенном регионе деятельности.

Распределение отношения заработной платы начального уровня и минимальной заработной платы в 2013 году



■ Зарплата начального уровня

■ Минимальная заработная плата

▲ Отношение

world



Использование ресурсов
и охрана окружающей среды

48

Вклад в развитие экономики
и управление поставщиками

56

9. Использование ресурсов и охрана окружающей среды

9.1. ПОДХОД КОМПАНИИ К УПРАВЛЕНИЮ РЕСУРСАМИ И ОХРАНОЙ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

Одним из важнейших приоритетов деятельности Компании является экологическая безопасность. «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» постоянно стремится повышать свои экологические стандарты и улучшать технологии в области защиты окружающей среды.

Компания следит за соблюдением принципов охраны окружающей среды на всех этапах цепочки производства, систематически анализируя текущие показатели и определяя задачи на будущее. «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» осознает, что все сотрудники должны знать и понимать экологические Ценности Компании, так как каждый работник оказывает воздействие на окружающую среду. Такая позиция Компании отражается в действующей системе оценки деятельности персонала, которая включает в себя ключевые показатели эффективности в области охраны окружающей среды (далее — ООС).

Компания выделяет несколько приоритетных направлений в области ООС и защиты природных ресурсов, опираясь на общую стратегию развития и особенности бизнеса. Такими направлениями являются:

- рациональное водопользование, охрана водных ресурсов и защита водных источников;
- эффективное использование энергоресурсов и сохранение климата;
- снижение веса упаковки продукции и количества образуемых отходов;
- увеличение процента отходов, переданных на переработку.

Ежегодно каждое предприятие «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» участвует в ряде мероприятий по улучшению экологических показателей Компании, что направлено на решение двух важных задач, стоящих перед Компанией:

- стимулирование руководителей каждого из предприятий принимать все необходимые меры по уменьшению вредного воздействия на окружающую среду;
- повышение сознательности сотрудников в области ответственного экологического поведения и развитие экологической культуры.

Ежегодно «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» проводит конкурс «Экопредприятие года», где вручает награды самому экологически ответственному предприятию. В 2013 году победителем этого конкурса стал завод Компании в Новосибирске.

СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ЭКОЛОГИЧЕСКИМИ АСПЕКТАМИ

В отчетном периоде Компания разработала и внедрила ряд инновационных решений, позволяющих более эффективно управлять экологическими аспектами на уровне страны, а именно:

- разработана централизованная методика идентификации и оценки экологических аспектов;
- создан Реестр значимых экологических аспектов на уровне страны;
- проведена оценка применимых законодательных требований и разработан Реестр законодательных требований в области охраны окружающей среды.

Эти инновационные решения легли в основу нового проекта «Централизованная система экологического менеджмента». Централизованная система позволяет Компании более эффективно управлять значимыми экологическими аспектами для снижения негативного воздействия на окружающую среду на национальном уровне. В рамках этого проекта Центральный офис поддержки «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» выделяет наиболее важные экологические аспекты Компании, разрабатывает единые для всех заводов системы оценки и управления экологическими рисками. Создавая Централизованную систему экологического менеджмента, Компания более эффективно контролирует свою деятельность в области ООС на уровне страны. В 2014 году планируется про-

вести сертификацию и независимый аудит новой системы управления.

Кроме этого, в Компании внедрена и успешно функционирует интегрированная система управления качеством, пищевой безопасностью, охраной окружающей среды, охраной здоровья и профессиональной безопасностью²⁵.

СТАНДАРТЫ И ТРЕБОВАНИЯ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

Контроль за соблюдением требований законодательства является важнейшей частью деятельности Компании. «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» регулярно пересматривает и обновляет документированные экологические процедуры, стандарты и руководства, куда, в частности, входят:

- политика в области качества, пищевой безопасности, охраны окружающей среды, охраны здоровья и профессиональной безопасности;
- цели в области охраны окружающей среды;
- Программа в области ООС (обновляется на ежегодной основе);
- Реестр законодательных требований, которые применимы к деятельности Компании;
- внутрикорпоративные требования стандартов KORE в области охраны окружающей среды;
- руководящие принципы поставщиков (Supplier Guiding Principles).

СЕРТИФИКАЦИЯ И ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ ЭКОЛОГИЧЕСКИЙ КОНТРОЛЬ

Соблюдению необходимых государственных и международных экологических стандартов на каждом из предприятий Компании уделяется пристальное внимание. Так, все предприятия «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» сертифицированы в соответствии с международным стандартом ISO 14001. Предприятия Компании проводят подготовительные работы для Централизованной сертификации по ISO 14001 в 2014 году. Каждое предприятие «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» проходит регулярный независимый аудит своей экологической деятельности. В частности, раз в три года все заводы проходят аудит

на соответствие внутрикорпоративным стандартам KORE. В 2013 году такой аудит успешно прошли предприятия в Самаре, Владивостоке и Орле. Компания уверена, что своевременный контроль позволяет не только уделить внимание качеству работы предприятий, но и совершенствовать системы мониторинга. С 2014 года Компания утвердила новые стандарты контроля качества: теперь The Coca-Cola Company будет проводить неанонсированный аудит на предприятиях «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия». Иными словами, The Coca-Cola Company будет самостоятельно определять дату, количество и список предприятий для аудита, не оповещая об этом руководителей предприятий заранее. Кроме этого, с 2014 года аудит экологической деятельности предприятий будет проходить совместно с оценкой качества, охраны труда и промышленной безопасности, что позволит поддерживать качество работы предприятий на высоком уровне. «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» расширяет границы контроля за экологически чистым производственным процессом и требует соблюдения стандартов в сфере ООС и от своих поставщиков и подрядчиков²⁶.

ОБУЧЕНИЕ В ОБЛАСТИ ЭКОЛОГИИ

«Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» уверена, что достижение высокого уровня экологической ответственности Компании зависит от соблюдения всеми сотрудниками правил и норм экологически ответственного поведения. Поэтому Компания регулярно разрабатывает и совершенствует программы обучения экологическим стандартам как для новых сотрудников, так и для опытных членов команды. Обучение проходит в форме лекций и тренингов. В офисах и на предприятиях Компании регулярно демонстрируются видеоролики, информирующие сотрудников о новых проектах «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» в сфере ООС. В 2013 году все высшее руководство Компании также прошло внешнее обучение экологической безопасности в связи с подготовкой к Централизованной сертификации по стандарту ISO 14001 в 2014 году. По окончании этого курса все руководители функций из Центрального офиса успешно сдали экзамены и получили соответствующие удостоверения государственного образца.

²⁵ Подробнее об этом см. в разделе «Использование ресурсов и охрана окружающей среды» отчета об устойчивом развитии Компании за 2012 год.

²⁶ Подробнее об этом см. в разделе «Вклад в развитие экономики и управление поставщиками» настоящего отчета.

9.2. ВОЗДЕЙСТВИЕ НА ОКРУЖАЮЩУЮ СРЕДУ

Цели «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» по защите окружающей среды распространяются на все этапы цепочки технологического производства. Компания стремится минимизировать свое влияние на природные источники воды и атмосферный воздух, а также сократить количество отходов и потребление энергии.

Целевые показатели по экологии «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» и ЗАО «Мултон»

Целевые показатели по экологии	2013 год	Изменения с 2012 года	Планы на 2014 год
Потребление воды на 1 литр произведенной продукции ²⁷	2,46 л/л	1,2%	2,33 л/л
Потребление энергии на 1 литр произведенной продукции	0,66 МДж/л	2,9%	0,61 МДж/л
Количество отходов на 1 литр произведенной продукции	6,56 г/л	10,2%	5,74 г/л
Процент отходов, переданных на переработку	82%	Изменений нет	84%

²⁷ При потреблении воды на 1 литр произведенной продукции (л/л) учитывается вся вода, поступающая на заводы и используемая не только для производства напитка, но и на вспомогательное производство и обслуживание оборудования, например мойку автотранспорта, торгового оборудования, содержание офисов и т. д.

РАЦИОНАЛЬНОЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ВОДНЫХ РЕСУРСОВ

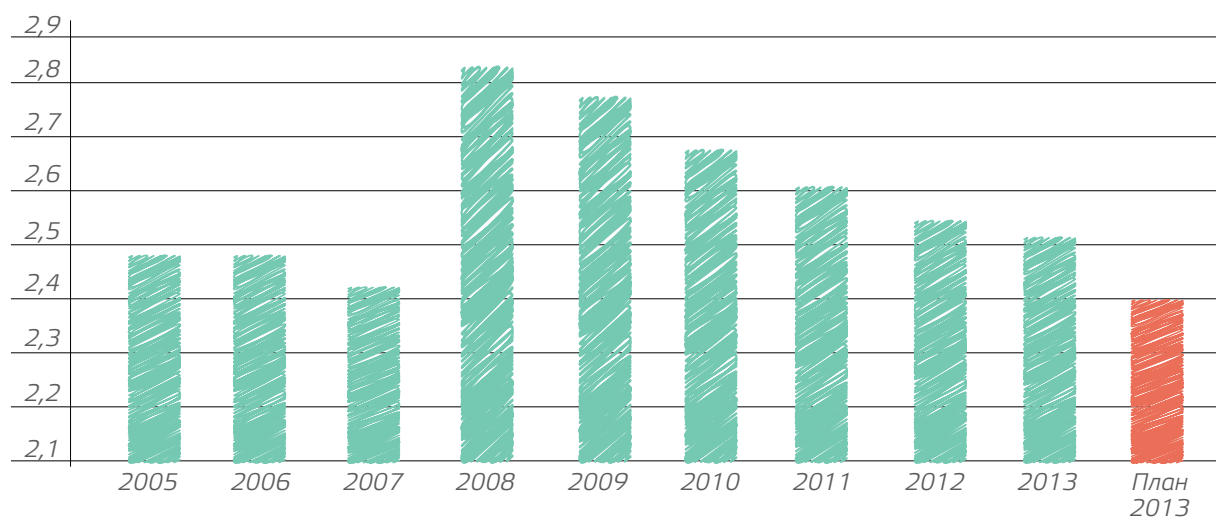
Вода — ключевой ингредиент продукции Компании, на сохранение и защиту которого направлено большинство экологических программ «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия». Защита водных ресурсов и качественное управление ими не только способствуют поддержанию репутации «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» как ведущего российского производителя безалкогольных напитков, но и помогают сохранить достойный уровень жизни местных сообществ, на территории которых расположены предприятия Компании. Сокращение потребления воды и охрана водных ресурсов — основные направления проектов Компании. В рамках этих направлений производятся инвестиции в совершенствование систем контроля удельного водопотребления, технологии по оптимизации санитарной обработки оборудования, помещений, систем водооборота, механизмы очистки и контроля качества воды.

В 2013 году запущено несколько новых инициатив, среди которых «Учет водных ресурсов» (Water assessment). Это новейшее программное обеспечение для контроля и мониторинга водопотребления, которое позволило более эффективно управлять водными ресурсами.

Еще одним новым проектом стало применение техники ECA (Electro Chemical Activation) в системах CIP (Cleaning in place) для санитарных процессов и процессов контроля качества. Эта экологически чистая технология дезинфекции позволяет значительно снизить затраты воды, сократить время процесса дезинфекции и, следовательно, уменьшить потребление энергии. Потенциальная экономия воды при использовании этой технологии на полную мощность может достигать 60%. Компания также продолжает развивать запущенные ранее проекты. Так, в 2013 году заводские кросс-функциональные команды провели детальный анализ водопотребления и возможностей по водосбережению и сформировали план мероприятий по водосбережению.

Несмотря на рост объемов продукции в 2013 году, «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» продолжает снижать показатели удельного водопотребления. В отчетном периоде Компания довела показатель удельного потребления воды на литр продукции до 2,52 л/л. Руководство Компании уверено, что внедрение новых инициатив позволит и дальше снижать потребление воды. В 2013 году Компания значительно сократила долю потребления воды из подземных скважин

Удельное потребление ВОДЫ на 1 литр продукции



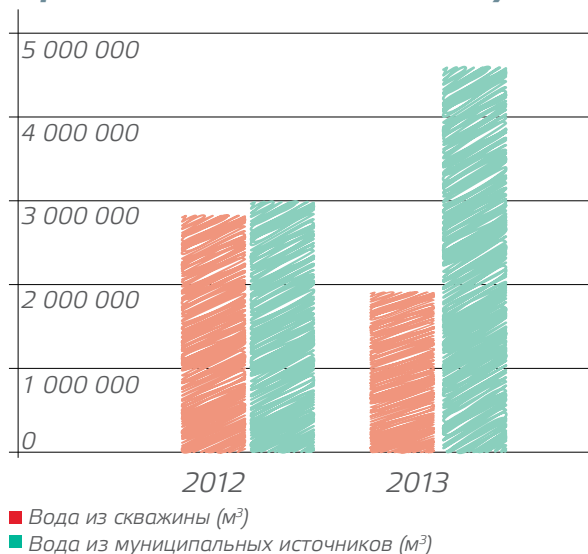
и увеличила водопотребление из муниципальных источников, что позволило сократить прямое воздействие на природные источники воды. Общее водопотребление в 2013 году составило 6,2 млн. м³, при этом водозабор из подземных источников составил 1,7 млн. м³, а из муниципальных — 4,5 млн. м³.

«Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» принимает комплексные меры, направленные на сокращение расходов воды. К таким мерам относятся, например, современные водосберегающие технологии,

программы по контролю и устранению утечек, автоматизация процессов использования воды, а также очистка и вторичное использование воды. В 2013 году объем повторно используемой воды составил более 97 тыс. м³, что на 14 тыс. м³ больше, чем в 2012 году.

Компания уделяет значительное внимание качеству сбрасываемых сточных вод. Перед тем как вода поступает в водоемы или канализационную систему, она проходит несколько этапов очистки. На предприятиях Компании установлено измерительное оборудование, контролирующее качественные и динамические параметры потока очищаемой воды на каждом этапе очистки. Улучшение качества сточных вод — важный экологический показатель Компании. Так, в 2013 году «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» приступила к реализации Плана по реконструкции и модернизации локальных очистных сооружений, что в будущем позволит улучшить качество сточных вод. В отчетном периоде общий сброс сточных вод составил 3,2 млн. м³, включая сточные воды ЗАО «Мултон». Из общего количества сточных вод около 87% поступают в канализационные системы и лишь 13% попадают в водные объекты.

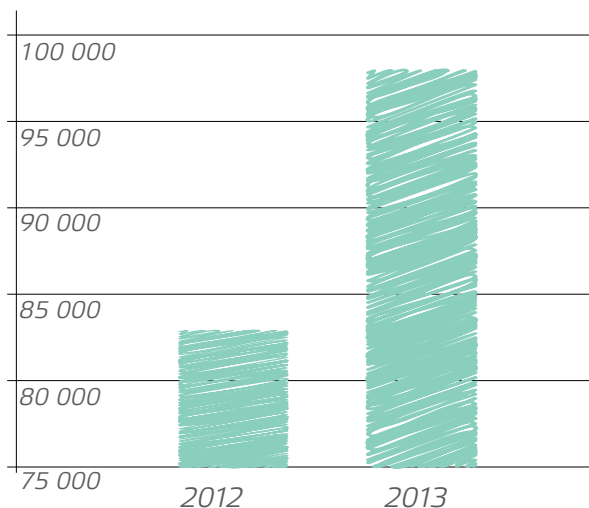
Общее водопотребление в 2012–2013 годах с разбивкой по источнику



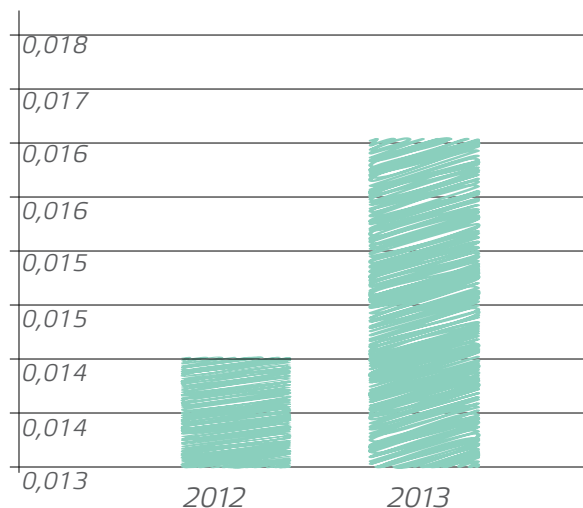
ЭНЕРГОЭФФЕКТИВНОСТЬ И ИЗМЕНЕНИЕ КЛИМАТА

Управление выбросами CO₂ — стратегический приоритет Компании, в соответствии с которым она принимает комплексные меры по снижению потребления энергии и снижению выбросов углекислого газа.

Объем повторно использованной воды в 2013 году



Общее количество повторно использованной воды, м³



Доля повторного использования воды от общего потребления за 2011–2012 годы, в %

«Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» принимает меры по сокращению загрязнения атмосферного воздуха на всей цепочке производства — от изготовления ингредиентов до хранения готовой продукции на прилавках. Компания уверена, что оценка и мониторинг выбросов CO₂ дают возможность эффективнее следить за соблюдением государственных и международных норм в этой сфере и помогают ставить более конкретные задачи на будущее.

ПРОГРАММА ЭНЕРГОСБЕРЕЖЕНИЯ «10 ПРИНЦИПОВ»

В отчетном периоде The Coca-Cola Company продолжает реализовывать Программу энергосбережения «10 принципов», запущенную два года назад совместно с Всемирным фондом дикой природы (WWF)²⁸.

По результатам энергоаудита, проведенного в рамках программы, шесть предприятий в России получили сертификаты по успешному внедрению десяти принципов энергоэффективности. Это заводы в Ростове, Красноярске, Новосибирске, Орле, Самаре и Москве. Компания разработала программу в сфере энергоэффективности, которую планируется реализовывать в будущем.

В рамках программы в 2013 году:

- внедрен новый проект инновационного программного обеспечения ERA Energy Toolbox на предприятиях Москвы, Московской области (Истра, Ростов) и Орла, позволивший детально оценить и проанализировать потребление энергоресурсов на заводах для их дальнейшего эффективного управления;
- «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» начала интеграцию расширенного списка лучших практик по энергосбережению (топ-20).

В результате применения комплексного подхода в области управления энергией удельное потребление энергии в 2013 году составило 0,67 МДж на литр готовой продукции, что на 3% меньше показателя 2012 года.

В 2014 году продолжится работа по сертификации систем энергетического менеджмента предприятий Екатеринбург и Нижнего Новгорода.

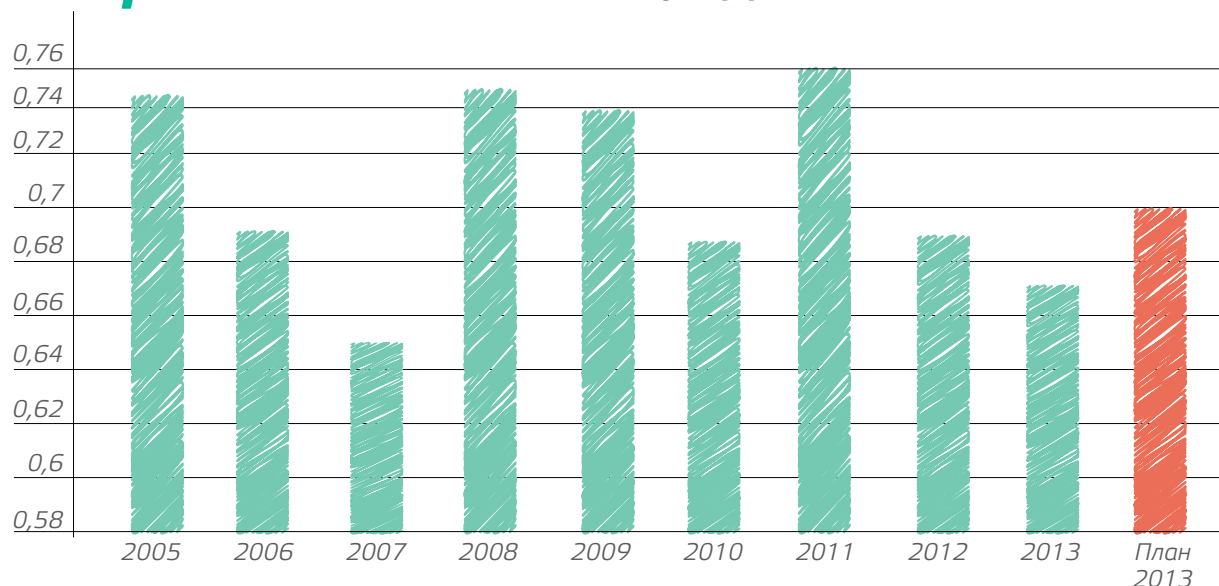
УПРАВЛЕНИЕ КОСВЕННЫМИ ВЫБРОСАМИ²⁹

Компания заботится о снижении косвенных выбросов парниковых газов. «Кока-Кола ЭйчБиСи

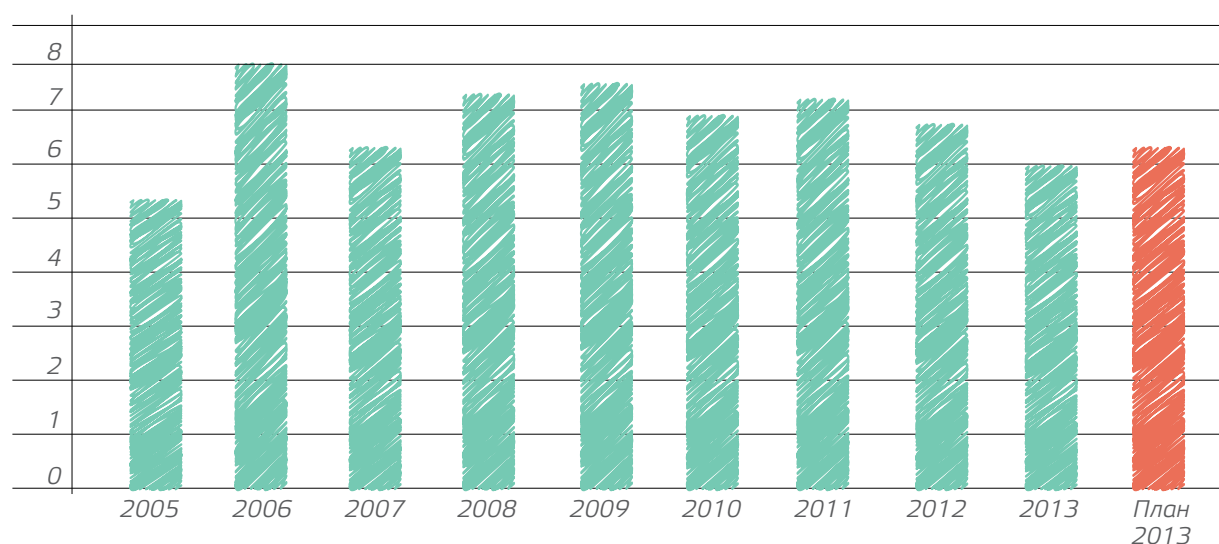
²⁸ Подробнее об этой программе см. в отчете об устойчивом развитии Компании за 2012 год.

²⁹ Косвенные (непрямые) выбросы парниковых газов — выбросы парниковых газов от производства электроэнергии, тепла и пара, получаемых извне и потребляемых отчитывающейся организацией.

Удельное потребление энергии в 2005–2013 годах, МДж/л



Удельное образование отходов на 1 литр произведенной продукции (г/л) в 2013 году



Евразия» постоянно совершенствует маршруты доставки продукции и регулярно обновляет план обучения водителей, направленный на развитие экологически ответственного поведения. В 2013 году Компания обновила автопарк торгового отдела, закупив автотранспорт, который расходует меньше топлива на единицу расстояния. Также совместно с поставщиками Компания работает над совершенствованием параметров энергопотребления оборудования для продажи

прохладительных напитков. «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» использует новые модели холодильного оборудования и устройств управления энергопотреблением, показатели энергосбережения у которых почти на 50% выше, чем у приобретенных в 2004 году. Компания также приучает своих сотрудников следить за тем, чтобы потребление электроэнергии холодильниками, установленными в розничных точках, было как можно более рациональным.

ОБРАЩЕНИЕ С ОТХОДАМИ

По мировой статистике использованные упаковки составляют до половины всех отходов, образующихся в домах. Принимая на себя ответственность за окружающую среду, Компания особенно внимательно относится и к утилизации отходов, и к сокращению их объемов.

На каждом предприятии «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» помогает выстроить эффективные схемы управления упаковочными отходами, которые направлены на сбор, обработку и переработку использованной упаковки, включая упаковку напитков. В отчетном периоде Компания продолжила реализовывать значительное количество проектов, направленных на снижение объемов образования отходов, увеличение процента их переработки и утилизации. Среди таких проектов выделяются те, которые рассчитаны на уменьшение объема упаковки непосредственно на производстве, и те, которые включают в себя совместную работу с населением.

РАБОТА НА ПРОИЗВОДСТВЕ

Одной из центральных инициатив первого типа является работа Компании по снижению веса упаковки. В 2013 году «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» продолжила внедрение новых систем производства, позволяющих снизить вес преформы и колпачка³⁰. Показатели удельного веса образования отходов на литр готовой продукции в 2013 году демонстрируют прогресс Компании в данной области: количество образовавшихся отходов на 1 литр произведенной продукции (г/л) в 2013 году было снижено на 10,2% по сравнению с 2012 годом.

«Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» также продолжает сотрудничество с подрядными организациями для переработки и вторичного использования отходов. Количество отходов, переданных «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» на переработку в 2013 году, составляет 81%.

РАБОТА С ПОТРЕБИТЕЛЯМИ

Компания стремится расширить границы своей деятельности в области охраны окружающей среды и проводит активную работу по информированию потребителей о возможностях и способах переработки отходов.

В 2013 году «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» продолжила работу с населением регионов присутствия, в том числе в процессе дальнейшего развития

Данные по количеству образованных отходов в 2013 году, кг

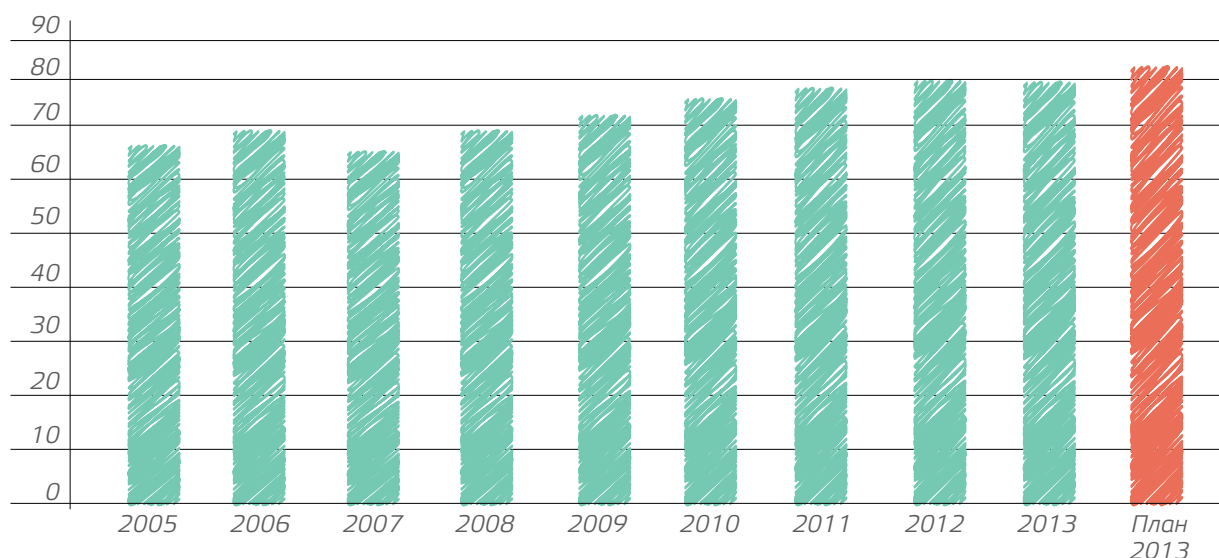
Типы отходов	«Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия»	ЗАО «Мултон»	«Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» + ЗАО «Мултон»
Отходы опасных веществ и отходы 1–3 классов опасности	49 469	16 405	65 874
Стекло	128 032	0	128 032
Металл	523 406	2 579 678	3 103 084
ПЭТ (бутылка, преформа)	372 368	0	372 368
Пленка	423 413	84 478	507 891
Пластик	302 303	34 565	336 868
Картон	1 220 459	397 850	1 618 309
Бумага	134 092	38 420	172 512
Резина	75 800	0	75 800
Дерево	3 968 313	1 095 419	5 063 732
Отходы электроники	7458	0	7458
Отходы от работы очистных сооружений	383 605	119 550	503 155
ТБО	1 624 516	1 134 495	2 759 011

и поддержки таких проектов, как «Блогеры против мусора», «Возьми пластик в оборот», «Вторая жизнь упаковки» и других. Компания поощряет молодежные инициативы в сфере ООС, выступает инициатором и партнером региональных мероприятий, связанных с селективным сбором отходов, их переработкой и использованием вторичного сырья для производства упаковки³¹.

³⁰ Подробнее об этом см. в разделе «Вклад в развитие экономики и управление поставщиками».

³¹ Подробнее о сотрудничестве Компании с регионами в сфере сбора отходов см. в разделе «Развитие местных сообществ» настоящего отчета.

Доля переработанных отходов в 2005–2013 годах, %



НАГРАДЫ И ДОСТИЖЕНИЯ В ОБЛАСТИ РАЦИОНАЛЬНОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ РЕСУРСОВ И ОХРАНЫ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

Инновационный подход «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» к рациональному использованию ресурсов и охране окружающей среды широко призна-

ется на региональном, национальном и международном уровнях. Усилия и успехи Компании в снижении негативного воздействия на окружающую среду отмечены различными ежегодными наградами, премиями и победами в конкурсах. Так, в отчетном периоде Компания завоевала несколько наград в области ООС.

Региональные награды	Национальные премии	Международные конкурсы
Завод «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» в г. Красноярске включен во Всероссийский реестр социально ответственных предприятий и организаций за 2012 год*	Национальная экологическая премия ERAECO-2012 — проект «Живая Волга» стал победителем в номинации «За рекультивацию и восстановление загрязненных территорий»*	Проект «Чистый берег озера Байкал» прошел в финал Международного конкурса «Инновации в напитках»
Новосибирский завод стал победителем областного экологического конкурса «ЭКО-предприятие — 2013» за вклад в сохранение окружающей среды Новосибирской области	Проект «Возьми пластик в оборот» прошел в финал национальной премии People Investor	
Завод «Мултон» в Щелково стал первым среди промышленных предприятий в конкурсе «Эколог года Щелковского района»		

* Награды были присуждены Компании в 2013 году.

10. Вклад в развитие экономики и управление поставщиками

10.1. ПОДХОД КОМПАНИИ К УПРАВЛЕНИЮ ПОСТАВЩИКАМИ

Поставщики играют важную роль в реализации концепции устойчивого развития Компании. «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» осознает, что успех Компании напрямую зависит от грамотно выстроенной стратегии деятельности в сфере закупок, системы выбора надежных и качественных поставщиков.

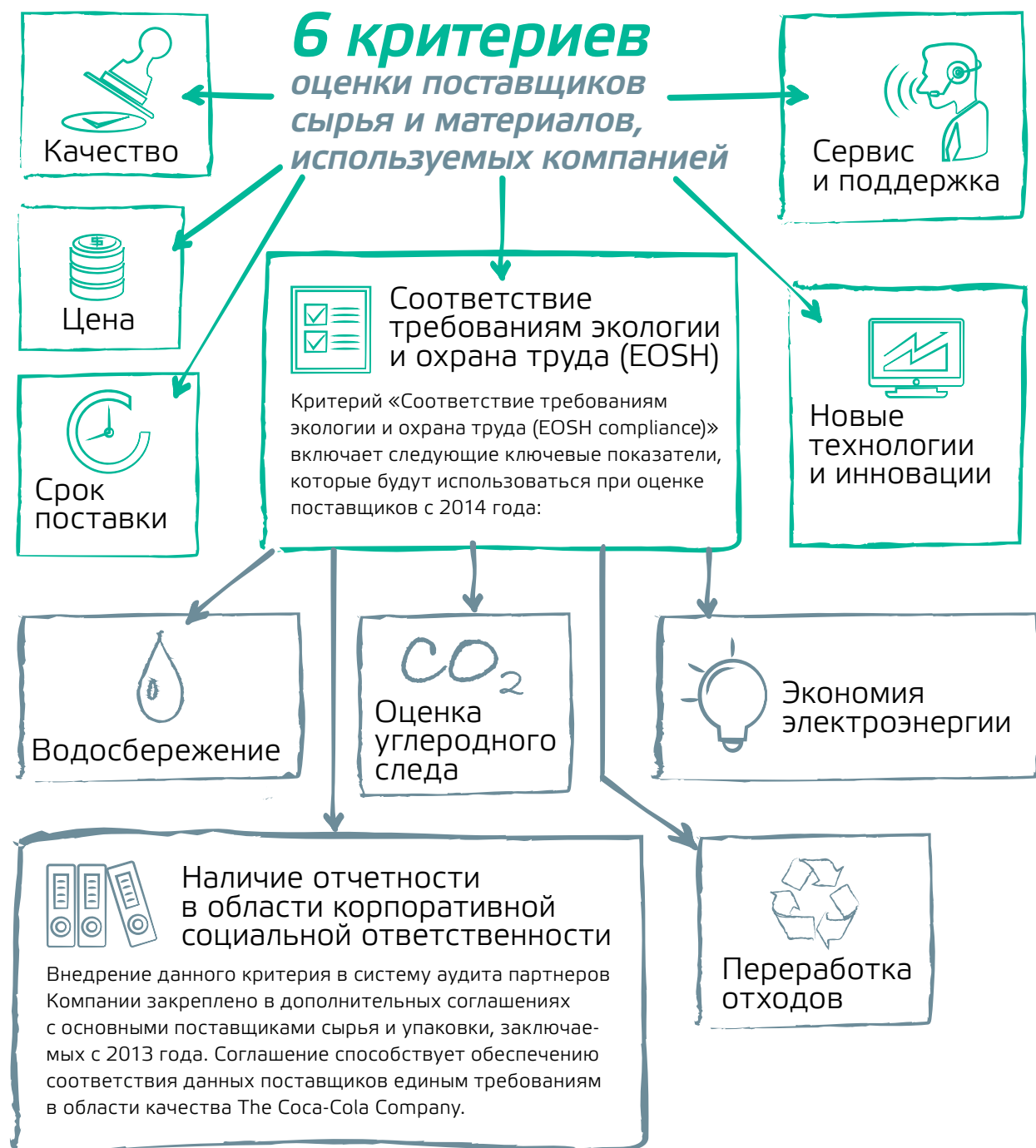
Главная цель «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» в области управления поставщиками — создание прозрачных долгосрочных отношений с поставщиками, поэтому Компания постоянно совершенствует системы управления и методы взаимодействия с ними.

В процессе выбора будущих партнеров Компания проводит обязательное исследование рынка, в рамках которого определяет наиболее

квалифицированных и профессиональных представителей того или иного сегмента с прозрачной бизнес-моделью, понимающих специфику бизнеса Компании и готовых к внедрению новых решений.

Придерживаясь политики прозрачности, Компания регулярно информирует как новых, так и проверенных поставщиков о существующих требованиях к деловым партнерам и приоритетных направлениях в области взаимодействия с ними. Компания проводит регулярную оценку основных своих деловых партнеров: два раза в год на всех предприятиях проводится оценка по специальным критериям. Результаты этой оценки передаются руководителям предприятий, которые могут предложить поставщикам план корректирующих действий, если возникнет необходимость улучшить показатели по тому или иному параметру.





Среди них:

- соблюдение Руководящих принципов поставщиков (Supplier guiding principles), разработанных The Coca-Cola Company и доступных на интернет-сайте Компании;
- наличие системы менеджмента пищевой безопасности GFSI (Global Food Safety Initiative);
- наличие отлаженной системы тестов и проверки оборудования и качества товара.

Соблюдение данных требований выходит за рамки норм российского законодательства, но тем не менее является обязательным для всех партнеров Компании. И Компания, и ее поставщики понимают необходимость внедрения стандартов корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития бизнеса в свою ежедневную работу.



10.2. ПОДХОД КОМПАНИИ К ВЗАИМОДЕЙСТВИЮ С ПОСТАВЩИКАМИ

Компания сотрудничает более чем с 6000 постоянных поставщиков. Тесное взаимодействие и партнерские отношения с ними — залог стабильной работы Компании.

При взаимодействии с поставщиками Компания руководствуется следующими критериями:

- развитие долгосрочных отношений;
- развитие малого и среднего бизнеса в регионах присутствия;
- развитие социальной ответственности: предъявление строгих требований по охране труда и промышленной безопасности к поставщикам.

В 2013 году по каждому из этих критериев был реализован ряд инициатив, направленных на укрепление отношений Компании с надежными и качественными поставщиками.

Во-первых, в отчетном периоде Компания расширила список партнеров, с которыми заключаются долгосрочные контракты. Сюда вошла большая часть поставщиков сахара, преформы, колпачков и стекла. Сроки контракта с поставщиками-партнерами теперь могут составлять до пяти лет. С одной стороны, это придает уверенность поставщикам, работающим с Компанией, с другой — «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» ожидает от поставщиков мобильности, готовности инвестировать в новые технологии и оптимизацию процесса производства, что может способствовать их дальнейшему сотрудничеству с Компанией. Во-вторых, «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» продолжает расширять географию не прямых постав-

щиков, стремясь находить новые перспективные предприятия. В 2013 году в рамках ведения политики прозрачности Компания усовершенствовала текст соглашения с непрямыми поставщиками, формализовав список процедур, которые необходимо пройти поставщику для заключения соглашения. Результат этих изменений — ясные условия взаимодействия, реалистичные ожидания, и значит, уверенность во взаимоотношениях. В-третьих, соблюдение поставщиками требований по охране труда и промышленной безопасности находится под контролем «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия». Компания не только устанавливает высокие стандарты корпоративной социальной ответственности по собственной инициативе, но и распространяет лучшие практики на работу поставщиков. Например, введение ключевых показателей оценки по критерию «Соответствие требованиям экологии и охрана труда (EOSH compliance)» иллюстрирует работу «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» по регулярному пересмотру системы оценки поставщиков. «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» ценит профессионализм своих партнеров и их ответственный подход к ведению бизнеса, поощряя их приверженность к работе по наивысшим стандартам. На протяжении пяти лет Компания ежегодно награждает своих лучших поставщиков по нескольким номинациям. В 2013 году этот список пополнился тремя новыми категориями: «Автомобильные перевозки», «Железнодорожные перевозки» и «Проект года». С 2014 года планируется ввести номинацию «Устойчивое развитие». В 2013 году главным призом в номинации «Лучший поставщик — 2013» стала поездка на экскурсию в музей Coca-Cola в Атланте — городе, где был изобретен самый узнаваемый в мире бренд и напиток.

10.3. СОВМЕСТНАЯ РАБОТА В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

Компания реализует множество совместных проектов с поставщиками в области сокращения негативного воздействия на окружающую среду при производстве. Главными направлениями в данной области «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» считает работу по уменьшению веса упаковки и усилия по оптимизации производства.

Проекты в области уменьшения веса упаковки распространяются на большинство упаковочных

НОМИНАЦИЯ	ПОБЕДИТЕЛЬ 2013 ГОДА	СФЕРА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМПАНИИ
Лучший поставщик	«Посмотека»	Маркетинговые материалы
Качество	«Экохимторг»	CO ₂
Цена, соответствующая ценности	«Русджам»	Стекло
Сервис, оказываемый покупателю	«Лиматон»	Этикетка
Улучшение показателей	«Бовенит»	CO ₂
Инновации и новые технологии	«Европласт Филипс»	Преформа/оборудование
Лучший региональный поставщик	«Сервис Юг»	Услуги
Проект года	«Пларус»	ПЭТ
Автотранспортные перевозки	«Алые Паруса»	Автоперевозки
Железнодорожные перевозки	«ТПК ТрансСибУрал»	Ж/д перевозки

материалов, используемых при производстве, включая стекло, ПЭТ, картон, стрейч-пленку, шринк-пленку. Для достижения целей по снижению веса упаковки Компании в отчетном периоде удалось оптимизировать размеры и снизить толщину термоусадочной пленки до 10%, а также успешно внедрить производство основной стеклянной бутылки, облегченной на 8%, со 180 до 165 граммов. В трехлетней перспективе «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» планирует переход на производство облегченных бутылок других типов. Это позволяет не только экономить на закупках стекла и снижать стоимость товара, но и сокращать выбросы углекислого газа в атмосферу за счет снижения расхода топлива при доставке по причине уменьшения удельного веса груза.

В продолжение усилий по сокращению выбросов выхлопных газов Компания совместно с поставщиками ведет работу по совершенствованию маршрутов доставки, включая проведение тренингов для персонала «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» и работников предприятий поставщиков, которые имеют непосредственное отношение к транспорту и перевозкам.

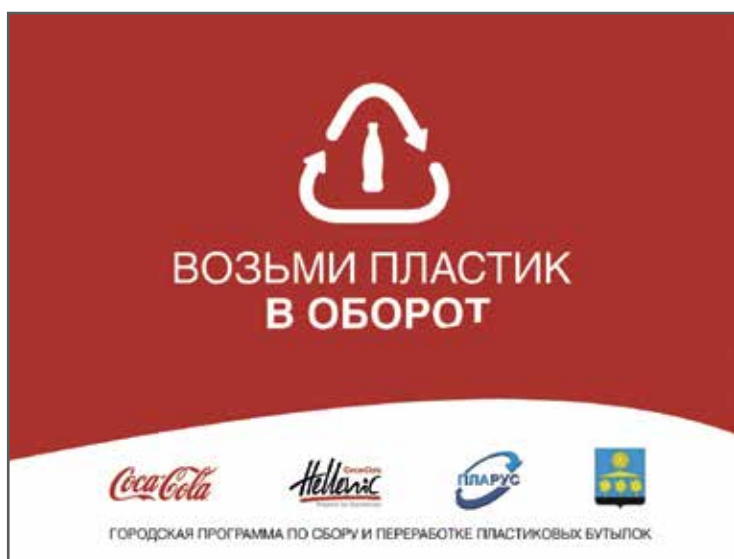
«Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» также запустила долгосрочный проект использования вторичных ПЭТ в производстве преформы. В 2013 году пять заводов Компании были переведены на производство бутылок из преформы, облегченной до 15%. В течение 2014 года планируется протестировать производство облегченной стеклянной бутылки и облегченной преформы по всей линейке и заводам.

Стремление к оптимизации внутренних процессов выражается в работе Компании по локализации

производства сырья и упаковки. «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» совместно с российскими поставщиками ПЭТ, в 2013 году на 100% обеспечившими потребность Компании в сырье, оптимизировала распределение поставок по стране, сократив их сроки и стоимость. Компания также организовала систему региональных складов сахара, управляемых поставщиком, для обеспечения возможности работы «точно в срок» (just-in-time). На протяжении последних четырех лет Компания стабильно увеличивает процент закупок свекловичного сахара у российских производителей. В 2013 году количество закупаемого свекловичного сахара на 9% превысило показатель предыдущего периода. В 2014 году Компания планирует увеличить этот показатель на 30%, а с 2015-го полностью перейти на производство сахара из местного сырья.

Итогом работы в области локализации производства сырья и упаковки стало то, что в 2013 году 90% всего сырья и оборудования «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» закупила у российских поставщиков. В планы Компании входит дальнейшее увеличение количества местных поставщиков³². «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» совместно с поставщиками участвует в экологических проектах, целью которых в том числе является информирование населения о важности бережного отношения к окружающей среде. Так, в партнерстве с заводом по переработке пластмасс «Пларус» и администрацией Солнечногорского района

³² Местный поставщик — поставщик, у которого большая часть добавленной стоимости производится на территории Российской Федерации.



Московской области Компания успешно продолжает проект «Возьми пластик в оборот», начатый в 2011 году, когда на территории г. Солнечногорска было установлено 100 контейнеров для сбора ПЭТ. Весь собранный пластик доставляется на завод, где он затем перерабатывается по экологически чистой технологии «новая бутылка из использованной бутылки» (bottle-to-bottle technology).

**Более
57 тонн
пластика
было собрано
жителями
Солнечногорска
в 2013 году**

«Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» постоянно совершенствует свои таможенные процессы, что помогает Компании осуществлять надежную и бесперебойную поставку оставшихся 10% необходимого зарубежного сырья. Внедрение обновленного электронного обеспечения в работу с таможенными процессами в 2013 году позволило значительно сократить бумажный документооборот и при-

Масса собранного ПЭТ, кг

	2012	2013
Масса собранных ПЭТ-бутылок	41 937	57 039

вело к экономии 25% от величины таможенных сборов. Компания стремится строить отношения бизнеса и таможенной службы на основе открытости и взаимопонимания. «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» с удовлетворением отмечает, что в 2013 году Центральное таможенное управление признало ее одним из лучших партнеров.

10.4. ВКЛАД В РАЗВИТИЕ ЭКОНОМИКИ

Развитие и деятельность Компании играют немаловажную роль в развитии регионов ее присутствия. «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» реализует поддержку регионов главным образом посредством заключения контрактов с заводами и предприятиями в регионах.

Создание одного нового места в Компании влечет за собой создание до десяти рабочих мест на производствах поставщиков и заказчиков. При прочих равных «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия», заключая контракты, стремится отдавать предпочтение местным поставщикам. Так, по причине перехода Компании на свекловичный сахар вместо тростникового заводы Центральной России и Краснодарского края получили дополнительные долгосрочные заказы.

«Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» активно поддерживает инициативы в области внедрения инновационных технологий, закупки современного оборудования и повышения квалификации сотрудников на производствах поставщика. Так, в начале совместной работы с заводом «Пларус» Компания оказывала содействие в организации программ обучения и обмена опытом с иностранными коллегами для скорейшего и качественного развития отрасли вторичной переработки пластика в России.

По мере возможности Компания также оказывает консультационную и финансовую поддержку предприятиям-партнерам, желающим получить банковский кредит по запущенному проекту финансирования поставщиков или выйти на международный рынок в рамках проектов по экспорту производимой продукции.

Приложения

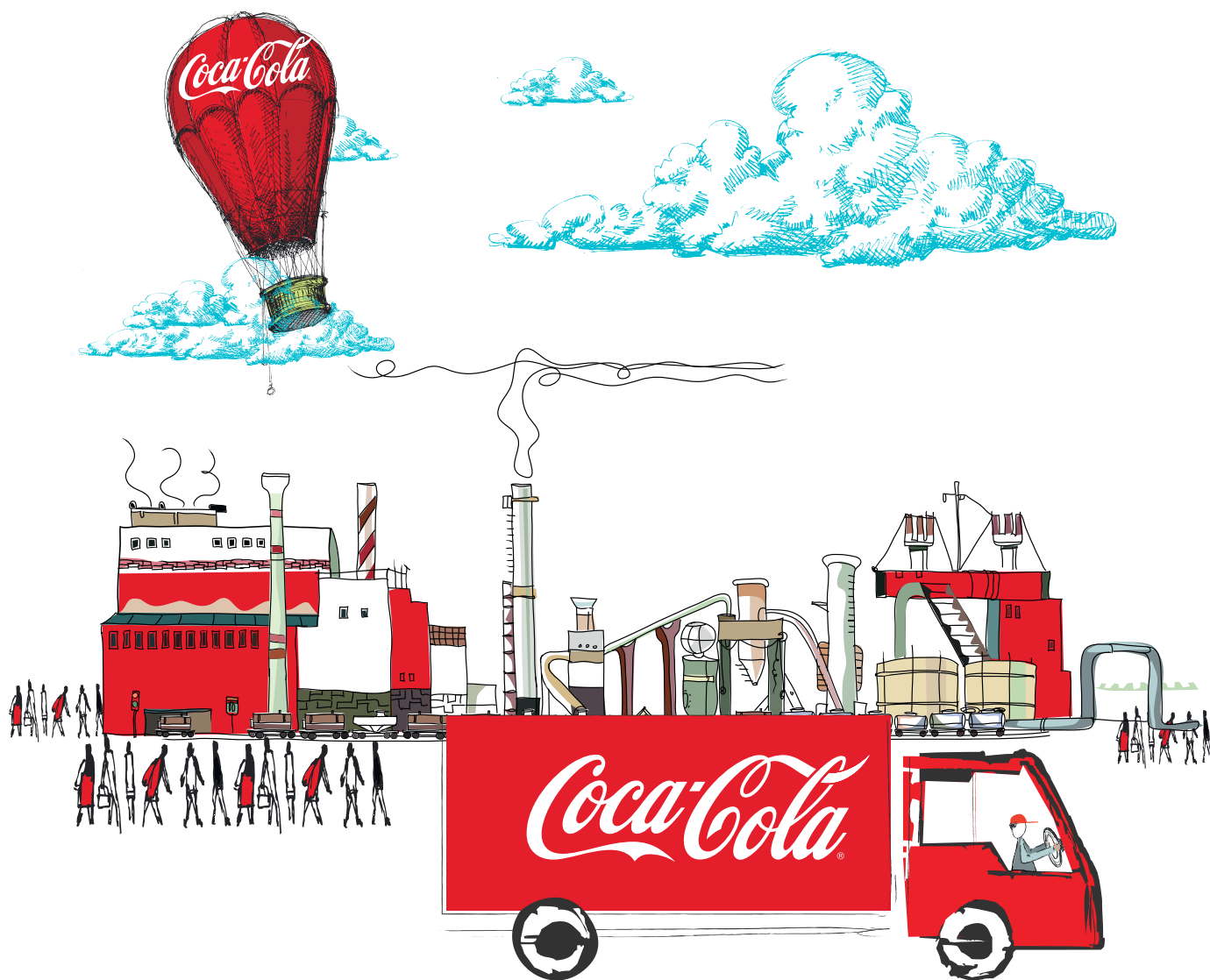


Таблица показателей GRI

62

Глоссарий и сокращения

68

Summary

69

Таблица показателей GRI

Уровень применения			
Дополнительный показатель: ● — полностью раскрыт; ◐ — частично раскрыт; n/a — не применим			
Показатель	Описание показателя	Сте- пень рас- крытия	Глава отчета
1.1	Заявление самого старшего лица, принимающего решения в организации	●	
	Обращение Генерального директора		
1.2	Характеристика ключевых воздействий, рисков и возможностей	●	О Компании Стратегия и подход к управлению устойчивым развитием
2. Характеристика организации			
2.1	Название организации	●	О Компании
2.2	Главные бренды, виды продукции и/или услуг	●	О Компании
2.3	Функциональная структура организации, включая основные подразделения, операционные компании, дочерние компании и совместные предприятия	●	О Компании
2.4	Расположение штаб-квартиры организации	●	О Компании
2.5	Число стран, в которых организация осуществляет свою деятельность, и названия стран, где осуществляется основная деятельность или которые особенно значимы с точки зрения вопросов устойчивого развития, охватываемых отчетом	●	О Компании
2.6	Характер собственности и организационно-правовая форма	●	О Компании
2.7	Рынки, на которых работает организация (включая географическую разбивку, обслуживаемые сектора и категории потребителей и бенефициаров)	●	О Компании
2.8	Масштаб организации	◐	О Компании
2.9	Существенные изменения масштабов, структуры или собственности, произошедшие на протяжении отчетного периода	●	О Компании
2.10	Награды, полученные за отчетный период	●	Производство продукции в соответствии с требованиями пищевой безопасности и обеспечения качества продукции
3. Параметры отчета			
3.1	Отчетный период (например, финансовый/календарный год), к которому относится представленная информация	●	Об отчете
3.2	Дата публикации последнего из предшествующих отчетов (если таковые публиковались)	●	Отчет об устойчивом развитии за 2012 год
3.3	Цикл отчетности (годовой, двухгодичный и т. п.)	●	Об отчете
3.4	Контактная информация для вопросов	●	Об отчете

3.5	Процесс определения содержания отчета	●	Об отчете
3.6	Границы отчета (например, страны, подразделения, дочерние компании, мощности, сданные в аренду, совместные предприятия, поставщики)	●	Об отчете
3.7	Укажите любые ограничения области охвата или границ отчета	●	Ограничения области охвата или границ отчета отсутствуют
3.8	Основания для включения в отчет данных по совместным и дочерним предприятиям, аренде производств, передаче части функций внешним подрядчикам и другим организационным единицам, которые могут существенно повлиять на сопоставимость с предыдущими отчетами и/или другими организациями	●	Об отчете
3.9	Методы измерения данных и расчетов, включая предположения и методики, использованные для подготовки Показателей и другой информации, включенной в отчет	●	Измерения и расчеты данных, отраженных в отчете, проводились в соответствии с внутренними и международными стандартами. Показатели результативности GRI раскрывались в соответствии с Протоколами GRI
3.10	Описание значения любых переформулировок информации, приведенной в предыдущих отчетах, а также оснований для таких переформулировок (например слияния/поглощения, изменение периодов отчетности, характера бизнеса, методов оценки)	●	Переформулировки отсутствуют
3.11	Существенные изменения относительно предыдущих периодов отчетности в области охвата, границ или методов измерения, примененных в отчете	●	Об отчете
3.12	Таблица, указывающая расположение Стандартных элементов в отчете	●	Приложение 1 Таблица показателей GRI
3.13	Политика и применяемые практические подходы в отношении внешнего заверения отчета	●	Заверение не проводилось
4. Управление, обязательства и взаимодействие с заинтересованными сторонами			
4.1	Структура управления организации, включая основные комитеты в составе высшего руководящего органа, ответственные за конкретные задачи, например разработку стратегии или общий надзор за деятельностью организации	●	О Компании Стратегия и подход к управлению устойчивым развитием
4.2	Укажите, является ли председатель высшего руководящего органа одновременно исполнительным менеджером компании	●	Председатель высшего руководящего органа не является одновременно исполнительным менеджером Компании
4.3	Для организаций, имеющих унитарный совет директоров, количество независимых членов высшего руководящего органа и/или членов, не относящихся к исполнительному руководству Компании в разбивке по полу	●	Не применимо
4.8	Разработанные внутри организации заявления о миссии или Ценностях, кодексы корпоративного поведения и принципы, значимые с точки зрения экономической, экологической и социальной результативности, а также степень их практической реализации	●	Стратегия и подход к управлению устойчивым развитием

4.12	Разработанные внешними сторонами экономические, экологические и социальные хартии, принципы или другие инициативы, к которым организация присоединилась или поддерживает	●	Стратегия и подход к управлению устойчивым развитием
4.13	Членство в ассоциациях (например, отраслевых) и/или национальных и международных организациях по защите интересов	●	Производство продукции в соответствии с требованиями пищевой безопасности и обеспечения качества продукции
4.14	Перечень заинтересованных сторон, с которыми взаимодействовала организация	●	Стратегия и подход к управлению устойчивым развитием
4.15	Основания для выявления и отбора заинтересованных сторон с целью дальнейшего взаимодействия с ними	●	Стратегия и подход к управлению устойчивым развитием
4.16	Подходы к взаимодействию с заинтересованными сторонами, включая частоту взаимодействия по формам и заинтересованным группам	●	Стратегия и подход к управлению устойчивым развитием Производство продукции в соответствии с требованиями пищевой безопасности и обеспечения качества продукции Развитие местных сообществ Использование ресурсов и охрана окружающей среды Вклад в развитие экономики и управление поставщиками
4.17	Ключевые темы и интересы, поднятые или выявленные в процессе взаимодействия с заинтересованными сторонами, и то, как организация ответила на эти темы и интересы, в том числе и посредством своей отчетности	●	Развитие местных сообществ
Экономическая результативность			
EC2	Финансовые аспекты и другие риски и возможности для деятельности организации в связи с изменением климата	●	Использование ресурсов и охрана окружающей среды
EC5	Диапазон соотношений стандартной заработной платы начального уровня и установленной минимальной заработной платы в существенных регионах деятельности организации в разбивке по полу	●	Управление персоналом
EC6	Политика, практические подходы к закупкам у местных поставщиков и доля таких закупок в существенных регионах деятельности организации	●	Вклад в развитие экономики и управление поставщиками
EC8	Развитие и воздействие инвестиций в инфраструктуру и услуги, предоставляемых прежде всего для общественного блага, посредством коммерческого, натурального или благотворительного участия	●	Вклад в развитие экономики и управление поставщиками Развитие местных сообществ
Экологическая результативность			
EN1	Использованные материалы с указанием массы и объема	●	Использование ресурсов и охрана окружающей среды
EN2	Доля материалов, представляющих собой переработанные или повторно используемые отходы	●	Использование ресурсов и охрана окружающей среды

EN3	Прямое использование энергии с указанием первичных источников	●	Использование ресурсов и охрана окружающей среды
EN5	Энергия, сэкономленная в результате мероприятий по снижению энергопотребления и повышению энергоэффективности	●	Использование ресурсов и охрана окружающей среды
EN7	Инициативы по снижению косвенного энергопотребления и достигнутое снижение	●	Использование ресурсов и охрана окружающей среды
EN8	Общее количество забираемой воды с разбивкой по источникам	●	Использование ресурсов и охрана окружающей среды
EN10	Доля и общий объем многократно и повторно используемой воды	●	Использование ресурсов и охрана окружающей среды
EN16	Полные прямые и косвенные выбросы парниковых газов с указанием массы		Использование ресурсов и охрана окружающей среды
EN18	Инициативы по снижению выбросов парниковых газов и достигнутое снижение		Использование ресурсов и охрана окружающей среды
EN21	Общий объем сбросов с указанием качества сточных вод и принимающего объекта	●	Использование ресурсов и охрана окружающей среды
EN22	Общая масса отходов в разбивке по типу и способу обращения		Использование ресурсов и охрана окружающей среды
EN26	Инициативы по смягчению воздействия продукции и услуг на окружающую среду и масштаб смягчения воздействия	●	Использование ресурсов и охрана окружающей среды
Социальная результативность: подход к организации труда и достойный труд			
LA1	Общая численность рабочей силы в разбивке по типу занятости, полу, договору о найме и региону	●	Управление персоналом
LA2	Общее количество сотрудников и текучесть кадров в разбивке по возрастной группе, полу и региону	●	Управление персоналом
LA3	Выплаты и льготы, предоставляемые сотрудникам, работающим на условиях полной занятости, которые не предоставляются сотрудникам, работающим на условиях временной или неполной занятости, в разбивке по основной деятельности	●	Управление персоналом
LA6	Доля всего персонала, представленного в официальных совместных комитетах по здоровью и безопасности с участием представителей руководства и ее работников, участвующих в мониторинге и формулирующих рекомендации в отношении программ по здоровью и безопасности на рабочем месте	●	Охрана труда и промышленная безопасность
LA7	Уровень производственного травматизма, уровень профессиональных заболеваний, коэффициент потерянных дней и коэффициент отсутствия на рабочем месте, а также общее количество смертельных исходов, связанных с работой, в разбивке по региону и полу	●	Охрана труда и промышленная безопасность
LA10	Среднее количество часов обучения на одного сотрудника в год, в разбивке по категориям сотрудников	●	Управление персоналом
LA11	Программы развития навыков и образования на протяжении жизни, призванные поддерживать способность сотрудников к занятости, а также оказать им поддержку при завершении карьеры	●	Управление персоналом

LA13	Состав руководящих органов и персонала организации с разбивкой по полу и возрастной группе, с указанием представительства меньшинств, а также других показателей разнообразия	●	Управление персоналом
Социальная результативность: права человека			
HR1	Процент и общее число существенных инвестиционных соглашений, включающих положения об обеспечении прав человека или прошедших оценку с точки зрения прав человека	●	Компания не приемлет нарушение прав сотрудников и других заинтересованных сторон. Данная позиция Компании транслируется партнерам и подрядчикам на этапе, предшествующем заключению договоров
HR2	Доля существенных поставщиков и подрядчиков, прошедших оценку с точки зрения прав человека, и предпринятые действия	●	Компания не приемлет нарушение прав сотрудников и других заинтересованных сторон. Данная позиция Компании транслируется партнерам и подрядчикам на этапе, предшествующем заключению договоров. Специальная оценка не проводится
HR4	Общее число случаев дискриминации и предпринятые действия	●	Управление персоналом
HR6	Деятельность, в рамках которой имеется значительный риск случаев использования детского труда, и действия, предпринятые для участия в искоренении детского труда	●	Управление персоналом
HR7	Деятельность, в рамках которой имеется значительный риск случаев использования принудительного или обязательного труда, и действия, предпринятые для участия в искоренении принудительного или обязательного труда	●	Управление персоналом
Социальная результативность: общество			
SO1	Характер, сфера охвата и результативность любых программ и практических подходов, оценивающих воздействие деятельности организации на сообщества и управляющих этим воздействием, включая начало деятельности, ее осуществление и завершение	●	Развитие местных сообществ
Социальная результативность: ответственность за продукцию			
PR1	Стадии жизненного цикла, на которых воздействие на здоровье и безопасность продукции и услуг оцениваются для выявления возможностей улучшения, и доля существенных продуктов и услуг, подлежащих таким процедурам	●	Производство продукции в соответствии с требованиями пищевой безопасности и обеспечения качества продукции
PR2	Общее количество случаев несоответствия нормативным требованиям и добровольным кодексам, касающимся воздействия продукции и услуг на здоровье и безопасность, в разбивке по видам последствий	●	Производство продукции в соответствии с требованиями пищевой безопасности и обеспечения качества продукции

PR3	Виды информации о свойствах продукции и услуг, требуемые процедурами, и доля значимых продуктов и услуг, в отношении которых действуют такие требования к информации	●	На этикетке каждой единицы продукции представлена информация, соответствующая требованиям законодательства Российской Федерации, включая: ● реквизиты производителя; ● название и тип продукта; ● состав продукта; ● условия хранения и употребления; ● противопоказания и ограничения
PR4	Общее количество случаев несоответствия нормативным требованиям и добровольным кодексам, касающимся информации и маркировки о свойствах продукции и услуг, в разбивке по видам последствий	●	В отчетном периоде случаев несоответствия нормативным требованиям и добровольным кодексам, касающимся информации и маркировки о свойствах продукции и услуг, выявлено не было
PR5	Практики, относящиеся к удовлетворению потребителя, включая результаты исследований по оценке степени удовлетворения потребителя	●	Производство продукции в соответствии с требованиями пищевой безопасности и обеспечения качества продукции
PR9	Опубликуйте данные об общей величине существенных штрафов в денежном выражении	●	В отчетном периоде штрафы не налагались
FP1	Доля приобретенной продукции от поставщиков, соответствующих ресурсной политике Компании	●	Вклад в развитие экономики и управление поставщиками
FP2	Объем закупок (%), которые были определены как соответствующие надежным, международно признанным стандартам, в разбивке по стандартам	●	Вклад в развитие экономики и управление поставщиками
FP4	Описание, масштаб и эффективность любых программ и практик (в том числе сотрудничество, добровольные инициативы, обмен знаниями, партнерство и развитие продукции), которые способствуют распространению здорового образа жизни, предотвращению хронических болезней, распространению здоровой, питательной и доступной еды и повышению уровня жизни в нуждающихся регионах	●	Развитие местных сообществ
FP5	Объем продукции, произведенной на объектах, сертифицированных третьей стороной, в соответствии с международными стандартами в области систем менеджмента пищевой безопасности	●	Производство продукции в соответствии с требованиями пищевой безопасности и обеспечения качества продукции

12. Глоссарий и сокращения

FSC (FOREST STEWARDSHIP COUNCIL)

Международная некоммерческая организация в форме ассоциации, которая состоит из представителей экологических и социальных организаций, продавцов лесоматериалов, лесничих, коренных малочисленных народов, лесных корпораций, сертификационных организаций из многих стран мира, в том числе и из России. Сертификат FSC говорит о том, что продукция происходит из леса, в котором ведется экологически и социально сбалансированное ответственное лесное хозяйство.

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

KBIs (KEY BUSINESS INDICATORS) Ключевые показатели эффективности бизнеса.

KORE (COCA-COLA OPERATING REQUIREMENTS)

Внутренние требования The Coca-Cola Company, охватывающие следующие области: безопасность и качество продукции; охрана здоровья и труда; охрана окружающей среды.

THE COCA-COLA COMPANY

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

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

ГРУППА, ГРУППА COCA-COLA HBC Одна из крупнейших независимых

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

ВСЕМИРНЫЙ ФОНД ДИКОЙ ПРИРОДЫ (WWF)

Международная общественная организация, работающая в сферах, касающихся сохранения, исследования и восстановления окружающей среды. Это крупнейшая в мире независимая природоохранная организация с более чем 5 млн. сторонников во всем мире, работающая в более чем 100 странах, поддерживающая около 1300 природоохранных проектов во всем мире.

KCO Корпоративная социальная ответственность.

ПЭТ (ПОЛИЭТИЛЕНТЕРЕФТАЛАТ) (PET, ПЭТФ, ПЭТ)

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

РАЗДЕЛЬНЫЙ СБОР МУСОРА

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

СИСТЕМА COCA-COLA Бизнес-система, состоящая из The Coca-Cola Company и ее партнеров-боттлеров.

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

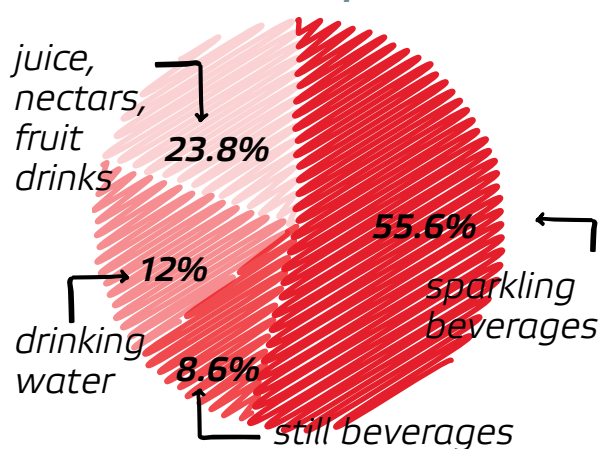
Coca-Cola HBC Eurasia 2013 Sustainability report summary

COMPANY BACKGROUND

This report is the Company's seventh Sustainability report, and reflects the main activities of Coca-Cola HBC Eurasia in the Russian Federation in 2013 and its plans for 2014 and beyond. The Report meets the criteria for GRI Application Level C.

Coca-Cola HBC Eurasia produces and sells a wide range of cold non-alcoholic beverages in Russia, both still and sparkling: drinking water, kvass, sports and energy drinks. After the incorporation of ZAO Multon in the Coca-Cola System in 2005, the range of products expanded to include juices, nectars, purees and baby food nectars.

Breakdown of output in 2013



BUSINESS APPROACH AND DEVELOPMENT STRATEGY

The Company performs its sustainable development activities in accordance with the approach adopted in the Coca-Cola System and enshrined in the concept Me, We, World, driven by the following underlying principles: the promotion of active healthy lifestyles, the development of local communities, and preserving and protecting the environment.

In Russia, in order to attain its set long-term goals, the Company is developing a number of sustainable development areas, which have a significant impact on its activities, reputation and financial performance. These include:

- Community development
- Environmental protection
- Care for employees / occupational health and safety
- Social and charitable projects
- Supplier relations
- Customer relations / product quality and packaging

QUALITY AND FOOD SAFETY

Coca-Cola HBC Eurasia cares about the health of its customers; therefore, each stage of the production process is subject to stringent product quality controls. Maintaining the high quality of products is possible thanks to the Company's successful implementation over several years of a product food safety quality assurance system, based on:

- Creating and maintaining hygienic conditions across its production and consumption channels.
- Compliance with applicable regulatory requirements of Russian legislation.
- Use of HACCP principles (Hazard Analysis and Critical Control Points). This system makes it possible to analyze product safety hazard risks and to identify critical control points when detected risks could be prevented, eliminated or minimized to an acceptable level.

As part of its activities to assess, control and maintain the high quality of its products, the Company uses internal indicators: the Beverage Product Quality Index (BPQI) and Primary Container Quality Index (PCQI) calculated by The Coca-Cola Company, which performs an independent sampling of finished products on the market.

In 2013 Russia ranked second globally in the global Coca-Cola System for product quality and container quality.

COMMUNITY DEVELOPMENT

To ensure the comprehensive development of local communities, the Company is implementing long-term social projects aimed at promoting active lifestyles, increasing the level of environmental awareness, and raising the public's educational and cultural level.

To make these projects as effective as possible and to pool resources in 2013, the Company decided to focus on three key areas of social activity:

- support for sport and active healthy lifestyles
- support for education and youth development
- environmental protection

2013 was a rich year for sporting events in Russia. Coca-Cola Russia was a partner of the key events the XXVII Summer Universiade in Kazan and the Sochi 2014 Torch Relay.

As well as supporting elite sport, Coca-Cola HBC Eurasia has now for many years been supporting children's and youth amateur football. From 2002 to 2012 the Company held "Football Holiday with Coca-Cola" sports competitions for children / non-professionals: a total of 68,500 players took part over 11 years. In addition, since 2009 The Coca-Cola Company has been the main partner of the All-Russian Children's Youth Tournament "Leather Ball". Thanks to the consolidated efforts of the Coca-Cola System in Russia, in 2013 it became possible to merge two football events into one large-scale project: the All-Russian football tournament among schoolchildren "Leather Ball — Copa Coca-Cola". In 2013 Coca-Cola System supported the tournament in 30 Russian cities and organized special football events for nearly 28 thousands of players, fans and spectators. Altogether more than 537,000 young footballers from 40,000 Russian schools participated in the championship in 2013.

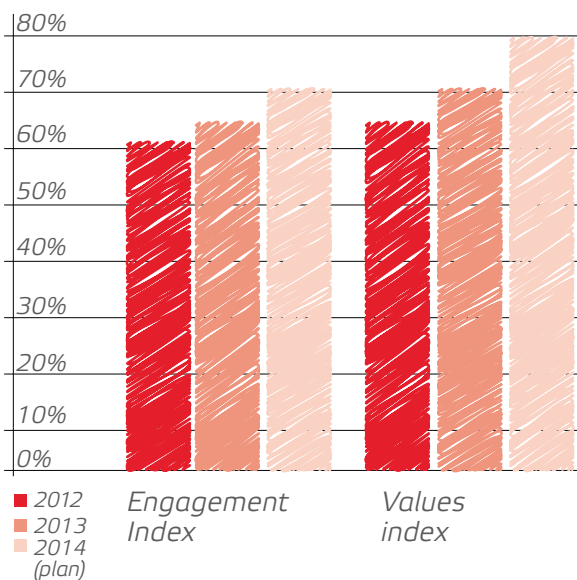
It should be noted that the increase in the number of projects has been accompanied by growing interest from Company employees in participating in a range of volunteering initiatives. In 2013 4,507 volunteers were involved in social projects, representing more than 34.1% of the total number of Company employees.

As part of its charitable activities, the Company also assists people who find themselves in severe difficulties or who are the victims of natural disasters. In the summer of 2013, within the framework of the Global Agreement on Cooperation with the International Federation of the Red Cross and Crescent Societies, the Coca-Cola System provided 22,816 liters of BonAqua pure drinking water for the needs of flood victims in the Russian Far East. The water was delivered to the worst-hit districts of Khabarovsk Krai.

HUMAN RESOURCES

It is thanks to its employees that the Company is successful and continues to make progress, always striving to go the extra mile. Headcount in 2013 was 13,231.

Dynamics of engagement and values indexes, 2012–2013, and the plan for 2014



In 2013 the Company paid significant attention to developing the corporate culture — increasing the engagement level and adherence of employees to corporate values.

Systematic work in this area made it possible to significantly improve performance indicators in 2013: the employee engagement index was 65%, while the values index was 70%: up 4% and 5%, respectively, on the indexes of the previous period.

In 2013 the Company's total social expenditure amounted to RUB 435.9 million, the salary budget was RUB 9,742 million, and the average monthly salary stood at RUB 48,644.

OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY

Coca-Cola HBC Eurasia strives to create a world-class occupational health and safety culture in its production activities, in which each employee not only works in a safe environment and observes all safety requirements, but also seeks to prevent risks arising for other employees, visitors and contractors.

Coca-Cola HBC Eurasia management has set the ambitious target of reducing the number of accidents by 50% by 2015 compared to 2011.

In 2013 14,917 occupational health and safety training courses and 1,446 occupational health and safety audits were conducted, and new educational programs were launched. This included trainings for the international occupational health and safety

	2011	2012	2013	2014 (plan)
Number of accidents (including accidents involving employees of contracting organizations)	37	29	27	-16%
Dynamics of number of accidents	-27%	-21%	-7%	
Lost time accident frequency rate	0.29	0.24	0.23	0.19
Lost time accident frequency dynamics	-32%	-20%	-4%	-16%
Number of serious accidents	15	8	2	-20%
Dynamics of number of serious accidents	-6%	-47%	-75%	

certificate NEBOSH¹, Internet-based road safety trainings for the Company's drivers (AlertDriving training) and the Behavioral Safety Audit program. A number of events aimed at improving fire safety were also delivered.

USE OF RESOURCES AND ENVIRONMENTAL PROTECTION

Environmental safety is a key priority goal of the Company. The Company seeks to minimize its influence on natural water sources and the atmosphere, and to reduce waste and energy use.

In the reporting period the Company drafted and implemented a Centralized Environmental Management System, which makes it possible to manage environmental aspects at country level more effectively. A reduction in water consumption and water conservation are key areas of the Company's environmental protection projects. In 2013 several new initiatives were launched, including Water assessment — the latest water use control and monitoring software, which enables water resources to be managed more effectively. Another new project was the application of ECA technology (Electro Chemical Activation) in CIP systems (Cleaning in place) for sanitary processes and quality control processes. This eco-friendly disinfection technology makes it possible to significantly reduce water costs, reduce the duration of the disinfection process and, consequently, reduce energy use.

¹ NEBOSH — occupational health and safety certificate awarded by the National Examination Board in Occupational Safety and Health of Great Britain. Training is based on international conventions and the guidelines of the International Labor Organization and international occupational health and safety best practice.

Despite an increase in production volumes in 2013, Coca-Cola HBC Eurasia continues to reduce unit water consumption indicators. In the reporting period the Company reduced the amount of water used to 2.52 per liter of product.

In addition, in the reporting period Coca-Cola HBC Eurasia continued to participate in the Top 10 Energy-Saving Practices Challenge, launched two years ago by The Coca-Cola Company in partnership with the World Wide Fund for Nature (WWF).

CONTRIBUTION TO ECONOMIC DEVELOPMENT AND MANAGEMENT OF SUPPLIERS

The Company works with more than 6,000 regular suppliers. In 2013 Coca-Cola HBC Eurasia purchased 90% of all its raw materials and equipment from Russian suppliers.

Suppliers play an important role in realizing the Company's sustainable development concept. The Company is implementing a number of joint projects with suppliers, in a bid to reduce adverse environmental impacts during production. Coca-Cola HBC Eurasia identifies as key areas work to reduce the weight of packaging and production optimization strategies. Coca-Cola HBC Eurasia values the professionalism of its partners and their responsible approach to doing business, and encourages maintaining the highest work performance standards. For five years the Company has made annual awards to its best suppliers in several nominations. In 2013 two new categories were added: Road carriage and Rail carriage.

Environmental targets	2013	Changes since 2012	Plans for 2014
Water use per liter of produced beverages ²	2.46 L/L	1.2%	2.33 L/L
Energy use per liter of produced beverages	0.66 MJ/L	2.9%	0.61 MJ/L
Amount of waste per liter of produced beverages	6.56 G/L	10.2%	5.74 G/L
Percentage of recycled waste	82%	No change	84%

² Water use per liter of produced beverages (L/L) takes account of all water transferred to plants and used not only for the production of a beverage, but also the auxiliary production and maintenance of equipment; for example, the washing of car transport, trade equipment, maintenance of offices, etc.



Уважаемые читатели!

Вы ознакомились с седьмым отчетом в области устойчивого развития ООО «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» за 2013 год. Ваше мнение об этом документе очень важно для нас, и мы будем благодарны, если вы поможете улучшить качество отчетности Компании, ответив на несколько простых вопросов. Вы можете передать заполненную форму сотруднику Компании, отправить ее по факсу: +7 (495) 956-95-95 или по адресу: 119633, Россия, г. Москва, ул. Новоорловская, д. 7, отдел внешних связей и коммуникаций, с пометкой «Отчет об устойчивом развитии». Вы также можете направить свои комментарии по электронной почте: rac.russia@cchellenic.com.

1. УКАЖИТЕ, К КАКОЙ ГРУППЕ ЗАИНТЕРЕСОВАННЫХ СТОРОН ВЫ ПРИНАДЛЕЖИТЕ?

- ☐ Акционеры и аффилированные лица (Coca-Cola Hellenic Bottling Company, The Coca-Cola Company)
- ☐ Органы государственной власти
- ☐ Потребители и организации по защите прав потребителей
- ☐ Негосударственные организации и объединения в области экологического, научно-образовательного, культурного и спортивного развития
- ☐ Клиенты
- ☐ Поставщики
- ☐ Сотрудники Компании и члены их семей
- ☐ СМИ
- ☐ Местные сообщества

2. ОЦЕНИТЕ, ПОЖАЛУЙСТА, ОТЧЕТ «КОКА-КОЛА ЭЙЧБИСИ ЕВРАЗИЯ» ОБ УСТОЙЧИВОМ РАЗВИТИИ 2013 ГОДА ПО СЛЕДУЮЩИМ КРИТЕРИЯМ:

Критерий/оценка	    			
	Отлично	Хорошо	Удовлетворительно	Плохо
Общее впечатление	☐	☐	☐	☐
Полнота отражения интересующей вас информации о Компании	☐	☐	☐	☐
Степень актуальности раскрываемых вопросов	☐	☐	☐	☐
Достоверность и объективность информации	☐	☐	☐	☐
Ясность и доступность изложения информации для читателя	☐	☐	☐	☐
Удобство навигации и дизайн отчета	☐	☐	☐	☐

3. КАКИЕ РАЗДЕЛЫ ОТЧЕТА ЗАИНТЕРЕСОВАЛИ ВАС БОЛЬШЕ ВСЕГО?

4. КАКИЕ РАЗДЕЛЫ ОТЧЕТА ЗАИНТЕРЕСОВАЛИ ВАС МЕНЬШЕ ВСЕГО?

5. КАКУЮ ИНФОРМАЦИЮ ВЫ БЫ ХОТЕЛИ УВИДЕТЬ В БУДУЩИХ ОТЧЕТАХ ООО «КОКА-КОЛА ЭЙЧБИСИ ЕВРАЗИЯ»?

КОНТАКТНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

Если у Вас возникнут какие-либо вопросы, пожалуйста, воспользуйтесь размещенными ниже контактными данными: <http://www.coca-colahellenic.ru/Towardssustainability/CSRcontact/>

Мнение заинтересованных сторон, как внутренних, так и внешних, очень важно для «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» при подготовке отчетности и планировании деятельности в области устойчивого развития. Мы будем рады узнать Ваше мнение об отчете. Пожалуйста, заполните анкету обратной связи на последней странице. Вы также можете направить нам свои комментарии по электронной почте, указанной в анкете.

