

2022



Coca-Cola

ԿԱՅՈՒՆ ՉԱՐԳԱՑՄԱՆ ՉԵԿՈՒՅՑ

«Կոկա-Կոլա Յեղենիկ Բոթինգ
Քամինի Արմենիա» ՓԲԸ



ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

ԳԼԽԱՎՈՐ ՏՆՕՐԵՆԻ ՈՒՂԵՐՁԸ	4
ՀԻՄՆԱԿԱՆ ՑՈՒՑԱՆԻՇՆԵՐ, 2020Թ.	6
ԿՈԿԱ-ԿՈԼԱ ՀԵԼԼԵՆԻԿ ԲՈԹԼԻՆԳ ՔԱՄՓՆԻ ԱՐՄԵՆԻԱ	8
ՌԱԶՄԱՎԱՐՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ՏԵՍԼԱԿԱՆ	10
ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ԿՈՌՈՒՊՏԻԱՅԻ ԴԵՄ ՊԱՅՔԱՐ	14
ՄԵՐ ԱՐՏԱԴՐԱՏԵՍԱԿՆԵՐԸ	18
ԱՐՏԱԴՐԱՆՔՆԵՐԻ ՈՐԱԿԸ ԵՎ ՍՊԱՌՈՂԻ ԱՆՎՏԱՆԳՈՒԹՅՈՒՆԸ	20
ՄԵՐ ՄԱՏԱԿԱՐԱՐՄԱՆ ՇՂԹԱՆ	22
ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՏՆՏԵՍԱԿԱՆ ԶԱՐԳԱՑՄԱՆ ԽԹԱՆՈՒՄԸ	26
ՄԵՐ ԹԻՄԸ	38
ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԱՆՎՏԱՆԳՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ԱՌՈՂՋՈՒԹՅԱՆ ՊԱՅՊԱՆՈՒՄ	54
ՇՐՋԱԿԱ ՄԻՋԱԿԱՅՐԻ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅՈՒՆ	66
ՏԵՂԱԿԱՆ ՀԱՄԱՅՆՔՆԵՐԻ ԶԱՐԳԱՑՈՒՄ	76
ԶԵԿՈՒՅՑԻ ՄԱՍԻՆ	84
GRI ՍՏԱՆԴԱՐՏՆԵՐԻ ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅԱՆ ՑՈՒՑԻՉ	89
ՆԵՐԴՐՈՒՄ ՄԱԿ-Ի ԿԱՅՈՒՆ ԶԱՐԳԱՑՄԱՆ ՆՊԱՏԱԿՆԵՐԻ ԻՐԱԿԱՆԱՑՄԱՆ ԳՈՐԾՈՒՄ	97
ԿՈՆՏԱԿՏԱՅԻՆ ՏՎՅԱԼՆԵՐ	100

ԳԼԽԱՎՈՐ ՏՆՕՐԵՆՆԻ ՈՒՂԵՐՁԸ

ԱՐԹՈՒՐ ՍԱՐԱԿՅԱՆ

«Կոկա-Կոլա Յեյլենիկ
Բոթինգ Զամինի Արմենիա»
Գլխավոր տնօրեն

2020 թվականը, մեղմ ասած, լի էր տարբեր իրադարձություններով: Մենք կարող ենք այն սահմանել որպես կորպորատիվ ինքնության և կայունության ամրապնդմանն ուղղված բարեփոխումների տարի: Այնուամենայնիվ, 2020 թվականը ամեն ինչ չէ, որ փոխել է, քանի որ մեր հիմնական առաջնահերթություններից են արդյունաբերության առաջատար դառնալը և մեր արտադրանքների տեսականին յուրաքանչյուր հաճախորդի պահանջներին հարմարեցնելը: Ըմպեյիքների շուկայի մեծ մրցակցության պայմաններում մենք ներկայացրինք նոր արտադրանք, ինչպիսին է պրեմիում ոգելից խմիչքը, որն օգնեց մեզ ամրապնդել մեր դիրքերը շուկայում: Մեր բոլոր գործողություններում մենք հավատարիմ ենք մնում մեր մարդկանց հզորացման և վերջինիս շահերին ծառայող ներդրումների գաղափարին՝ օգնելով տեղական համայնքներին և նպաստելով կայուն զարգացման գլոբալ նպատակների իրականացմանը՝ բոլորիս համար վաղվա օրն ավելի լավը դարձնելու նպատակով:

Ընկերության ստեղծման օրվանից մինչ այժմ մենք մեծ նվիրումով ենք մոտենում մեր շահակիցների սպասելիքներն արդարացնելու խնդրին՝ միավորելով հավաքական ուժերը, որպեսզի կարողանանք իրագործել կայուն աճի ձեռքբերման նպատակներն ու էլ ավելի մեծացնել կորպորատիվ արժեքը: Մենք փորձում ենք նվազեցնել պլաստիկ նյութերի օգտագործումը և նպաստել դրանց վերամշակման ծավալների մեծացմանը: Թեև

2020 թվականն իր հետ բերեց աճի գերազանց արդյունքներ՝ գազավորված զովացուցիչ ըմպելիքներ ընտրանու և սպառողներին առաջարկվող ըմպելիքների լայն տեսականու ընդլայնման շնորհիվ: Սա հաջողության ևս մեկ տարի էր՝ օգտագործման համար պատրաստի ոչ ալկոհոլային խմիչքների գրեթե բոլոր կատեգորիաներում մեր ներկայությունն ընդլայնելու առումով: Թիրախային նորարարությունների շարքում կարելի է նշել 2020 թվականին «Coke Energy»-ի մեկնարկը: Կարևոր է նաև ընդգծել, որ, նույնիսկ ԶՈՎԻԴ-19 համավարակի պայմաններում, մեր ընկերությունն ազգային մասշտաբով արձանագրեց սպառողների շրջանում վաճառքի խթանման լավագույն ցուցանիշներ:

Մենք հպարտանում ենք մեր առաջընթացով, սակայն դեռ շատ ավելին ունենք անելու, որպեսզի հասնենք մեր բոլոր նպատակներին: Այդ առնչությամբ «Կոկա-Կոլա ՅԲԶ Արմենիա» ընկերությունը նոր թիրախներ է ձևավորել՝ իր ջանքերը դեպի Էկոլոգիապես անվնաս փաթեթավորման և վերամշակման, ածխածնի արտանետման նվազեցման և երիտասարդության զարգացման նախաձեռնություններ կենտրոնացնելու ուղղությամբ: Բացի այդ, մենք հպարտանում ենք, որ «Կոկա-Կոլա» հիմնադրամի կողմից Հայաստանում իրականացված՝ աղետների ժամանակ մարդասիրական օգնության մեր ծրագրերը, որպես ԶՈՎԻԴ-19 համավարակի դեմ պայքարի միջոց, հաջողությամբ են պսակվել և բարձրացրել են մեր համայնքի բարեկեցությանն ուղղված նախաձեռնությունների արժեքը:

Ողջ տարվա ընթացքում, որպես ընկերություն, մենք փորձել ենք օրինակ ծառայել բոլորի



համար և օգտակար լինել մեր հաճախորդներին ու համայնքին: Ավելին, չնայած պատերազմին ու ԶՈՎԻԴ-19 համավարակին, մեզ նաև հաջողվեց պաշտպանել մեր թիմը, ամրապնդել մեր դիրքերը շուկայում և մուտք գործել 2021 թվականի նույնիսկ ավելի լավ ելակետային ցուցանիշներով, քան 2020 թվականին:

Նայելով առաջ՝ մենք կարծում ենք, որ 2021 թվականին համավարակի հետ կապված անորոշությունը կշարունակվի, ինչը, լիովին վստահ եմ, մենք հաջողությամբ կհաղթահարենք: Մենք նաև ակնկալում ենք կայուն ֆինանսական արդյունքներ առկա իրավիճակում և սպառողների գոհունակության մակարդակի բարձացում՝ նախորդ տարվա համեմատ: Վստահության մեր ամենամեծ աղբյուրը մեր աշխատակիցների կարողության, գիտելիքների, խանդավառության ու եռանդի մեջ է. մեզ համար աճի ապահովմանն ուղղված մտածելակերպն ավելի արժեքավոր է, քան ցանկացած ռազմավարություն: Միմյանց հանդեպ ազնիվ լինելը և մեր խնդիրներն անկեղծորեն բացահայտելն ու լուծելը մեր առաջընթացի ու աճի միակ նախապայմանն են:

Անդրադառնալով առաջիկա կարճաժամկետ ու երկարաժամկետ մարտահրավերներին՝ մենք կօգտվենք թվային կառավարման ոլորտի նոր հնարավորություններից, կպարզեցնենք մեր աշխատելաճը և կփորձենք ավելի շատ ժամանակ հատկացնել մեր հաճախորդների հետ հարաբերությունների ամրապնդմանը:

Վերջապես, համագործակցությունը մասնավոր հատվածի, պետական և ոչ պետական կազմակերպությունների հետ կմեծացնի ավելի կայուն աշխարհի կառուցմանն ուղղված գործընկերակցության հնարավորությունները: Ինչպես և հիմա, մենք շարունակելու ենք աշխատել մեր շահակիցների հետ բնապահպանական խնդիրների շուրջ, և փնտրելու ենք դրական փոփոխություններին ընդառաջ արժվելու հնարավորություններ: Մենք բացառիկ աշխատանք ենք իրականացնում՝ մեր կողմից ստանձնած պարտավորությունները կատարելու ուղղությամբ: Եվ մենք ճանաչում ենք ձեռք բերում մեր կողմից գրանցված հաջողությունների շնորհիվ, ինչը կարող է նաև կայուն զարգացման ուղղությամբ մեր առաջընթացի գնահատականը լինել:

ՌԻՄՆԱԿԱՆ ՑՈՒՑԱՆԻՇՆԵՐ, 2020Թ.

ՄԵՐ ԳՈՐԾՈՒՆԵՈՒԹՅՈՒՆԸ



69%

Ընդհանուր հասույթի այն մասն է, որը ստացվել է Հայաստանում «Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերության՝ երևանում գտնվող գործարանում արտադրված ըմպելիքների վաճառքից:



• **18.3 միլիարդ դրամ** «Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերության ընդհանուր ներդրումն է Հայաստանի համախառն ներքին արդյունքում (ՀՆԱ) 2020 թվականին, որը կազմել է Հայաստանի ընդհանուր ՀՆԱ-ի 0.3%-ը:

• **1.6 դրամ** Հայաստանի տնտեսությունում առաջացած համախառն ավելացված արժեքն է՝ «Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերության ստեղծած յուրաքանչյուր 1 դրամ ավելացված արժեքի շնորհիվ:

• **1954 աշխատատեղ** Հայաստանի տնտեսությունում 2020 թվականին ապահովված աշխատատեղերի ընդհանուր քանակն է՝ զբաղվածության ոլորտում «Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերության նախաձեռնությունների շնորհիվ, որը կազմում է Հայաստանում ընդհանուր զբաղվածության մակարդակի 0.2%-ը:

• **4 աշխատատեղ** 2020 թվականին «Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերության 1 աշխատակցի միջոցով աջակցվող աշխատատեղերի քանակը Հայաստանի տնտեսությունում:

• **5.9 միլիարդ դրամ** «Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերության ընդհանուր ներդրումն է Հայաստանի բնակչության աշխատանքային եկամուտներում 2020 թվականին:

• **5.3 միլիարդ դրամ** «Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերության կողմից 2020 թվականին վճարված հարկերի ընդհանուր գումարն է, որը կազմում է Հայաստանի պետական բյուջեի ընդհանուր հարկային եկամուտների 0.38%-ը:

• **0.38 ՀՀ դրամ** Հարկային վճարների գումարն է, որն առաջացել է Հայաստանի տնտեսությունում «Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերության կողմից վճարած հարկերի յուրաքանչյուր 1 դրամի դիմաց:

• **739 միլիոն դրամ** «Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերության կապիտալ ներդրումներն են 2020 թվականին:

• **20.9 միլիարդ** «Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերության կապիտալ ներդրումներն են Հայաստանում իր գործարար ներկայության ողջ ժամանակահատվածի ընթացքում:



78.4%

Մատակարարների ընդհանուր թվում տեղական մատակարարների տոկոսն է:



30.5%

Գնումներին ուղղված ընդհանուր ծախսերում տեղական մատակարարներին վերաբերող ծախսերն են:



100%

«Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերության ավագ ղեկավար անձնակազմի ՀՀ քաղաքացի անդամները 2020 թվականին:



57%

«Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերության բարձր ղեկավարության կին անդամները 2020 թվականին:

Ընկերությունը հետևում է աշխատանքային միջավայրում ներառականության քաղաքականությանը և հատուկ կարիքներով մարդկանց տալիս է ընկերությունում աշխատելու բոլոր հնարավորությունները:



ՄԵՐ ՆԵՐԴՐՈՒՄԸ՝ Ի ՆՊԱՏ ՏՈՒՆԻՇՆԵՐԻ ՎԵՐԱԿՐԻՍՏՈՒԹՅՈՒՆԸ

ՄԵՐ ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ ԱԶԴԵՑՈՒԹՅՈՒՆԸ



6

2020 թվականին 6 հաստատությունը ընդգրկվել է «Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերության բնապահպանական ծրագրերում:

ՄԵՐ ԱԶԴԵՑՈՒԹՅՈՒՆԸ ՇՐՋԱԿԱ ՄԻՋԱՎԱՅՐԻ ՎՐԱ

• **2.10 լիտր** ջուր է օգտագործվել 1 լիտր ըմպելիք արտադրելու համար. 2020 թվականին ջրօգտագործման գործակիցը (ՋՕԳ) 15.7%-ով ցածր է եղել բազային տարվա (2010թ.) ցուցանիշից: 2010 թվականին ՋՕԳ-ն կազմել է 2.49լ՝ յուրաքանչյուր 1լ ըմպելիքի համար:

• **0.55 սե** Էներգիա է օգտագործվել 1 լիտր ըմպելիք արտադրելու համար. 2020 թվականին Էներգիայի ինտենսիվության գործակիցը 29.5%-ով ցածր է եղել բազային տարվա (2010թ.) ցուցանիշից: 2010 թվականին այն կազմել է 0.78ՄՋ՝ յուրաքանչյուր 1լ ըմպելիքի համար:

• **52 գրամ CO₂** Առաջացած արտանետումներն են 1 լիտր ըմպելիքի արտադրության համար. արտանետումների ինտենսիվությունը 2020 թվականին 42.3%-ով ցածր է եղել բազային տարվա (2010թ.) ցուցանիշից: 2010 թվականին 1 լիտր ըմպելիք արտադրելու համար ածխածնի արտանետումները կազմել են 90.08 գրամ:

• **Աջակցության միջոցառումներ՝ ԶՈՎԻԴ-19 համավարակի իրավիճակում** «Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերությունը գնել է բժշկական շարժական սարքավորում տեղական համայնքների հիվանդանոցների համար: Ընկերությունը նաև իր սեփական արտադրության ջուրն անվճար մատակարարել է հիվանդանոցներին: Նվիրաբերվել է **82,655** շիշ:

• **Աջակցություն՝ պատերազմի ընթացքում** «Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերությունը ջուր է տրամադրել բանակին ու ռմբապատարաններին: Նվիրաբերվել է **46,000** շիշ:

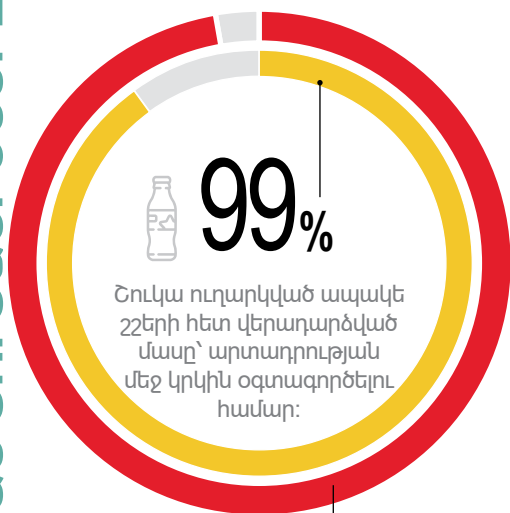
• **Երիտասարդների զարգացում** Տարեկան ծրագիր է, որն օգնում է ավելի քան **8,300** երիտասարդների կատարելագործել կյանքի և բիզնես հմտությունները և գտնել բազմակողմանի աշխատանքային հնարավորություններ:

• **Ավելի քան 300 երեխա և 100 տարեց** Երևանից ու Վանաձորից ստացել են սննդի ծանրոցներ՝ ընկերության կողմից «Օրդան» ՀԿ-ին աջակցության տրամադրման շրջանակում:

ԿԵՆՏՐՈՆԻ ՎԵՐԱԿՐԻՍՏՈՒԹՅՈՒՆԸ

551.93 տոննա

Առաջացած թափոնների ընդհանուր ծավալն է:



97.4%



Առաջացած ամբողջ թափոնների վերամշակված մասը 2020 թվականին:

- «Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերությունը
- «Կոկա-Կոլա» ընկերության ռազմավարական
 - գործընկերն է շալցման ոլորտում, որը գործում է որպես «Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Ուկրաինա, Հայաստան և Մոլդովա» գործարար միավորի մաս: «Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերությունը արտադրում է վերջնական ֆիրմային արտադրանք՝ օգտագործելով օջառակի խտանյութեր, փաթեթավորում է այն և տարածում հայաստանյան շուկայում:



ԴԿԱԶՈՍԻ ՎՓՈՌՑ ԵՂԿԹՍՅՈՒՆ

ԿՈԿԱ-ԿՈԼԱ ՅԵԼԼԵՆԻԿ ԲՈԹԼԻՆԳ ՔԱՄՓՆԻ ԱՐՄԵՆԻԱ

ՈԱԶՄԱՎԱՐՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ՏԵՍԼԱԿԱՆ

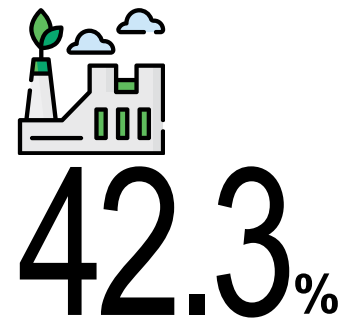
«Կոկա-Կոլա ՅԵԼԼԵՆԻԱ» ընկերության ռազմավարությունն ու տեսլականն է ապահովել կայուն աճ, այսինքն՝ դիմակայել տնտեսական անկումային միտումներին՝ միաժամանակ ապահովելով բարձր եկամուտներ, որոնք գերազանցում են արդյունաբերության ելակետային հենանիշերը: 20 տարուց ավելի է, ինչ մեր գործարար պրակտիկայում և որոշումներում արմատավորված է կորպորատիվ պատասխանատվության և կայուն զարգացման խիստ գիտակցումը: Դրան հետևելու համար մենք ձգտում ենք շարունակել

մեր արտադրական ցուցանիշների բարելավումը և հասնել լավագույն արդյունքների՝ առաջավոր կանաչ տեխնոլոգիաներում և ծրագրերում նպատակային ներդրումների միջոցով: Մենք հիմնվում ենք զանգվածային առաջընթացի վրա, որն արդեն գրանցել ենք այս ոլորտում: Մեր տեխնոլոգիական ներդրումներն ուղղվում են մեր արտադրության վերջնարդյունքի բարելավմանը՝ միաժամանակ նվազագույնի հասցնելով շրջակա միջավայրի վրա բացասական ազդեցությունը, CO₂ արտանետումները և այլ բնապահպանական նպատակայիններ:

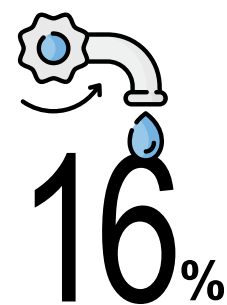
Կայուն զարգացման նպատակին ուղղված մեր «Առաքելություն 2025» մոտեցումը հիմնված է մեր շահակիցների առանցքայնության մատրիցայի վրա և լիովին համապատասխանեցված է ՄԱԿ-ի «Կայուն զարգացման նպատակներին» (ԿՇՆ) և դրանց թիրախներին:



Մենք շարունակաբար նվազեցնելու ենք ածխաթթու գազի (CO₂) արտանետումները մատակարարման շղթայում, կրճատելու ենք ջրի սպառումը արտադրության ընթացքում և ընդլայնելու ենք մեր հնարավորությունները վերամշակման ոլորտում: Ի պատասխան 2010 թվականին սահմանված կայուն զարգացման իր ռազմավարությանը՝ «Կոկա-Կոլա ՅԵԼԼԵՆԻԱ» ընկերությունը զգալի առաջընթաց է գրանցել ռազմավարական նպատակների իրականացման ուղղությամբ:



Ածխաթթու գազի արտանետումները մատակարարման շղթայի շրջանակներում նվազել են 42.3%-ով:



Ընկերությունը կրճատել է ջրի սպառումն արտադրական գործընթացում 16%-ով:

Ինչ վերաբերում է կորպորատիվ պատասխանատվությանը՝ «Կոկա-Կոլա ՅԵԼԼԵՆԻԱ» ընկերությունն ունի երկարաժամկետ նպատակներ, ինչպիսիք են տեղական համայնքների զարգացումը, ապրանքային տեսականու բարելավումը, հաճախորդի կարիքների վրա կենտրոնացումը, սպառողներին ճիշտ արտադրատեսակների առաջարկումը բոլոր առիթների համար, հաճախորդների հետ երկարաժամկետ հարաբերությունների կառուցումը և ծախսարդյունավետության մակարդակի բարելավումը:

ԶՈՎԻԴ-19-ը ստեղծել է աննախադեպ մի իրավիճակ, երբ աշխատակիցների մեծ մասից պահանջվում է աշխատել այլ վայրից, շատ դեպքերում՝ տնից: Համավարակն էապես փոխել է այն կանխակալ կարծիքը, որ ճկուն թիմերը պետք է ֆիզիկապես գտնվեն գրասենյակում, և արդեն ցույց է տվել, որ աշխատակիցները կարող են ցուցաբերել բարձր արդյունավետություն նույնիսկ հեռավար եղանակով աշխատելու դեպքում:

Մեծ հավաքները կրճատելու և սոցիալական հեռավորություն պահելու խորհուրդներին ի պատասխան՝



«Կոկա-Կոլա ՅԵԼԼԵՆԻԱ» ընկերությունը խնդրել է գրասենյակի աշխատակիցների մեծամասնությանն աշխատել հեռավար եղանակով՝ ապահովելով, որ բոլորն ունենան հեռավար աշխատանքը հնարավոր դարձնելու համար անհրաժեշտ ենթակառուցվածքներն ու տեխնոլոգիաները: Մարդկանց առողջությունը, ապահովությունն ու անվտանգությունը մեզ համար առաջնային են և միշտ այդպիսին կլինեն: Մեր մոտեցման հիմքում մեր ընկերության նպատակն է. այն ապահովում է, որ մենք շարունակաբար ձգտենք բարելավել մարդկանց կյանքը թե՛ մեր համայնքներում և թե՛ մեր աշխատավայրում:

Ընկերության ռազմավարության առանցքային փոփոխությունը եղել է 2020 թվականին միջոցների վերահասցեագրումը ԶՈՎԻԴ-19 համավարակի դեմ պայքարի նպատակների իրականացմանը:

Մենք կիրառում ենք նախագգուշական միջոցներ, այդ թվում՝ իրավական ակտերին համապատասխանության ապահովում՝ իրականացնելով թարմացումների ամենամյա ստուգում՝ կիրառելով վիճակագրական գործընթացի վերահսկողություն՝ որակի հնարավոր խախտումները կանխատեսելու նպատակով, աշխատանքի անվտանգության և առողջության պահպանում՝ աշխատակիցների համար պարբերաբար կազմակերպելով վերապատրաստման դասընթացներ՝ իրազեկության բարձր մակարդակ պահպանելու համար:

➤ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒԹՅԱՆ ԿԱՌԱՎԱՐՄԱՆ ԿԱՌՈՒՑՎԱԾՔԸ

Ավագ կառավարիչների թիմը (ԱԿԹ) կազմված է 7 անդամից՝ հայաստանյան ընկերության գլխավոր տնօրեն, իրավաբանական և սեփականության պաշտպանության բաժնի ղեկավար, հասարակության հետ կապերի և հաղորդակցության բաժնի ղեկավար, մարդկային ռեսուրսների գծով բիզնես գործընկեր, ֆինանսական գծով բաժնի ղեկավար, գործառնական մարքեթինգ և կոմերցիոն գերազանցության բաժնի ղեկավար և մատակարարման շղթայի սպասարկման տնօրեն: Ավագ ղեկավարների թիմը հաշվետու է բիզնես միավորման (ԲՄ) ավագ ղեկավարման թիմի առաջ՝ կախված իրենց գործառնականությունից:

➤ ՄԵՐ ԱՐԺԵՔՆԵՐԸ

«Կոկա-Կոլա ՀԲԶ Արմենիա» ընկերությունն իր ռազմավարության իրականացման ընթացքում առաջնորդվում է հետևյալ կորպորատիվ արժեքներով՝

- հաճախորդների վստահության նվաճում,
- թիմի ուղղորդում,
- բարձր որակ,
- ազնվություն,
- գիտելիքների ձեռքբերում,
- որպես մեկ ամբողջություն գործելու կարողություն:

Այս արժեքները մեր գործունեության, արտադրության և մատակարարման շղթայի գործառնականությունների հիմնասյուներն են:

Զանի որ մենք զարգանում ենք մեր սպառողների հետ միասին, «Կոկա-Կոլա

ՀԲԶ Արմենիա» ընկերությունը ցանկանում է յուրաքանչյուր հաճախորդի համար դառնալ «ըմպելիքի» առաջատար գործընկեր՝ վստահեցնելով, որ մենք ցանկացած պահի կարող ենք ըմպելիքներ տրամադրել՝ ըստ սպառողի պահանջի:



➤ ՈԼՈՐՏԱՅԻՆ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԿԱՄ ՆԱԽԱԶԵՌՆՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԲԱԺԱՆՈՐԴԱԳՐՈՒՄ ԿԱՄ ԱԶԱԿՑՈՒՄ

Ստորև ներկայացված են տեղեկություններ ոլորտային կազմակերպությունների, արտաքին կողմերի մշակած տնտեսական, բնապահպանական և սոցիալական կանոնակարգերի, սկզբունքների կամ այլ նախաձեռնությունների վերաբերյալ, որոնց կազմակերպությունը անդամակցում կամ աջակցում է:

ԱՆՂԱՄԱԿՑՈՒԹՅՈՒՆԸ ԱՍՈՑԻԱՏԻԱՆԵՐԻՆ

- «Ամերիկայի առևտրի պալատ Հայաստանում»՝ կառավարման անդամ, նախագահի տեղակալ,
- «Ամերիկայի առևտրի պալատ Հայաստանում», «Արագ սպառման ապրանքների կոմիտե» (FMCG), «Թափոնների կառավարման» աշխատանքային խումբ՝ խմբի նախագահ
- «Եվրոպական բիզնես ասոցացիա»՝ խորհրդի անդամ
- «Հայաստանի արդյունաբերողների և գործարարների միություն»՝ անդամ
- «Հայ-բրիտանական գործարարության պալատ»՝ փոխնախագահ
- «Օրրան» ՀԿ՝ խորհրդի անդամ



ԱՐՏԱՔԻՆ ՆԱԽԱԶԵՌՆՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ



Կայուն զարգացման նպատակներ



Դոու Ջոնսի կայունության ինդեքսներ



Կանանց հզորացման սկզբունքներ

➤ ԶԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ԿՈՌՈՐՊՑԻԱՅԻ ԴԵՄ ՊԱՅՔԱՐ

Թափանցիկ և արդար բիզնեսը մեր քաղաքականության առանցքն է, որն ընկած է ներդրողների ու շահակիցների հետ մեր հարաբերությունների հիմքում: Որպես այդպիսին, «Կոկա-Կոլա ՅԵԼԼԵՆԻԱ» ընկերությունը մշակել է քաղաքականություն և ընթացակարգեր՝ վստահ լինելու համար, որ մենք մշտապես վարում ենք մեր բիզնեսն արդար ու ազնիվ եղանակով: Մեր քաղաքականության մասին ավելի մանրամասն տեղեկություններ կարելի է ստանալ՝ այցելելով

<https://am.coca-colahellenic.com/hy/about-us/policies0>



2019 թվականին «Կոկա-Կոլա ՅԵԼԼԵՆԻԱ» ընկերությունների խումբը թարմացրեց Կաշառակերության դեմ պայքարի մեր քաղաքականությունը՝ հիմնականում նպատակ ունենալով բոլոր աշխատակիցների համար այն դարձնել ավելի մատչելի, հասկանալի և դյուրին օգտագործելի: Քաղաքականության Նոր մշակումը ներկայացնում է իրական կյանքի սցենարներ, թե ինչպես վարվել կոռուպցիայի նախանշանների առկայության դեպքում, և մանրամասն նկարագրում է կոռուպցիոն գործողությունների դիմող անձանց պատասխանատվությունը:

Բոլոր աշխատակիցները աշխատանքին հարմարվելու գործընթացում պարտավոր են ծանոթանալ այդ քաղաքականությանը և հետևել դրան «Կոկա-Կոլա ՅԵԼԼԵՆԻԱ» ընկերությունում աշխատելու ամբողջ ժամանակահատվածում: Գործարարության վարման բարոյական կողմն ապահովելու համար մեր ավագ ղեկավարությունը կանոնավոր կերպով հանդիպումներ է անցկացնում, որպեսզի կարողանա զննահատել կաշառակերության դեմ պայքարի մեր

քաղաքականության համապատասխանությունը բացահայտումների քաղաքականությանը, Գործարար վարքագծի կոդեքս, մարդու իրավունքների պաշտպանության, ռիսկերի կառավարման, առողջության և բարեկեցության պահպանման ոլորտներում գործող քաղաքականությանը և այլն, որտեղ որոշումներ են կայացվում շահերի բախման վերաբերյալ և քննարկվում են բացահայտումների վերաբերյալ մեր թեժ գծի միջոցով ստացված հույժ կարևոր խնդիրները:

➤ ԿՈՌՈՐՊՑԻԱՅԻ ԴԵՄ ՊԱՅՔԱՐ

Կազմակերպության անձնակազմի յուրաքանչյուր մակարդակում մեր բոլոր աշխատակիցներն իրականացնում են իրենց պարտականությունները՝ Կաշառակերության դեմ մեր քաղաքականության և Էթիկայի համապատասխանության արժեքներին ու վարվելակարգին համապատասխան: Մենք կաշառք

և կոռուպցիա չենք հանդուրժում: Մենք թույլ չենք տալիս կաշառքի որևէ ձև կամ որևէ տեսակ, որը կարող է ողջամտորեն ընկալվել որպես այդպիսին: Մեր բոլոր գործողություններում մենք հավատարիմ ենք մնում «Կոկա-Կոլա ՅԵԼԼԵՆԻԱ»-ի ազնվության գլոբալ սկզբունքներին, ինչպիսիք են.

» «Կոկա-Կոլա ՅԵԼԼԵՆԻԱ» ընկերության բոլոր աշխատակիցները, ղեկավարները, գործող հանձնաժողովի անդամները և տնօրենները պետք է զերծ մնան կաշառքի կամ կոռուպցիայի որևէ տեսակի մեջ ներգրավված լինելուց՝ անկախ քաղաքացիությունից, բնակավայրից կամ գտնվելու վայրից:

» Ընկերության համար կամ վերջինիս անունից գործունեություն ծավալող ցանկացած երրորդ կողմ՝ ներառյալ գործընկերները, դիստրիբյուտորները, վերավաճառողները, խորհրդատուները, գործակալները, կապալառուները, ենթակապալառուները, իրավաբանները, վաճառքի ներկայացուցիչները, մատակարարները և վաճառողները պետք է հետևեն հակակոռուպցիոն քաղաքականությանը:

» Մենք ունենք գործընթացներ և մեխանիզմներ՝ փողերի լվացման ցանկացած հավանական պրակտիկայի դեմ պայքարելու համար: Մենք պահպանում ենք փողերի լվացման դեմ պայքարի օրենքները՝ մեր աշխատակիցների շրջանում բարձրացնելով իրազեկվածությունը և խթանելով պահանջներին համապատասխանությունը:

Հայաստանում «Կոկա-Կոլա ՅԵԼԼԵՆԻԱ» ընկերության կողմից վերահսկվող աշխատանքներն իրականացվում են երևանում՝ ընկերության գործունեության հասցեում:

Աշխատակիցների իրազեկությունը և կոռուպցիայի դեմ պայքարելու ու շահերի բախումը կանխելու կարողությունն ապահովելու նպատակով, բոլոր Նոր աշխատակիցները պետք է անցնեն «Գործարար վարքագծի կոդեքս» (ԳՎԿ) և «Կաշառակերության դեմ պայքարի քաղաքականություն» դասընթացները՝ որպես նրանց հարմարվողականության գործընթացի մի մաս և ոչ միայն:

Նոր աշխատակիցների համար դասընթացները կազմակերպվում են աշխատանքի ընդունվելուն հաջորդող առաջին երկու ամիսների ընթացքում, իսկ յուրաքանչյուր երեք տարին մեկ կազմակերպվում են գիտելիքների կատարելագործման պարտադիր դասընթացներ: 2020 թվականին 22 Նոր ընդունված աշխատակից անցել է «Գործարար վարքագծի կոդեքս» (ԳՎԿ) և «Կաշառակերության դեմ պայքարի քաղաքականություն» դասընթացները:

Եթե որևէ աշխատակից չհետևի Կաշառակերության դեմ պայքարի այս քաղաքականությանը, Նա կենթարկվի կարգապահական պատասխանատվության և կհեռացվի աշխատանքից կոպիտ խախտում թույլ տալու համար:

Ամեն անգամ, երբ առկա է կաշառքի և փայադարձի որևէ դրսևորում, աշխատակիցներին խրախուսվում է բարձրաձայնել խնդիրը որքան հնարավոր է շուտ և զեկուցել նման դեպքերի մասին «Էթիկայի և համապատասխանության» պատասխանատուին կամ օգտագործել հատուկ «Խոսի՛ր» թեժ գիծը: Կոռուպցիոն գործողությունների մեջ ներգրավված աշխատակիցները ենթարկվում են խիստ կարգապահական պատասխանատվության: Կաշառակերության դեմ պայքարի քաղաքականության ենթադրյալ կամ փաստացի խախտումների մասին չտեղեկացնելը իրենից ներկայացնում է

Կաշառակերության դեմ պայքարի քաղաքականության և Գործարար վարքագծի կոդեքսի խախտում (կռավել մանրամասն տեղեկություններ ստանալու համար տե՛ս Կաշառակերության դեմ պայքարի և Ազդանշանային քաղաքականությունները):

Ցանկացած հարաբերություններ կամ շահեր, որոնք կարող են հակասել կամ ենթադրաբար հակասում են ընկերությունում աշխատակցի պարտականությունների կատարմանը, պետք է ծանուցվեն Գործարար վարքագծի կանոնակարգի Հաստատման հարթակի միջոցով: Բոլոր ծանուցումները կատարվում են գաղտնի:

Ընկերության անունից ցանկացած տեսակի բարեգործական նվիրատվություն նախապես հաստատվում է ընկերության ԳՎԿ-ի Հաստատման հարթակի միջոցով, որտեղ ներկայացվում են պահանջվող ողջ տեղեկությունները:

Ամեն տարի տարածաշրջանի՝ իրավական հարցերով տնօրենը, համագործակցելով մարդկային ռեսուրսների (HR) ստորաբաժանման հետ, սահմանում է ռիսկի ենթակա աշխատակիցների ցուցակը, որոնք պետք է լրացուցիչ մասնակցեն կաշառակերության դեմ պայքարի մասին համապարփակ դասընթացին:

Կոռուպցիոն ռիսկեր չեն հայտնաբերվել:

Ավելին, ընկերությունը շարունակաբար իրականացնում է կոռուպցիոն ռիսկերի գնահատում: Ըստ այդպիսի գնահատման արդյունքների՝ 2020 թվականին կոռուպցիոն ռիսկեր չեն հայտնաբերվել:

Հաստատված կոռուպցիոն դեպքերի ընդհանուր քանակը և բնույթը **0**

Հաստատված միջադեպերի ընդհանուր քանակը, որոնցում աշխատակիցներ են ազատվել կամ կարգապահական պատասխանատվության են ենթարկվել **0**

Հաստատված միջադեպերի ընդհանուր քանակը, երբ գործընկերների հետ պայմանագրերը դադարեցվել են կամ չեն երկարաձգվել՝ կոռուպցիայի հետ կապված խախտումների պատճառով **0**

Հաշվետու տարվա ընթացքում կոռուպցիայի հետ կապված բաց դատավարություններն ընդդեմ ընկերության կամ նրա աշխատակիցների և դրանց արդյունքները **0**

ԿՈՌՈՒՊՑԻՈՆ ՌԻՍԿԵՐԻ ԳՆԱՀԱՏՈՒՄ

Կոռուպցիոն ռիսկերի գնահատումը կատարվում է մշտական հիմունքներով՝ Հայաստանում «Կոկա-Կոլա» համակարգի ընթացիկ գործունեության հետ համատեղ: Այն հիմնված է ռիսկերի գնահատման և ռիսկերի կառավարման սահմանված ընթացակարգերի վրա և ընդգրկում է բոլոր ստորաբաժանումները:

Առանձնահատուկ ուշադրություն է դարձվում այն աշխատակիցներին, որոնք իրենց աշխատանքային պարտականությունների կատարման ընթացքում, հնարավոր է, համագործակցեն այլ ֆիզիկական և իրավաբանական անձանց հետ:



Ակտիվ հաղորդակցությունները (բիզնես գործընկերներ, որոնք ծանոթ են ընկերության հակակոռուպցիոն քաղաքականությանն ու ընթացակարգերին) սառեցվել են ԶՈՎԻԴ-19-ի պատճառով: Այնուամենայնիվ, բոլոր մատակարարները/ գործընկերները տեղեկացվել են այդ մասին SGP-ի ստորագրման միջոցով, երբ համագործակցություն են սկսել «Կոկա-Կոլա ՅԵԼԼԵՆԻԱ» ընկերության հետ:

Երկու դատական գործերը, որոնք հարուցվել էին «Կոկա-Կոլա ՅԵԼԼԵՆԻԱ» ընկերության կողմից ընդդեմ Հայաստանի Հանրապետության տնտեսական մրցակցության պաշտպանության պետական հանձնաժողովի (ՏՄՊՊՀ) և շարունակվում էին 2016 թվականից, այժմ ավարտվել են՝ դատական համապատասխան որոշումների համաձայն: Դատական նման որոշումների մանրամասները գաղտնի են և ենթակա չեն հրապարակման: Ներկայումս «Կոկա-Կոլա ՅԵԼԼԵՆԻԱ» ընկերությունը ներգրավված չէ հակամենաշնորհային օրենքի հետ կապված ոչ մի վարչական կամ դատական գործընթացում:

ՊԱՏԱՍԽԱՆԱՏՈՒ ՄԱՐՔԵԹԻՆԳ

Մենք միշտ հատուկ ուշադրություն ենք դարձնում համայնքներում մեր մարքեթինգային հաղորդագրությունների ազդեցությանը և ապահովում ենք, որ մեր գովազդային նյութերը չպարունակեն որևէ վնասակար, անբարոյական, էթիկայից զուրկ, անպատասխանատու կամ ապակողմնորոշող բովանդակություն:

«Կոկա-Կոլա ՅԵԼԼԵՆԻԱ» ընկերությունում մենք հավատացած ենք, որ մեր գովազդները պետք է համապատասխան լինեն մեր թիրախային լսարանի տարիքին, կարիքներին, լեզվին և այլ զգայուն ցուցիչներին: Այդ կերպ մենք լիովին համապատասխանում ենք Հայաստանի օրենսդրությանը և «Կոկա-Կոլա» ընկերության՝ մարքեթինգի և պիտակավորման հարցերի վերաբերյալ գլոբալ ուղեցույցներին: Մենք հատկապես զգուշավոր ենք, երբ մարքեթինգի թիրախում գտնվում են 12 տարեկանից ցածր երեխաները, և մշտապես ձգտում ենք օգտագործել մարքեթինգային արդար և բարոյական միջոցներ: Ավելին, «Կոկա-Կոլա ՅԵԼԼԵՆԻԱ» ընկերությունն ըմբռնում է դպրոցական տարիքի երեխաների վրա գովազդի ազդեցությունը սահմանափակելու կարևորությունը և զերծ է մնում տարրական դպրոցներում առևտրային

գովազդներից: Պարտավորվածության նույնպիսի մակարդակ էլ պահանջվում է մեզ հետ համագործակցող երրորդ կողմից՝ դիստրիբյուտորներից:

Բացի այդ, «Կոկա-Կոլա ՅԵԼԼԵՆԻԱ» ընկերության մարքեթինգի քաղաքականությունը խթանում է արդյունաբերության կանոնակարգերի մշակումը, ինչպես օրինակ՝ Չովացուցիչ ըմպելիքների եվրոպական ասոցիացիաների միության (UNESDA) քաղաքականությունը: UNESDA-ի սկզբունքներին մեր համապատասխանությունը հաստատելու համար «Կոկա-Կոլա ՅԵԼԼԵՆԻԱ» ընկերությունը ներգրավում է արտաքին աուդիտորի՝ ստուգելու ինչպես պարտադիր, այնպես էլ կամավոր պարտավորություններին մեր լիակատար համապատասխանությունը:

ՊԻՏԱԿԱԿՈՐՈՒՄ



Պիտակավորումը կարևոր դերակատարում ունի վերջնական սպառողին մեր հաղորդագրությունը հասցնելու գործում: «Կոկա-Կոլա ՅԵԼԼԵՆԻԱ» ընկերությունը ձգտում է ճշգրիտ մակնշել արտադրանքը՝ առողջության և բարեկեցության մեր քաղաքականության հիմքում ընկած գործող տրամադրություններով և թափանցիկության բարձր չափանիշներին համապատասխան: Ժամանակակից սպառողը պահանջում է հստակ, հարմար պիտակավորում, որը պարունակում է մանրամասն տեղեկություններ մեկ բաժնում պարունակվող բաղադրիչների, սննդարար նյութերի, կալորիաների, շաքարի, ճարպի, հագեցած ճարպի և աղի մասին: Այս պահանջը բավարարելու և մակնշման մեջ անհրաժեշտ բոլոր մանրամասները ներկայացնելու համար մեր մարքեթինգի թիմը լայնածավալ հետազոտություններ է իրականացնում, որպեսզի մեր սպառողները կարողանան իրենց կենսակերպին համապատասխան, ճիշտ և տեղեկացված գնման որոշում կայացնել: Դրանով մենք ճշգրիտ ու թափանցիկ ենք դարձնում արտադրանքի մասին

հայտարարությունները, խրախուսում ենք սպառողների ներգրավվածությունը կամ հետադարձ կապը մեր սոցիալական մեդիայի դաշտում և տրամադրում ենք տեղեկություններ՝ մեր փաթեթավորումն էկոլոգիապես մաքուր վերամշակման ենթարկելու մասին: Արտադրանքի մշակման ընթացքում ԲՄ ԿԿԸ («Կոկա-Կոլա» ընկերություն) հետազոտության և մշակման բաժնի թիմը մարքեթինգի թիմի հետ միասին գնահատում է պիտակի համապատասխանությունը այն երկրի մակնշման կանոնակարգին, որտեղ պետք է արտադրանքը շաղկվի: Պիտակի բովանդակությունը նախքան դրա տպագրումը, գնահատվում է նաև շաղկվման՝ տվյալ երկրի աշխատանքային խմբի կողմից: Շուկա մուտք գործելուց առաջ ընկերության բոլոր արտադրատեսակները համապատասխանեցվում են տեղական օրենսդրության պահանջներին: 2020 թվականին արտադրանքի և ծառայությունների վերաբերյալ տեղեկությունների և մակնշման վերաբերյալ օրենսդրական և/ կամ կամընտրական կանոնների անհամապատասխանության որևէ դեպք չի արձանագրվել:

ՄԵՐ ԱՐՏԱԴՐԱՏԵՍԱԿՆԵՐԸ

«Կոկա-Կոլա ՅԲԶ Արմենիա» ընկերությունը ձգտում է բավարարել ներքին շուկայի արագ աճող պահանջները՝ արտադրելով, ներմուծելով և մատակարարելով երկու տեսակի արտադրանք՝ գազավորված զովացուցիչ ըմպելիքներ և ոչ գազավորված ըմպելիքներ:

ՄԵՐ ԱՐՏԱԴՐԱՏ ԸՄՊԵԼԻՔՆԵՐԻ ՏԵՍԱԿԱՆԻՆ ՆԵՐՄՈԸՎԱԾ ԸՄՊԵԼԻՔՆԵՐԸ:

ԳԱԶԱՎՈՐՎԱԾ ԶՈՎԱՑՈՒՑԻՉ ԸՄՊԵԼԻՔՆԵՐ (Պլաստիկ (PET/ Պոլիէթիլեն տերեֆտալատ) և վերադարձվող ապակե շշերով)

- Կոկա-Կոլա
- Ֆանտա
- Սպրայտ



Ոչ գազավորված ըմպելիքներ (Պլաստիկ (PET/ Պոլիէթիլեն տերեֆտալատ) շշերով)

- Բոնակուա խմելու ջուր
- Բոնակուա գազավորված ջուր



ԸՆԿԵՐՈՒԹՅՈՒՆ

ՏՆՏԵՍՈՒԹՅՈՒՆ

ՄԵՐ ԹԻՄԸ

ՇՐՋԱԿԱ ՄԻՋԱՎԱՅՐ

ՏԵՂԱԿԱՆ ՀԱՄԱՅՆՔՆԵՐ

ԶԵԿՈՒՅՑԻ ՄԱՍԻՆ



2020 թվականին սպասվող նոր արտադրանքների տեսականին ներառում է հետևյալ ներմուծվող ըմպելիքները:

ԳԱԶԱՎՈՐՎԱԾ ԶՈՎԱՑՈՒՑԻՉ ԸՄՊԵԼԻՔՆԵՐ (թիթեյա տարայով)

- Շվեպս (0.33լ թիթեյա տարան փոխարինվել է 0.25լ թիթեյա տարայով)
- Կոկա-Կոլա Զոֆի + Կարամել

ԷՆԵՐԳԵՏԻԿ ԸՄՊԵԼԻՔՆԵՐ (թիթեյա տարայով)

- Բըրն Մանգո
- Կոկա-Կոլա Էներջի

ՊԱՏՐԱՍՏԻ ԹԵՅ (թիթեյա տարայով)

- Ֆյուգթի (0.25լ թիթեյա տարան փոխարինվել է 0.33լ թիթեյա տարայով)



Տեսականին ընդլայնվել է՝ 2020 թվականին ներմուծելով «Պրեմիում սպիրտեր» կատեգորիան.

- Նեմիրով



ՆԵՐՄՈԸՎԱԾ ԸՄՊԵԼԻՔՆԵՐ

- Կոկա-Կոլա
- Ֆանտա
- Սպրայտ
- Շվեպս
- Կոկա-Կոլա Զոֆի
- Ֆյուգթի
- Կոկ Էներջի
- Բըրն
- Փաուերեյթ
- Դոբրի



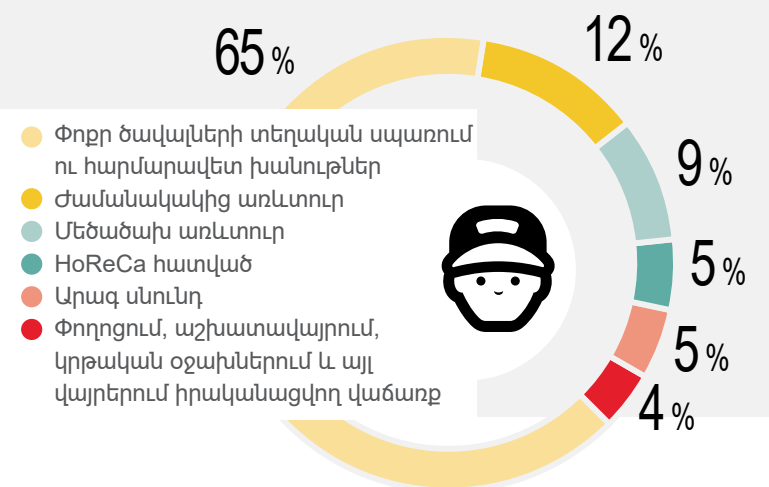
➤ ԿԱԼՈՐԻԱՆԵՐԻ ԿՐՃԱՏՄԱՆ ԾՐԱԳԻՐ

«Կոկա-Կոլա ՅԲԶ Արմենիա» ընկերությունն իր առաջնահերթություններից է համարում կալորիաների նվազեցումը: Սա է պատճառը, որ տեսականին անընդհատ թարմացվում է առանց շաքարի արտադրանքներով: 2020 թվականին մենք թողարկել ենք առանց շաքարի նոր արտադրատեսակ՝ «Կոկա-Կոլա Քոֆի + Կարամել»-ը, որը զրո կալորիականությամբ արտադրանք է: Բոլոր հաղորդագրություններում և գովազդներում մենք հատուկ նշում և կարևորում ենք «Կոկա-Կոլա առանց շաքար» խառնուրդը: Տեսականու մեջ առանց շաքարի արտադրանքներ ավելացնելու միտումը շարունակական նախաձեռնություն է, որը կշարունակվի նաև 2021 թվականին: Այսպիսով, դիտարկելով 2020 թվականի գազավորված զովագուցիչ ըմպելիքների ամբողջ տեսականին՝ մենք կարող ենք ասել, որ հասել ենք կալորիաների նվազեցման թիրախին:



➤ ՍՊԱՍԱՐԿՎՈՂ ՇՈՒԿԱՆԵՐԻ ՄԱՍԻՆ ՏԵՐԵԿԱՏՎՈՒԹՅՈՒՆ

2020 թվականին «Կոկա-Կոլա ՅԲԶ Արմենիա» ընկերությունն արտադրանքներ է վաճառել ներքին շուկայում, մասնավորապես՝ Հայաստանում և Լեռնային Ղարաբաղում: Մասնատված առևտուրը, ինչպես նաև փոքր ծավալների տեղական սպառումն ու հարմարավետ խանութները, մնացին որպես վաճառքի ամենալայն ուղի, որն ապահովում է հաշվետու ժամանակահատվածում վաճառքի ընդհանուր ծավալի 65%-ը: Ժամանակակից առևտուրը երկրորդ տեղում է՝ կազմելով վաճառքի ուղիների բաշխման 12%-ը, իսկ անմիջական սպառման ոլորտում (ԱՍ) HoReCa հատվածին (հյուրանոց-ռեստորան-հասարակական սնունդ) և արագ սննդի ցանցին բաժին է ընկնում յուրաքանչյուրն առանձին վերցրած վաճառքի ընդհանուր ծավալի 5%-ը: Վաճառքի ողջ ծավալի 9%-ը մեծածախ վաճառքն է, մինչդեռ 4%-ը բաժին է ընկնում ԱՍ-ի այլ հատվածներին (փողոցում, աշխատավայրում, կրթական օջախներում և այլ վայրերում իրականացվող վաճառք):



➤ ԱՐՏԱԴՐԱՆՔՆԵՐԻ ՈՐԱԿԸ ԵՎ ՍՊԱՌՈՂԻ ԱՆՎՏԱՆԳՈՒԹՅՈՒՆԸ

Մենք ընդունում ենք, որ արտադրված բոլոր արտադրատեսակների բարձր որակը և սննդամթերքի անվտանգությունը հաջողության հիմնական շարժիչներն են սպառողի սպասելիքների արդարացման գործում: Հետևելով միջազգային և տեղական բարձր ստանդարտներին՝ «Կոկա-Կոլա ՅԲԶ Արմենիա» ընկերությունը ձգտում է արդարացնել սպառողի ակնկալիքները՝ մատակարարելով հնարավորինս ամենաբարձր որակի արտադրանք:

Սննդամթերքի որակի և անվտանգության վերաբերյալ մեր քաղաքականությունը մշակվել է արտադրանքների որակի և անվտանգության ցանկացած հնարավոր խնդիրներն անմիջապես լուծելու համար: Վտանգների մասին աշխատակիցներին խորը գիտելիքներ փոխանցելով և տեղում խիստ վերահսկողություն սահմանելով՝ «Կոկա-Կոլա ՅԲԶ Արմենիա» ընկերությունը ձգտում է գերազանցել իր սպառողների սպասելիքները՝ ապահովելով անվտանգ ու գերազանց որակի արտադրանք ցանկացած պահի և ցանկացած առիթի համար:

Բոլոր աշխատակիցները, որոնք անմիջական կապ ունեն բաղադրիչների, փաթեթավորման, արտադրության, պահեստավորման և տեղափոխման հետ, հրահանգավորվում են համապատասխան քաղաքականությամբ և ընթացակարգերով, որպեսզի վստահ լինենք, որ նրանք կարող են պահպանել որակի մեր բարձր չափանիշները:

Բոլոր վտանգների նկարագրման, վերանայման և լիարժեք կառավարման համար ընկերությունն ամեն տարի իրականացնում է Վտանգի գնահատում՝ արտադրական բոլոր գործընթացների նկատմամբ: 2020 թվականի հուլիսին կատարվել է ամբողջական ստուգում:

2020 թվականին առողջության և անվտանգության առումով արտադրանքների և ծառայությունների ազդեցության վերաբերյալ օրենսդրական և/կամ կամընտրական կանոնների անհամապատասխանության որևէ դեպք չի արձանագրվել:

«Կոկա-Կոլա ՅԲԶ Արմենիա» ընկերության կայուն զարգացման ռազմավարության հենասյուներից մեկը վերջինիս համապատասխանությունն է գազավորված զովագուցիչ ըմպելիքների և ոչ գազավորված ջրի արտադրության ամենաբարձր միջազգային ստանդարտներին: 30 ռոպեն մեկ արտադրանքը ենթարկվում է ընթացիկ դիտարկման այնպիսի պարամետրերով, ինչպիսիք են գազավորումը, շաքարի պարունակությունը, զուտ պարունակությունը, խցանների վիճակը և այլն: Մշտադիտարկումը նաև ներառում է պլաստիկ շշերի փչման որակի, ապակյա շշերի լվացման որակի, ընկերության արտադրած ածխաթթու գազի որակի և անվտանգության ցուցանիշների ստուգում: Լվացված շշերի որակը վերահսկվում է դատարկ շշերի ամբողջ մակերեսի ուսումնասիրության սարքավորումների միջոցով, իսկ ածխածնի երկօքսիդի որակի չափանիշները հետևողականորեն վերահսկվում են հատուկ մշակված գազի քրոմատոգրաֆիայի սարքավորման միջոցով:

Ընկերությունն իր արտադրական գործընթացները հարմարեցրել է «Վտանգի վերլուծության և կրիտիկական հսկման կետի» (HACCP) սկզբունքներին, որոնք ներկայացնում են «Առողջապահության համաշխարհային կազմակերպության» «Կողմնադրականության» կողմից մշակված՝ սննդամթերքի անվտանգության կանխարգելիչ մոտեցումը: «Կրիտիկական հսկման կետը» ընթացակարգի այն կետն է, որում պետք է վերահսկողություն իրականացվի՝

կանխարգելելու կամ վերացնելու սննդային վտանգը, կամ էլ նվազեցնելու այն՝ հասցնելով խելամիտ մակարդակի: Այս սկզբունքներին հետևելով՝ մենք ձգտում ենք կանխել վտանգի առաջացումը, այլ ոչ թե ստուգել վերջնական արտադրանքը՝ այդպիսի վտանգների ազդեցությունը բացահայտելու համար:

Լինելով մեր արտադրանքի հիմնական բաղադրիչը՝ ջուրն անընդհատ ստուգվում է, որպեսզի որոշվի դրանում աղտոտիչների առկայությունը, ինչպիսիք են թունաքիմիկատները, մետաղներն ու նավթը, և բնական բաղադրիչների առկայությունը, ինչպիսիք են մանրէներն ու որոշ սննդարար նյութեր, որոնք կարող են, այնուամենայնիվ, ազդել սպառողի առողջության վրա: Յուրաքանչյուր 4 ժամը մեկ որակի վերահսկողության ստորաբաժանումը գնում է թորված ջրի համն ու հոտը, ազատ քլորի բացակայությունը, պղտորությունը, ալկալայնությունը, երկաթի և սուլֆատի պարունակությունը, ջրածնի (pH) հնարավոր առկայությունը և լուծված աղերի ընդհանուր քանակը: Շշացված ջուր արտադրելիս՝ ջրի որակը բարձրացնելու համար ընկերությունն օգտագործում է հակադարձ օսմոսային համակարգը:

Զիմիական և մանրէաբանական մաքրության խստագույն չափանիշներին համապատասխանելու համար մեր ամբողջ արտադրանքները լաբորատոր ստուգման են ենթարկվում:

2020 թվականին մենք հաջողությամբ անցում կատարեցինք «Սննդամթերքի անվտանգության համակարգերի սերտիֆիկացման» (FSSC 22000, տարբերակ 5.0) նոր տարբերակին, որի ընթացքում մենք, ըստ նոր ստանդարտի, արդիականացրեցինք մեր «Սննդամթերքի անվտանգության համար վտանգների գնահատման» մեթոդաբանությունը:

Պատրաստի արտադրանքի անվտանգությունն ապահովելու համար մենք ակտիվորեն կիրառում ենք մանրէաբանական թեստեր: Սննդի անվտանգության վերահսկման սարքավորումները պարբերաբար ստուգաչափվում են ազգային և միջազգային չափանիշներին համապատասխան: Որակի վերահսկման համար ընկերությունը կիրառում է գործընթացի վիճակագրական վերահսկողության (ԳՎՎ) մեթոդներ, որոնց միջոցով որակը վերահսկվում է արտադրության գործընթացի սկզբում, արտադրության ընթացիկ փուլում և մինչև պատրաստի արտադրանքի թողարկման ավարտը:

Ընկերությունն արտադրանքի որակի հետ կապված խնդիրների կանխարգելումն ապահովում է այնպիսի ծրագրերի միջոցով, ինչպիսիք են «Արտադրության լավ փորձ», «Անձնակազմի հիգիենայի» ծրագիր, «Վնասատուների դեմ պայքարի» ծրագիր, «Մանրէաբանական մշտադիտարկման» ծրագիր, որոնք թույլ են տալիս հասնել բարձր կատարողականի և լավ կարծիքներ ստանալ սպառողների կողմից:



ՄԵՐ ՄԱՏԱԿԱՐԱՐՄԱՆ ՇՐԺԱՆ

78%

«Կոկա-Կոլա ՅԲԶ» խմբի մատակարարման համաշխարհային շղթայի մաս կազմելն ապահովում է ապրանքանիշի ճանաչումը թե՛ մեր երկրում և թե՛ դրա սահմաններից դուրս, ինչպես նաև մեր արտադրանքի հեշտ հասանելիությունը Հայաստանի ամբողջ տարածքում: Մատակարարման շղթայի

2020 թվականի ընթացքում ընկերությունը համագործակցել է 333* տեղական մատակարարների հետ, որոնք կազմում են մատակարարների ընդհանուր թվի **78.4%-ը** և Գնումներին հասցեագրվող ընդհանուր ծախսերի 30.5%-ը:

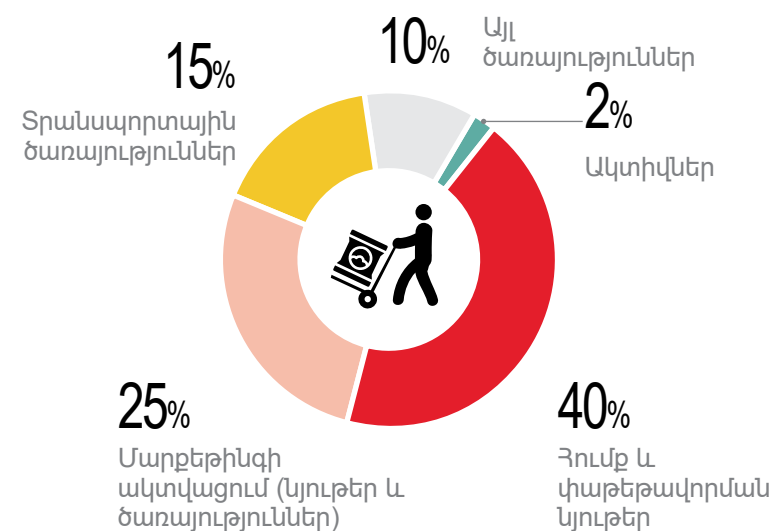
գործառնություն իր մեջ ամփոփում է սկզբից մինչև վերջ իրականացվող բիզնես գործընթացներ, ինչպիսիք են բաշխումը, արտադրության ու բեռնափոխադրումների պլանավորումը, գնումները, արտադրությունն ու ճարտարագիտական լուծումները և պատրաստի արտադրանքի առաքումը վերջնական սպառողներին: Մատակարարման շղթան կառավարելիս մենք ապահովում ենք պաղեցրած արտադրանքի անմիջական հասանելիությունը սպառողին և մեր գործողությունների համապատասխանությունը որակի ստանդարտներին՝ պահպանելով կայուն զարգացման նպատակները որպես մեր բարձրագույն գերակայություններից մեկը: Մեր մատակարարման շղթան կառուցված է այնպես, որ ապահովվի ըմպելիքի անխափան մատակարարումը՝ միաժամանակ երաշխավորելով, որ աշխատավայրում աշխատանքային ռիսկերը և շրջակա միջավայրի վրա մեր ազդեցությունը նվազագույն են:

Ավելին, տեղական մատակարարների հետ գործարար հարաբերությունների մեջ մտնելով՝ «Կոկա-Կոլա ՅԲԶ Արմենիա» ընկերությունը միշտ ձգտում է աջակցել երկրի տնտեսության զարգացմանը:

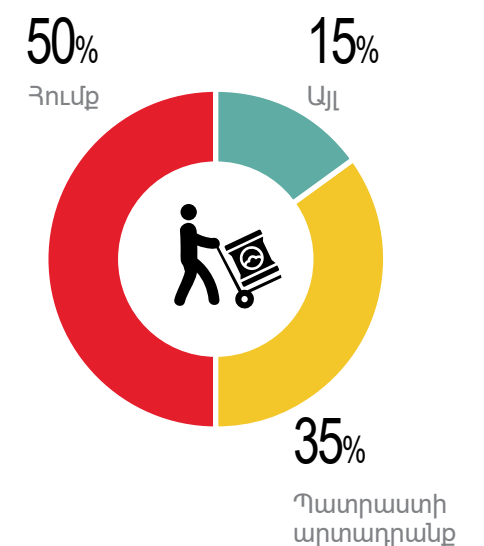
Համաճարակային և հոգեբանական խնդիրների տեսանկյունից աշխատավայրի անվտանգության ապահովման նպատակով՝ անհրաժեշտ է եղել ընդլայնել շարժունակության ու հարմարվողականության հնարավորությունները, կառավարել պահանջարկը, մատակարարման ռիսկերն ու անկայությունը մատակարարման շղթայի բոլոր ուղղություններում և կազմակերպել հեռավար աշխատանքը: Բիզնես միավորի մատակարարման շղթայի կառուցվածքին վերջնականապես ինտեգրվելու արդյունքում ապահովվել է ռազմավարության և նպատակների ստանդարտացում ու հստակեցում:



Տեղական մատակարարներից գնումների հիմնական կատեգորիաներն են.



Օտարերկրյա մատակարարներից գնումների հիմնական կատեգորիաներն են.



* Հաշվետու կազմակերպությանը արտադրանք կամ ծառայություն մատուցող կազմակերպություն կամ անձ, որը գտնվում է նույն աշխարհագրական տարածքի շուկայում, ինչ հաշվետու կազմակերպությունը (այսինքն՝ տեղական մատակարարին միջազգային վճարումներ չեն կատարվում) <https://www.globalreporting.org/standards/media/1005/gri-204-procurement-practices-2016.pdf>

➤ ՄԱՏԱԿԱՐԱՐՆԵՐԻՆ ՈՒՂՂՎԱԾ ՊԱՅԱՆՋՆԵՐԸ

«Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերության՝ կայուն լուծումներ գտնելու և բարձր որակի արտադրանք թողարկելու պարտավորվածությունը չի սահմանափակվում միայն ներքին գործընթացներով, այն նույնքանով տարածվում է մեր մատակարարների վրա:

Այս պատճառով մեր «Մատակարարի առաջնորդման ուղեցույցը» տարածվում է նաև մեր մատակարարների վրա, հատկապես արտադրանքի բաղադրիչների և առաջնային փաթեթավորման նյութի առումով: Պարտադիր է, որ մատակարարները համապատասխանեցնեն իրենց ներքին ստանդարտները «Մատակարարի առաջնորդման ուղեցույցի» հետ և աշխատեն ազգային գործող օրենսդրությանը համապատասխան: Ավելին, «Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերությունն առաջին դասի մատակարարներից

պահանջում է սերտիֆիկացում հետևյալ ստանդարտներով՝ ISO 9001՝ որակի վերաբերյալ, ISO 14001՝ շրջակա միջավայրի կառավարման վերաբերյալ, և OHSAS 18001՝ առողջության և անվտանգության կառավարման վերաբերյալ:

Ստանդարտներին համապատասխանելու համար մատակարարներն ամեն տարի գնահատվում են «Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերության գնահատման եռաստիճան համակարգով.

- **Նախնական ընտրությունը, ըստ սոցիալական սկզբունքների համապատասխանության, իրականացվում է Exiger ընդհանուր համակարգի միջոցով,**
- **Երկրորդ մակարդակի գնահատումն իրականացվում է տարեկան կտրվածքով՝ ներգրավելով բոլոր ներքին շահակիցներին, և Նպատակ ունի գնահատել մատակարարի կատարողականը,**
- **Վերջնական գնահատումը ներգրավվում է EcoVadis համակարգը, որը գնահատում է թե՛ բնապահպանական և թե՛ սոցիալական ցուցանիշները:**

Բաղադրիչների և փաթեթավորման գծով մատակարարները պետք է նաև ստանան ընտրված «Սննդամթերքի անվտանգության համաշխարհային նախաձեռնության» (GFSI) հավաստագիր, ինչպիսին է FSSC 22000-ը:

Մատակարարման անվտանգությունն ապահովված է պաշարների կատարյալ հաշվեկշռով: Մի քանի տոննա խառնուրդի և պայմանագրերի վերաբացումը բերել է մեր գնման արժեքի զգալի բարելավման: Գրեթե բոլոր մատակարարների կատարողականը («Գնումների հասցեագրվող ընդհանուր ծախսերի» ավելի քան 93%-ը) գնահատվել է: Հաճախորդների սպասարկման որակը զգալիորեն բարելավվել է՝ 2019 թվականի համեմատ:

2020 թվականին մատակարարներից գնման ծավալի 100%-ը համապատասխանում է ընկերության աղբյուրների որոնման քաղաքականության պահանջներին: Ընդհանուր առմամբ, աշխատել է 65 տոննա մատակարար, որոնցից 7-ը (10.8%) ստուգվել են՝ օգտագործելով սոցիալական և բնապահպանական չափանիշներ (5R չափանիշներ՝ կրճատել, վերամշակել, վերաօգտագործել, քայքայել, մերժել): Սոցիալական, բնապահպանական կամ կորպորատիվ սոցիալական պատասխանատվության (ԿՍՊ) բացասական ազդեցություն ունեցող ոչ մի մատակարար չի հայտնաբերվել:



➤ ԳՆՄԱՆ ԿԱՌԱՎԱՐՈՒՄ

«Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերությունում մենք համոզված ենք, որ մեր մատակարարների հետ ավելի սերտ հարաբերությունները ստեղծում են զգալի արժեք և օգնում, որ մատակարարման շղթաները դառնան ավելի դիմացկուն: Գնումների քաղաքականությունը կարգավորում է մեր բոլոր գործողությունները՝ կապված մատակարարներից նյութեր ձեռք բերելու և նրանց հետ համագործակցելու հետ:

Ինչպես նախանշված է Գնումների ստորաբաժանման կանոնակարգում, մենք առաջնահերթ ենք համարում կայունությունը գնման և մատակարարման բոլոր գործընթացներում, որտեղ ներգրավված են այլ մատակարարներ ու կապալառուներ: Բոլոր հավանական մատակարարներն ու գնումների առաջարկները գնահատվում են ըստ 5R չափանիշների՝ կրճատել, վերամշակել, վերաօգտագործել, քայքայել, մերժել:

Մենք և մեր մատակարարները համաձայնեցնում ենք մեր կարճաժամկետ ու երկարաժամկետ բիզնես նպատակները, սահմանում ընդհանուր թիրախներ և միասին մշակում ծրագիր՝ բոլոր կողմերի համար շահեկան արդյունք ապահովող նպատակների

իրագործման համար: Հետևաբար, գնումների գծով «Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերության մոտեցման հիմնական նպատակներն են. հումքի պահանջարկի ու առաջարկի ապահովում, իրենց դասի մեջ լավագույնը համարվող առաջարկների ու մատակարարների բացահայտում՝ համագործակցության համար, և հավաստիացում, որ բոլոր գնումները համապատասխանում են բյուջեի և ժամանակի սահմանափակումներին: Ընկերության գնումների ստորաբաժանումը պատասխանատու է այդ նպատակները վերահսկելու և իրագործելու համար:

Սա նշանակում է, որ գնումների և մատակարարման վերաբերյալ դրական որոշումը կախված է մատակարարների՝ շրջակա միջավայրի վրա ունեցած ազդեցությամբ: Մենք միշտ ավելի բարձր ենք դասում Էկոլոգիապես մաքուր գործելակերպով ժամանակ ու ջանք ներդրող մատակարարներին նրանցից, որոնք այդպես չեն վարվում: Երբ, օրինակ, տրանսպորտային ծառայություններ ձեռք բերելու կարիք կա, ընտրության ընթացակարգն առևտրային բաղադրիչների հետ միասին հաշվի է առնում նաև տրանսպորտային միջոցի բնապահպանական առանձնահատկությունները:

Լավագույն մատակարար ընտրելիս ուշադրություն է դարձվում նրանց թափանցիկությանը, նորարարությանը, ռազմավարական ներդաշնակությանը (ինչպիսին է կայունության սկզբունքներին հետևելը), հնարավոր ռիսկերը և եկամուտների ավելացման ներուժը:

- Համագործակցելով
- տեղական մատակարարների,
- դիստրիբյուտորների և մանրածախ առևտրական ցանցի հետ՝ «Կոկա-Կոլա ՀԲԸ Արմենիա» ընկերությունը նպաստում է Հայաստանի տնտեսական զարգացմանը:



ՆԱԿԱՐԳԱՆԱԿԱՆ ԴՐՈՑԱՆԵՐ
ՆԱԿԱՐԳԱՆԱԿԱՆ ԴՐՈՑԱՆԵՐ



ՏՆՏԵՍԱԿԱՆ ԶԱՐԳԱՑՄԱՆ ԽԹԱՆՈՒՄԸ

«Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերությունն աշխատավարձ է վճարում իր աշխատակիցներին և հարկեր է վճարում պետությանը, ապրանք և ծառայություններ է գնում տեղական մատակարարներից՝ արտադրական և մարքեթինգային նպատակներից ելնելով: Ավելին, «Կոկա-Կոլա» ընկերության արտադրանքները վաճառող մանրածախ առևտրականները շահույթ են ստանում:



Ընկերության՝ տեղական գնումների համար արված ծախսերը, ինչպես նաև «Կոկա-Կոլա» ընկերության արտադրանքների վաճառքից մանրածախ առևտրականների ստացած եկամուտները վերափոխվում են տնտեսությունում ավելացված արժեքի: «Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերության տեղական մատակարարները և մանրածախ առևտրում ներգրավված գործընկերները աշխատավարձ են վճարում իրենց աշխատակիցներին, եկամուտ են վաստակում և հարկեր վճարում ընկերության հետ համագործակցության արդյունքում: Աշխատավարձերը, հարկերն ու եկամուտները, որոնք առաջանում են անմիջականորեն «Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերության, ինչպես

նաև Նրա տեղական մատակարարների ու մանրածախ առևտրականների կողմից, նպաստում են Հայաստանում համախառն ներքին արդյունքի (ՀՆԱ) ձևավորմանը: ՀՆԱ-ի աճին նպաստող ներդրումը չափվում է, որպեսզի հնարավոր լինի ներկայացնել «Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերության ազդեցությունը Հայաստանի տնտեսական զարգացման վրա:



ՄԵԹՈՂԱԲԱՆՈՒԹՅՈՒՆ

Սոցիալ-տնտեսական ազդեցության ուսումնասիրության մեթոդաբանությունը կիրառվում է, որպեսզի հնարավոր լինի գնահատել «Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերության ներդրումը երկրի ՀՆԱ-ի ստեղծման, աշխատանքի դիմաց ստացված եկամուտների ու առաջացած հարկերի վճարման ուղղությամբ: Մեթոդաբանությունը հաշվի է առնում «Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերության թե՛ ուղղակի և թե՛ անուղղակի ազդեցությունը:

Սոցիալ-տնտեսական ազդեցության ուսումնասիրության մեթոդաբանությունը հնարավորություն է տալիս վերլուծել «Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերության ներդրումը Հայաստանի տնտեսությունում՝ ըստ հետևյալ չափանիշների.

- ՀՆԱ-ի աճն ապահովող ներդրում,
- Ներդրում՝ տնային տնտեսությունների եկամուտների ստացման ոլորտում,
- Ներդրում՝ զբաղվածության ոլորտում,
- Ներդրում՝ հարկերի ոլորտում,
- Օժանդակություն կապիտալ ներդրումներին:

Տնտեսական ազդեցության ուսումնասիրությունը ներկայացնում է երկրում «Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերության սկզբնական ծախսումների բազմապատկման և ՀՆԱ-ի ստեղծմանը նպաստելու քանակական պատկերը: Տնտեսական ազդեցությունը գնահատվում է որպես «Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերության գործունեության և տեղական մատակարարների ու մանրածախ առևտրով զբաղվողների հետ համագործակցության արդյունքում ստեղծված ընդհանուր ավելացված արժեք: Ավելացված արժեքը ձևավորվում է այն աշխատավարձերի, հարկերի և եկամուտների հանրագումարի արդյունքում, որոնք առաջանում են (1) անմիջականորեն «Կոկա-Կոլա ՅԲԸ



Արմենիա» ընկերության կողմից և (2) Նրա տեղական մատակարարների, դիստրիբյուտորների ու մանրածախ առևտրով զբաղվողների կողմից՝ «Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերությանը ծառայությունների մատուցման և վերջինիս արտադրանքի վաճառքի արդյունքում: Ավելին, տնտեսական ազդեցությունը ներառում է նաև այն ավելացված արժեքը, որը ստեղծվում է լրացուցիչ սպառողական ծախսերի շնորհիվ, երբ տնային տնտեսությունները «Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերության և Նրա գործընկերների աշխատակիցների կողմից ստացված վարձատրությունն օգտագործում են սպառողական ապրանք ու ծառայություն գնելու համար:



Ընդհանուր տնտեսական ազդեցությունը բաղկացած է հետևյալ բաղադրիչներից, որոնք անվանվում են ներդրումներ.

ԱՆՄԻՋԱԿԱՆ ՆԵՐԴՐՈՒՄ _ Սա վերաբերում է աշխատավարձին, սոցիալական ապահովության վճարներին և հարկերին, որոնք «Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերությունն անմիջականորեն վճարում է իր աշխատակիցներին ու պետությանը: Սա «Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերության անմիջական ներդրումն է Հայաստանի ՀՀ-ում:

ԱՆՈՒՂԱԿԻ ՆԵՐԴՐՈՒՄ _ Սա աշխատավարձի, սոցիալական ապահովության վճարների, հարկերի ու եկամուտների հանրագումարն է, որոնք վճարվել են «Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերության կողմից տեղական մատակարարներին, առևտրի գծով գործընկերներին, ինչպես նաև նրանց մատակարարներին ու բիզնես

գործընկերներներին՝ մատակարարման շղթայի հաջորդող օղակներում: Անուղղակի ներդրումները բաժանվում են մի քանի փուլերի:

Առաջին փուլի անուղղակի ներդրումն այն ավելացված արժեքն է, որը ստեղծում են տեղական ընկերությունները, որոնցից «Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերությունն անմիջականորեն ապրանք ու ծառայություն է գնում, և մանրածախ առևտրում ներգրավված անձինք, որոնք վաճառում են «Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերության արտադրանքը: Այստեղ ներառված են «Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերության անմիջական մատակարարներին, դիստրիբյուտորներին և մանրածախ առևտրականներին վերաբերող վարձատրությունը, հարկերը և վաստակած եկամուտը:

Երկրորդ և երրորդ փուլերի անուղղակի ներդրումն առաջացումը պայմանավորված է նրանով, որ «Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերության մատակարարներն ու մանրածախ առևտրով զբաղվող գործընկերները նույնպես իրենց հերթին ապրանք ու ծառայություն են գնում մատակարարման շղթայի հաջորդող օղակներում՝ իրենց գործունեությունն իրականացնելու համար, և մատակարարների մատակարարները նույնպես ապրանք ու ծառայություն են գնում, ու գործողությունների շարքն այսպես շարունակվում է տնտեսության ամբողջ դաշտում: «Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերության սկզբնական ծախսումներն ու մանրածախ առևտրականների եկամուտները տնտեսությունում ապրանքի և ծառայությունների լրացուցիչ պահանջարկ են ստեղծում, որին ի պատասխան տնտեսական գործակալներն ավելացնում են իրենց արտադրանքի ծավալները՝ ստեղծելով ավելացված արժեք:

ԻՆՂՈՒԿՑԿԱՆ ՆԵՐԴՐՈՒՄ _ Սա տնային տնտեսությունների կողմից լրացուցիչ սպառողական ծախսումների արդյունքն է: «Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերության և նրա գործընկերների աշխատակիցները մատակարարման ամբողջ շղթայում ստանում են աշխատավարձ և ծախսում են այն սպառողական ապրանք ու ծառայություններ ձեռք բերելու համար:

18.3

միլիարդ ՀՀ դրամ

Սա «Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերության ընդհանուր ներդրումն է Հայաստանի տնտեսությունում, ինչը համապատասխանում է 2020 թվականի **0.3%** ՀՆԱ-ին:

Սպառողական ծախսերը, որոնք արվում են տնային տնտեսությունների՝ «Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերության և նրա գործընկերների գործունեության շնորհիվ ստացած եկամուտների հաշվին, խթանում են սպառողական ապրանքի արտադրության ու ծառայությունների աճը: Ինդուկցված ներդրումը սպառողական ապրանք արտադրողների ստեղծած ավելացված արժեքն է՝ տնային տնտեսությունների պահանջարկը բավարարելու համար:

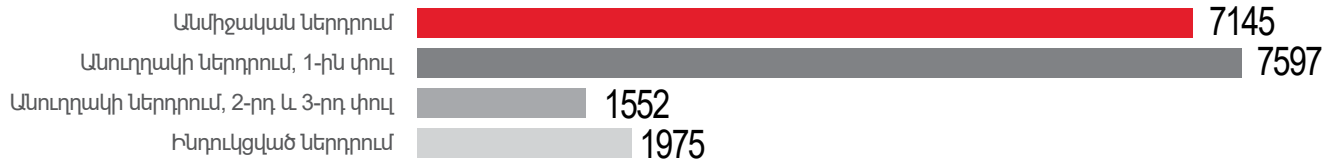
2020 թվականին հաշվարկվել է «Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերության սոցիալ-տնտեսական ազդեցությունը: Հաշվարկը հիմնվում է «Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերության տրամադրած տվյալների վրա, որոնք վերաբերում են վճարված աշխատավարձերին ու հարկերին, տեղական գնումների ծավալին և Հայաստանում «Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերության ապրանքատեսակների վաճառքից մանրածախ առևտրականների վաստակած շահույթի գնահատմանը: Վերլուծելու համար, թե ինչպես են «Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերության և նրա գործընկերների սկզբնական ծախսերը վերաբաշխվում տնտեսությունում՝ ըստ տնտեսության տարբեր ճյուղերի, կիրառվում են ՀՀ վիճակագրական կոմիտեի «Ազգային հաշիվների համակարգի» տվյալները:

➤ ՀՆԱ-Ի ԱՃՆ ԱՊԱՅՈՎՈՂ ՆԵՐԴՐՈՒՄ

«Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերության անմիջական ներդրումը Հայաստանի ՀՀ-ում կազմում է 7.1 միլիարդ ՀՀ դրամ:

Այստեղ ներառված են «Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերության կողմից Հայաստանում անմիջականորեն վճարվող աշխատավարձերը, սոցիալական ապահովության վճարները և հարկերը:

Անմիջական, անուղղակի և ինդուկցված ներդրումներ – «Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերության ընդհանուր տնտեսական ազդեցության բաղադրիչները, միլիոն ՀՀ դրամ



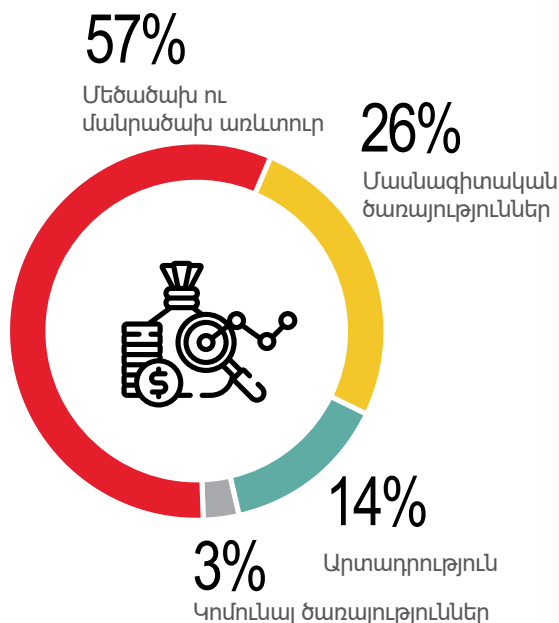
Նշանակալի ներդրումը ՀՆԱ-ում կատարվում է տեղական մատակարարների կողմից, որոնցից «Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերությունն անմիջականորեն գնում է ապրանք ու ծառայություններ, և դիստրիբյուտորների ու մանրածախ առևտրականների կողմից, որոնք վաճառում են «Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերության արտադրանքը:

2020 թվականին «Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերությունը համագործակցել է 333 տեղական մատակարարների, 30 դիստրիբյուտորների և 9,239 մանրածախ վաճառակետերի հետ: «Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերության հետ համագործակցության շնորհիվ անմիջական տեղական մատակարարների ու առևտրային գործընկերների ներդրումը ՀՆԱ-ում կազմել է 7.6 մլրդ ՀՀ դրամ:

Առաջին փուլում անուղղակի ներդրման կեսից ավելին (57%) բաժին է ընկնում մեծածախ ու մանրածախ առևտրի հատվածին՝ հաշվի առնելով դիստրիբյուտորների ու մանրածախ առևտրականների կարևորությունը «Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերության

արտադրանքի վաճառքի գործում: Առաջին փուլում ընդհանուր անուղղակի ներդրման քառորդ մասը բաժին է ընկնում մասնագիտական ծառայությունների մատուցմանը՝ «Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերության կողմից կատարվող գնումների շնորհիվ: «Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերության՝ հայաստանյան արտադրողներից կատարված գնումները հանգեցնում են առաջին փուլում ընդհանուր անուղղակի ներդրման 14%-ի առաջացմանը: «Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերության կողմից տեղում գնվող ամենակարևոր արտադրանքը շաքարն է, ինչն իր հերթին օժանդակում է Հայաստանի գյուղատնտեսությանը:

Անուղղակի ներդրման 1-ին փուլի բաշխումը՝ ըստ տնտեսության ոլորտների

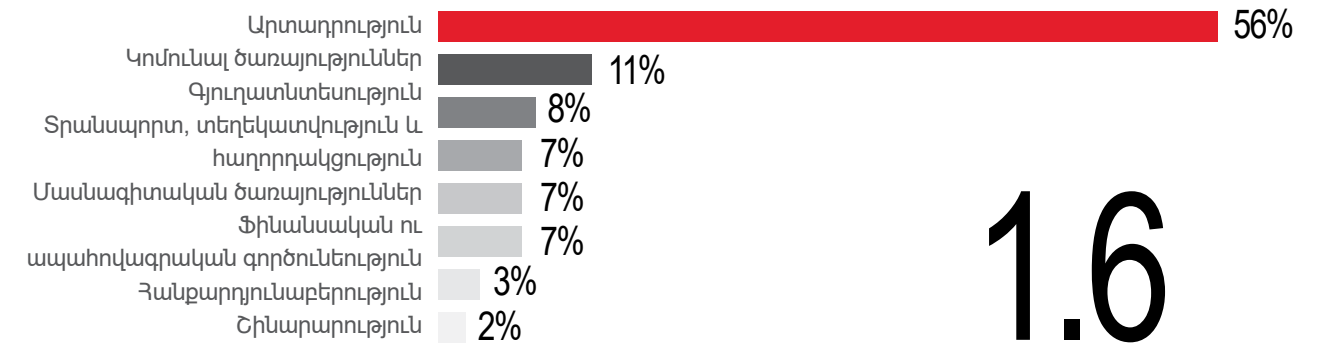


2-րդ և 3-րդ փուլերում ընդհանուր անուղղակի ներդրման կեսից ավելին (56 %) վերաբերում է արտադրությանը, ինչը նշանակում է, որ «Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերության անմիջական մատակարարներն ու մանրածախ առևտրականներն սեփական կարիքներից ելնելով ապրանք են գնում արտադրության ոլորտից: Արտադրությունից բացի, «Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերության գնումներից և արտադրանքի վաճառքից առաջացած սկզբնական ներդրումների հետքը երևում է նաև կոմունալ ծառայությունների, գյուղատնտեսության, տրանսպորտային, մասնագիտական և ֆինանսական ծառայությունների ոլորտում:



«Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերության՝ ապրանք ու ծառայություններ ձեռք բերելու պահանջները բավարարելու համար տեղական մատակարարներն իրենց հերթին ապրանք ու ծառայություններ են գնում իրենց բիզնես գործընկերներից: Նույն կերպ, «Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերության ապրանքատեսակները վաճառող դիստրիբյուտորներն ու մանրածախ առևտրականները վաճառքից ստացած իրենց հասույթի մի մասը ծախսում են, որպեսզի ձեռք բերեն ապրանք ու ծառայություններ՝ իրենց սեփական կարիքները հոգալու համար: Արդյունքում, սկզբնական ծախսերը և մանրածախ վաճառողների եկամուտները բաշխվում են ողջ տնտեսության վրա՝ օգուտ բերելով ավելի մեծ թվով տնտեսական ոլորտների:

Անուղղակի ներդրման 2-րդ և 3-րդ փուլերի բաշխումը՝ ըստ տնտեսության ոլորտների



Վերջապես, տնային տնտեսությունների կողմից կատարած ծախսերի շնորհիվ սպառողական շուկաներում ձևավորվել է 2 միլիարդ ՀՀ դրամի ավելացված արժեք: Այս ծախսերը վերաբերում են աշխատավարձին ու սոցիալական վճարումներին, որոնք կապված են «Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերության, նրա մատակարարների ու մանրածախ գործընկերների, ինչպես նաև վերջիններիս մատակարարների գործունեության հետ:

ԲԱԶՄԱՊԱՏԿԻՉԻ ԶԱՓԸ

Անուղղակի և ինդուկցված ներդրումների արդյունքում «Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերության սկզբնական ծախսերը բազմապատկվում են տնտեսությունում՝ ստեղծելով ավելի մեծ ավելացված արժեք: «Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերության տեղական մատակարարները հասույթ են ստանում «Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերության հետ համագործակցության արդյունքում և ծախսում են այդ հասույթի մի մասն իրենց մատակարարներից ապրանք ու ծառայություններ ձեռք բերելու համար: Նույն կերպ, «Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերության արտադրանքները վաճառող դիստրիբյուտորներն ու մանրածախ առևտրով զբաղվողներն

անհրաժեշտ ապրանքներ ու ծառայություններ են գնում իրենց բիզնես գործընկերներից՝ մանրածախ առևտուր իրականացնելու համար:

Յուրաքանչյուր փուլում առաջանում է ավելացված արժեք, որը հանգեցնում է «Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերության ստեղծած սկզբնական ներդրման ազդակի բազմապատկմանը:

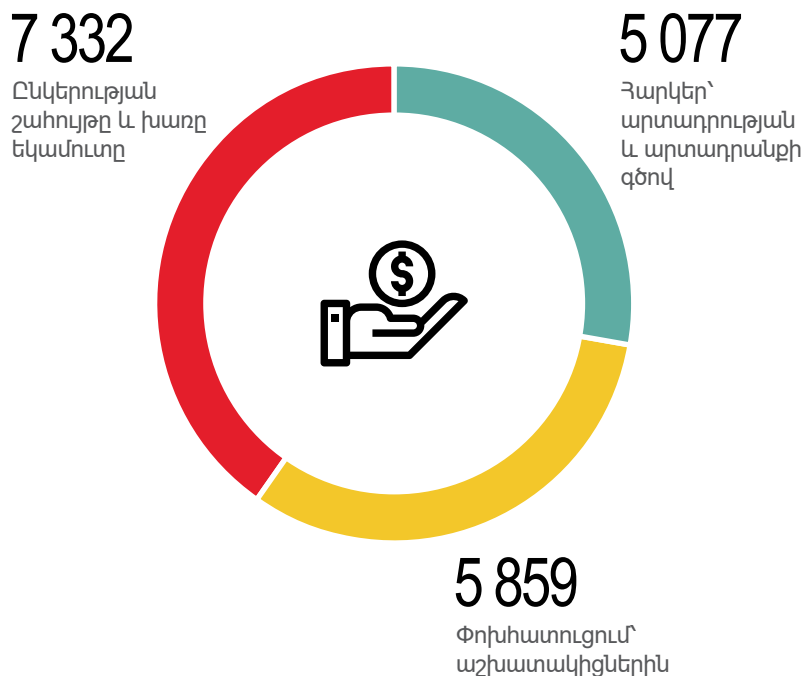
Հետևաբար, «Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերության գնումներն ու վաճառքը Հայաստանում օժանդակում են մանրածախ առևտրին, արտադրությանը, մասնագիտական ծառայություններին և այլ հարակից ոլորտներին՝ նպաստելով ՀՆԱ-ի աճին:

1.6

ՀՀ դրամի լրացուցիչ ավելացված արժեք է առաջացել 2020 թվականին Հայաստանի տնտեսությունում «Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերության կողմից ուղղակիորեն ստեղծած 1 ՀՀ դրամ ավելացված արժեքի դիմաց:

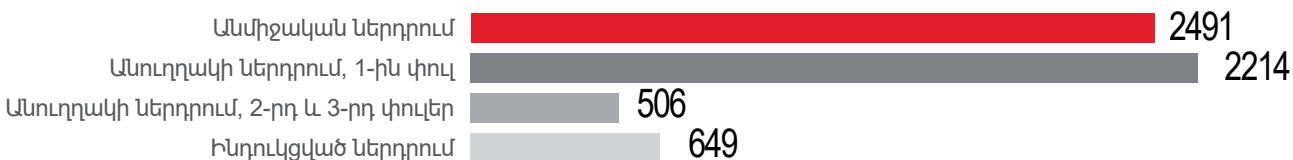
ՆԵՐԴՐՈՒՄ՝ ՏՆԱՅԻՆ ՏՆՏԵՍՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԵԿԱՄՈՒՏՆԵՐԻ ՍՏԱՑՄԱՆ ՈԼՈՐՏՈՒՄ

Ընդհանուր տնտեսական ազդեցության բաշխումը՝ ըստ ավելացված արժեքի բաղադրիչների, միլիոն ՀՀ դրամ



«Կոկա-Կոլա ՀԲԶ Արմենիա» ընկերության կողմից ուղղակիորեն վճարվող աշխատավարձը և սոցիալական ապահովության վճարները կազմում են աշխատակիցների փոխհատուցմանն ուղղված ընդհանուր միջոցների 43%-ը: Դրան հաջորդում են «Կոկա-Կոլա ՀԲԶ Արմենիա» ընկերության անմիջական մատակարարների, դիստրիբյուտորների և մանրածախ առևտրում ներգրավված գործընկերների կողմից իրենց աշխատողների փոխհատուցմանն ուղղված միջոցները, որոնք կազմում են 2.2 միլիարդ ՀՀ դրամ կամ աշխատողների փոխհատուցմանն ուղղված ընդհանուր միջոցների 38%-ը: 2-րդ և 3-րդ փուլերում աշխատակիցների փոխհատուցման՝ անուղղակի ներդրման արդյունքում առաջացած միջոցներն ավելի փոքր են և կազմում են 0,5 միլիարդ ՀՀ դրամ: Ինդուկցված ներդրման արդյունքում առաջացած փոխհատուցման գումարը նույնպես փոքր է և կազմում է 0.6 միլիարդ ՀՀ դրամ:

Աշխատակիցների փոխհատուցման նկատմամբ ընդհանուր ազդեցության բաշխումը՝ ըստ ներդրումների, միլիոն ՀՀ դրամ



2.5 միլիարդ ՀՀ դրամ

Անմիջապես վճարվել է «Կոկա-Կոլա ՀԲԶ Արմենիա» ընկերության կողմից որպես աշխատակիցների աշխատավարձ և սոցիալական ապահովության վճար: Միևնույն ժամանակ, «Կոկա-Կոլա ՀԲԶ Արմենիա» ընկերության ընդհանուր ներդրումն աշխատակիցների փոխհատուցման ոլորտում ավելի մեծ է Հայաստանում տնտեսության մեջ նրա ինտեգրման և տեղական մատակարարների, դիստրիբյուտորների և մանրածախ վաճառողների հետ համագործակցության շնորհիվ:

5.9 միլիարդ ՀՀ դրամ

Սա «Կոկա-Կոլա ՀԲԶ Արմենիա» ընկերության ընդհանուր ներդրումն է՝ ուղղված Հայաստանում աշխատակիցների փոխհատուցմանը: Աշխատակիցների փոխհատուցումը Հայաստանի ՀԱՄ-ում «Կոկա-Կոլա ՀԲԶ Արմենիա» ընկերության և նրա գործընկերների ընդհանուր ներդրման մեկ երրորդ մասն է կազմում: Այն ներառում է «Կոկա-Կոլա ՀԲԶ Արմենիա» ընկերության կողմից անմիջականորեն, ինչպես նաև նրա գործընկերների կողմից և ինդուկցված ազդեցությունից օգուտ ստացած՝ սպառողական ապրանքների մատակարարների կողմից վճարված աշխատավարձերը և սոցիալական վճարները:

Աշխատակիցների փոխհատուցմանը նպաստելուց բացի, «Կոկա-Կոլա ՀԲԶ Արմենիա» ընկերության գնումներն ու վաճառքը նպաստում են տնտեսությունում համախառն գործառնական ավելցուկի (շահույթի) և խառը եկամտի ստեղծմանը, ինչը կազմում է 6.4 մլրդ ՀՀ դրամ: Այս գումարի մոտ մեկ քառորդն (24%) ուղղվում է ակտիվների մաշվածությանը (հիմնական կապիտալի սպառում): Մնացած 76%-ն ընդգրկում է զուտ գործառնական ավելցուկն ու խառը եկամուտները և կազմում է 4.9 մլրդ ՀՀ դրամ: Այս գումարի մեջ ներառված են ընկերության շահույթները, ինչպես նաև ինքնազբաղված անձանց և անհատ ձեռնարկատերերի եկամուտները: Այսպիսով, «Կոկա-Կոլա ՀԲԶ Արմենիա» ընկերությունն իր աջակցությունն է տրամադրում միկրոձեռնարկություններին և անհատ ձեռնարկատերերին Հայաստանում:

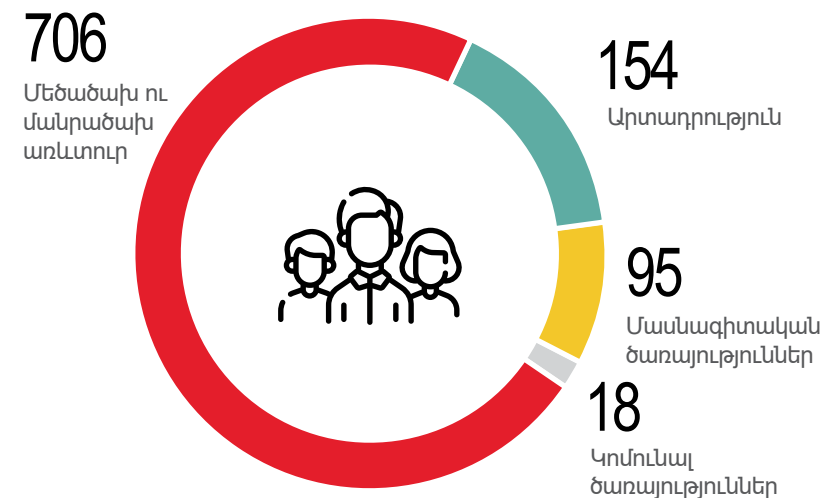
ԲԱԶՄԱՊԱՏԿԻՉԻ ԶԱՓԸ

Բազմապատկման չափն ավելի փոքր է, քան ընդհանուր տնտեսական ազդեցության նմանատիպ ցուցանիշների դեպքում: Պատճառը Հայաստանում ընդհանուր զբաղվածության մեջ ինքնազբաղված անձանց զգալի բաժինն է: Համաձայն ՀՀ վիճակագրական կոմիտեի տվյալների՝ ինքնուրույն աշխատանքով զբաղված անձինք (ինքնազբաղված անձինք և անհատ ձեռնարկատերերը) կազմում են աշխատողների՝ 2019 թվականի ընդհանուր քանակի 31%-ը:

ՆԵՐԴՐՈՒՄ՝ ԶԲԱՂՎԱԾՈՒԹՅԱՆ ՈԼՈՐՏՈՒՄ

Աշխատատեղերի գերակշռող մասը պայմանավորված է «Կոկա-Կոլա ՀԲԶ Արմենիա» ընկերության անմիջական տեղական գնումներով և նրա ապրանքատեսակների վաճառքով: Իսոթը վերաբերում է «Կոկա-Կոլա ՀԲԶ Արմենիա» ընկերության և նրա անմիջական տեղական մատակարարների ու մանրածախ առևտրում ներգրավված գործընկերների կողմից աջակցվող 974 աշխատատեղերին: Այդ աշխատատեղերի մեծ մասը՝ 706 աշխատատեղ, պատկանում է մեծածախ և մանրածախ առևտրի ոլորտներին, 154 աշխատատեղ՝ արտադրության ոլորտին, իսկ 95-ը՝ մասնագիտական ծառայությունների ոլորտին:

Անմիջական, անուղղակի և ինդուկցված ներդրումներով աջակցված աշխատատեղերի քանակը



1.4

ՀՀ դրամի լրացուցիչ միջոցներ են առաջացել աշխատավարձերի և սոցիալական ապահովության վճարների գծով «Կոկա-Կոլա ՀԲԶ Արմենիա» ընկերության կողմից իր աշխատակիցների փոխհատուցման ու սոցիալական ապահովության վճարների համար անմիջականորեն վճարված յուրաքանչյուր 1 ՀՀ դրամի դիմաց:



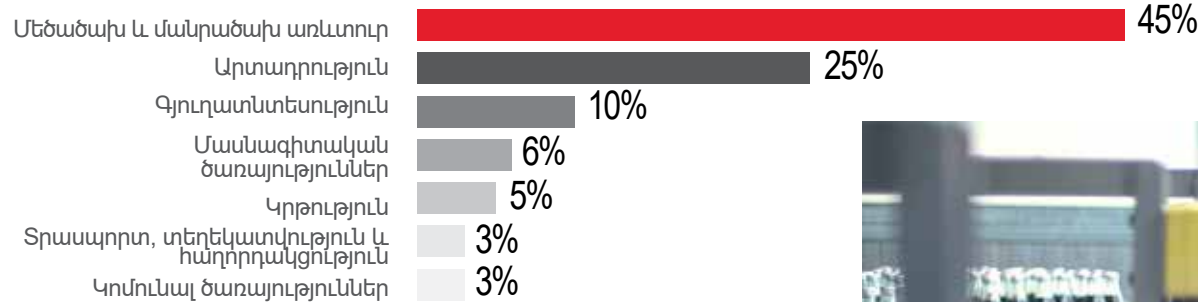
1 954 աշխատատեղ

Հայաստանի տնտեսությունում այսքան աշխատատեղի առկայությունն ապահովվում է «Կոկա-Կոլա ՀԲԶ Արմենիա» ընկերության գործունեության օժանդակությամբ, ինչը կազմում է 2020 թվականին տնտեսությունում աշխատողների ընդհանուր քանակի 0.2%-ը (ներառյալ վարձու աշխատողներն ու ինքնազբաղված անձինք): Ընդհանուր թվից 367 աշխատատեղը պատկանում է «Կոկա-Կոլա ՀԲԶ Արմենիա» ընկերության անմիջական աշխատակիցներին: Մնացած 1,587 աշխատատեղերը կապված են «Կոկա-Կոլա ՀԲԶ Արմենիա» ընկերության հետ անուղղակի և ինդուկցված ներդրումների միջոցով:

Աշխատատեղերից 214-ը կապված են «Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերության՝ անուղղակի ներդրումների 2-րդ և 3-րդ փուլերում իրականացվող գործունեության հետ, երբ «Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերության անմիջական տեղական մատակարարներն ու մանրածախ առևտրում ներգրավված գործընկերները հետագայում փոխգործակցում են իրենց բիզնես գործընկերների հետ: Այս աշխատատեղերի մոտավորապես կեսը պատկանում է արտադրության ոլորտին:

Վերջապես, 398 աշխատատեղ ապահովվում է ինդուլցված ներդրման շնորհիվ: Դրանք աշխատատեղեր են այն ոլորտներում, որոնք ապրանք են տրամադրում տնային տնտեսությունների սպառման համար: Այստեղ ներառված են՝ 130 աշխատատեղ՝ գյուղատնտեսության ոլորտում, 113 աշխատատեղ՝ արտադրությունում, և 80 աշխատատեղ՝ կրթության ոլորտում:

Անուղղակի և ինդուլցված ազդեցություններով աջակցված աշխատատեղերի ընդհանուր թվի բաշխումը՝ ըստ տնտեսության ճյուղերի



4

ԲԱԶՄԱԴԱՏԿԻՉԻ ԶԱՓԸ

լրացուցիչ ստեղծված աշխատատեղերը Հայաստանի տնտեսությունում վերաբերում են «Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերության 1 անմիջական աշխատակցին: Այլ կերպ ասած, «Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերության յուրաքանչյուր անմիջական աշխատակից օգնում է տնտեսությունում օժանդակել ևս 4 աշխատակցի:

Հետևաբար, «Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերության գործունեությամբ անուղղակիորեն օժանդակվող աշխատատեղերը տարածվում են տնտեսության տարբեր ոլորտներում: Հանրագումարի բերելով անմիջական և ինդուլցված ներդրումների միջոցով աջակցվող աշխատատեղերի ընդհանուր քանակը՝ տեսնում ենք, որ դրանց մոտավորապես կեսը կենտրոնացած է առևտրի ոլորտում, մեկ քառորդը՝ արտադրության մեջ, իսկ 10%-ը՝ գյուղատնտեսության ոլորտում:



ՆԵՐԴՐՈՒՄ՝ ՀԱՐԿԵՐԻ ՈԼՈՐՏՈՒՄ

Այս գումարում ներառված են ապրանքատեսակների և արտադրության գծով հարկերը, շահութահարկը, աշխատողների անունից կատարվող անհատական եկամտահարկի և սոցիալական ապահովության վճարները: Այն կազմում է ՀՀ պետական բյուջեի՝ հարկերից և տուրքերից ստացվող ընդհանուր եկամտի 0.38%-ը:

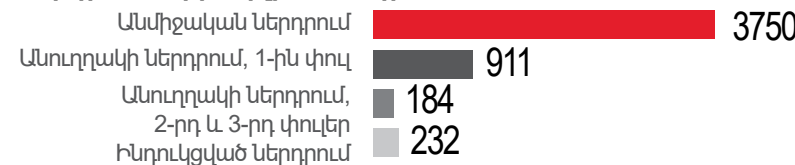
5.3

միլիարդ ՀՀ դրամ

ընդհանուր գումարով հարկ է վճարել «Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերությունը 2020 թվականին:

Արտադրանքի և արտադրության գծով հարկերը ՀՆԱ-ի առանձին բաղադրիչ են համարվում: «Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերության անմիջական ներդրումն արտադրատեսակներին և արտադրությանը վերաբերող հարկերի ուղղությամբ հավասար է 3.8 միլիարդ ՀՀ դրամի: Բացի այդ, արտադրատեսակների և արտադրության գծով հարկերի գումարից 1.3 միլիարդ ՀՀ դրամն առաջանում է «Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերության գործունեության անուղղակի և ինդուլցված ներդրումների շնորհիվ: «Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերության գործունեությանը վերագրվող ընդհանուր ներդրումն արտադրատեսակների և արտադրության գծով հարկերի ուղղությամբ կազմում է 5.1 միլիարդ ՀՀ դրամ:

Արտադրատեսակների և արտադրության գծով հարկերի նկատմամբ ընդհանուր ազդեցության բաշխումը՝ ըստ ներդրումների, միլիոն ՀՀ դրամ



ԱՆՄԻՋԱԿԱՆ ՕԺԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ ԿԱԴԻՏԱԼ ՆԵՐԴՐՈՒՄՆԵՐԻՆ

«Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերությունը շարունակաբար ներդրումներ է կատարում արտադրական կարողությունների և սարքավորումների ոլորտում: 2020 թվականին ընկերության կապիտալ ներդրումները կազմել են 739 մլն ՀՀ դրամ: Հայաստանում ընկերության գործունեության ողջ ընթացքում կապիտալ ներդրումների ընդհանուր գումարը հասել է 20.9 մլրդ ՀՀ դրամի:

* Ազգային հաշիվների համակարգի շրջանակներում աշխատակիցների անհատական եկամտահարկը և սոցիալական ապահովության վճարներն ընդգրկվում են աշխատակիցների փոխհատուցման մեջ, շահութահարկը գումարվում է համախառն գործառնական ավելցուկին և խառը եկամտին: Արտադրատեսակների և արտադրության գծով հարկերը ՀՆԱ-ի առանձին բաղադրիչ են համարվում: Արտադրատեսակների գծով հարկերը ներառում են ԱՄՀ-ն, մաքսային վճարը և ակցիզային հարկը: Արտադրության հարկերը ներառում են հողի հարկը, գույքահարկը, բնապահպանական հարկը, այլ հարկեր:

ԱՄՓՈՓՈՒՄ

18.3

միլիոն ՀՀ դրամ՝

(ՀՆԱ-ի 0.3%-ը) – Ներդրման ընդհանուր չափը տնտեսությունում

1954

աշխատատեղ

(աշխատակիցների ընդհանուր թվի 0.2%-ը) – Ներդրման ընդհանուր չափը զբաղվածության ոլորտում

5.3

միլիարդ ՀՀ դրամ՝

«Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերության կողմից անմիջականորեն վճարված հարկերի գումարը (ՀՀ պետական բյուջեի՝ հարկերից և տուրքերից ստացվող ընդհանուր հասույթի 0.38%-ը)

739

միլիոն ՀՀ դրամ՝

«Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերության կապիտալ ներդրման չափը

- «Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա»
- ընկերությունում մենք հավատում ենք,
- որ ընկերության հաջողության հարցում որոշիչ գործոն է հանդիսանում մեր թիմը:



ԴՆՆԻՔ

ՄԵՐ ԹԻՄԸ

«Կոկա-Կոլա ՅԲԶ Արմենիա» ընկերությունում մենք վստահ ենք, որ մեր թիմի անդամներն ընկերության հաջողության որոշիչ գործոնն են: Նրանց բարեկեցությունն ու արդյունավետությունն էական ազդեցություն ունեն սպառողի գոհունակության և, հետևաբար, մեր ֆինանսական ցուցանիշների վրա: Մենք բազմազանությունն ու ներառական աշխատանքային միջավայրը համարում ենք մեր հիմնական ուժը: Քանի որ մենք մշտապես աշխատում ենք մեր թիմի և մշակույթի ռազմավարության զարգացման ուղղությամբ, մենք հատկապես կարևորում ենք մեր բարձր ղեկավարներին ընկերության ներսում զարգացնելու անհրաժեշտությունը՝ տաղանդաշատ անձանց ներգրավելու, կանանց լիդերությունը բարձրացնելու, կորպորատիվ յուրօրինակ մշակույթի, բազմազանության և մասնագիտական զարգացման արդյունավետ ծրագրերի միջոցով:

➤ ԱՇԽԱՏԱԿԻՑՆԵՐԻ ԿԱՌԱՎԱՐՄԱՆ ՄՈՏԵՑՈՒՄԸ

Որպես գործատու մենք պետք է երաշխավորենք, որ յուրաքանչյուր աշխատակից դրսևորի իր լավագույն հնարավորությունները, և որ մենք, որպես համախմբված թիմ, հասնենք ընդհանուր գործարար նպատակների իրագործմանը: Մենք դա իրականացնում ենք՝ խրախուսելով ակտիվ հաղորդակցություն, ապահովելով հավասար հնարավորություններ, ստեղծելով ներառական, անվտանգ և առողջ աշխատանքային միջավայր բոլոր աշխատակիցների համար: Աշխատակիցների կառավարման նկատմամբ ընկերության մոտեցումը հիմնվում է թափանցիկ և բաց հաղորդակցության վրա, որն աշխատակիցների արտադրողականությունն ու ներգրավվածությունը խթանելու միակ արդյունավետ միջոցն է:

Մեր խիստ կորպորատիվ քաղաքականությունը, հիմնվելով «Կոկա-Կոլա ՅԲԶ» խմբի ստանդարտների վրա, համապատասխանեցված է ՀՀ ազգային օրենսդրությանը: Քաղաքականությունն ուղղորդում է մեր բոլոր գործողությունները՝ աշխատակիցների հավաքագրումից սկսած մինչև աշխատանքի դադարեցում:

Որոշ կանոնակարգեր օգնում են ընկերությանը աշխատակիցների կառավարման հարցում լավ արդյունքների հասնել: Աշխատակիցների պայմանագրերի կառավարման և հավաքագրման քաղաքականությունը կարգավորում է տաղանդավոր մարդկանց հավաքագրման հետ կապված բոլոր հարցերը և ապահովում պայմանների ու պարտավորությունների կատարումը՝ ցանկացած պայմանագրային խախտումներից խուսափելու համար, ինչպիսիք են մրցակցությունից հրաժարման դրոյթների կամ չբացահայտման մասին համաձայնագրերի խախտումը: Անհատական գործերի վարումն էական նշանակություն ունի զբաղվածության հետ կապված դատական գործընթացներում պաշտպանություն ապահովելու համար: Շատ կարևոր է, որ ստորաբաժանումներն ունենան աշխատակիցների անհատական գործերի ստեղծման և վարման արդյունավետ ընթացակարգեր: Այս նպատակով աշխատակիցների անհատական գործերի կառավարման



քաղաքականությունը տալիս է «անհատական գործ» եզրի սահմանումը, փաստաթղթի յուրաքանչյուր տեսակի համար սահմանում է պահպանման ժամանակահատվածը, Նշում է անհատական գործերի պահպանման հատուկ վայրը, մանրամասներ է տրամադրում անհատական գործերի ֆիզիկական անվտանգությունը, քաղաքականության հետևողական իրականացումը և համապատասխանության ստուգումների անցկացումն ապահովելու մասին:

Աշխատակիցների աշխատանքային պայմանների փոփոխության քաղաքականությունը սահմանում է աշխատանքային պայմանները փոխելու մասին ընթացակարգերը՝ ներառյալ բոլոր համապատասխան ծանուցագրերի և հրամանների պատրաստումը: Աշխատանքային փոփոխաբերությունների դադարեցման քաղաքականությամբ կարգավորվում են աշխատանքային հարաբերությունների ավարտի հետ կապված հարցերը: Արձակուրդի տրամադրման քաղաքականությունը մանրամասնում է «Կոկա-Կոլա ՅԲԶ Արմենիա» ընկերության և Նրա աշխատակիցների իրավունքները և պարտականությունները՝ աշխատանքից բացակայությունների, տարեկան և հատուկ արձակուրդների մասով: Տեղափոխման մասին քաղաքականությունը ներկայացնում է բոլոր անհրաժեշտ տեղեկությունները աշխատանքի

Ընկերության Բողոքների դիտարկման քաղաքականությունը մշակվել է՝ աշխատակիցների մտահոգություններին կառուցողական և արդար լուծում տալու համար: Այն պարունակում է ցուցումներ՝ նախատեսված աշխատավայրում անարդար վերաբերմունքի, ոտնձգությունների և/կամ առողջության պահպանման և անվտանգության հետ կապված բողոքի ներկայացման դեպքերի համար: Աշխատակիցները կարող են նաև ներկայացնել իրենց առաջարկությունները և բողոքները հատուկ նախատեսված «Խոսի՛ր» թեժ գծով: Քաղաքականությունը վերաբերում է բոլոր աշխատակիցներին, այդ թվում՝ փորձնականներին, կես և լրիվ դրույքով աշխատողներին: Մարդկային ռեսուրսների (HR) թիմի խնդիրն է բողոքների դիտարկման ողջ ընթացքում արդար վերաբերմունք դրսևորել ներգրավված բոլոր կողմերի նկատմամբ, ժամանակին լուծել առաջացած խնդիրը և հավատարիմ մնալ պատասխան գործողություններ չձեռնարկելու սկզբունքին, երբ աշխատակիցները բողոք են ներկայացնում ընդդեմ ղեկավարության: Միջնորդության նպատակով և համապատասխան կողմերի ներգրավմամբ կայացվող հանդիպումները և իրազեկման նիստերը նույնպես «Կոկա-Կոլա ՅԲԶ Արմենիա» ընկերությունում կիրառվող հաջող պրակտիկայի մաս են կազմում, ինչը նպաստում է խնդիրների խաղաղ կարգավորմանը:

2020 թվականին արտադրության մեր ղեկավարների համար մենք կազմակերպել ենք իրազեկման բազմաթիվ դասընթացներ՝ տրամադրելով տեղեկություններ աշխատավայրում առկա վտանգների, ներառականության, բազմազանության, բնության ու շրջակա միջավայրի վերաբերյալ: Նման դասընթացների նպատակն է, ի թիվս այլոց, օգնել մեր թիմին արագ հարմարվել աշխատանքային Նոր պայմաններին:

ԶՈՎԻԴ-19 համավարակի լույսի ներքո մենք կազմակերպել ենք վեբինարներ՝ Նվիրված հեռավար աշխատանքի պայմաններում աշխատակիցների արդյունավետության բարձրացմանը, վիրտուալ թիմերի կառավարման բերավականը, Նորեկների համար հարմարվողականության գործընթացի կազմակերպմանը, համավարակի ընթացքում դրական մտածելակերպի

Նվերների ու զվարճանքի քաղաքականությունը, Գործարար վարքագծի կանոնների և Կաշառակերության դեմ պայքարի քաղաքականության հետ մեկտեղ, օգնում է մեր աշխատակիցներին ճիշտ գործելակերպ դրսևորել, երբ գործ ունեն նվերների, ճաշկերույթների ու զվարճանքի հետ:

պահպանմանը և այլն: Ավելին, մենք գործարկել ենք «Աշխատակիցների աջակցության ծրագիրը», որի նպատակն է տրամադրել անվճար հոգեբանական, ֆինանսական և իրավաբանական խորհրդատվություն ինչպես աշխատակիցներին, այնպես էլ նրանց ընտանիքներին:

2020 թվականին ևս շարունակվել է ԶՈՎԻԴ-19-ի պատճառով ստեղծված արտակարգ դրության պայմաններում հեռավար աշխատանքային ընթացակարգի իրականացումը, որը հաշվի է առնում որոշակի միջոցառումներ ձեռնարկելու անհրաժեշտությունը՝ գործարարության սահուն կազմակերպման և մեր աշխատակիցների անվտանգության ապահովման համար:

➤ ԸՆԴՀԱՆՈՒՐ ՏԵՂԵԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ՄԵՐ ԱՇԽԱՏԱԿԻՑՆԵՐԻ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ

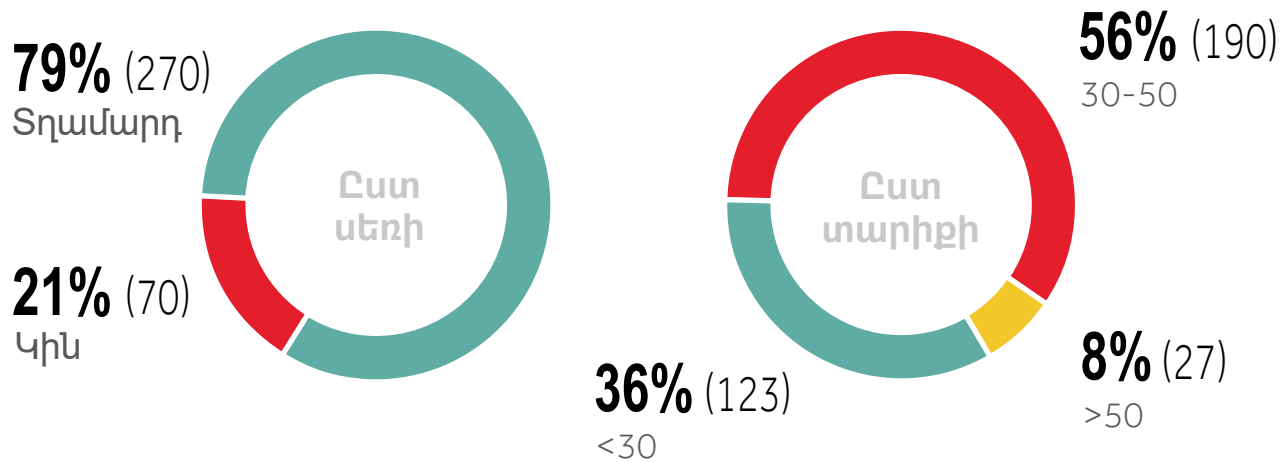
2020 թվականի վերջի դրությամբ «Կոկա-Կոլա ՅԵԼԼԵՆԻԱ» ընկերության աշխատակիցները կազմել են թվով 340 մարդ՝ նրանցից 313-ը (92.1%) աշխատում են Երևանում՝ գործարանում և գրասենյակներում, մնացած 27-ը (7.9%)՝ մարզերում: Գրասենյակների աշխատակիցները կազմում են աշխատակիցների ընդհանուր թվի 60.3%-ը, գործարանի աշխատակիցները՝ 22.4%-ը, մնացածը միջին օդակի ղեկավար անձնակազմն է՝ 15.3%, և վերին օդակի ղեկավարությունը՝ 2.1%: Աշխատակիցների մեծամասնությունը միջին տարիքի են (30-ից 50 տարեկան՝ 55.9%):

Տղամարդիկ կազմում են բոլոր աշխատակիցների 79.4%-ը, քսակի որ վաճառքի բաժնի, գործարանի և մի շարք այլ պաշտոնների համար դիմողների գերակշռ մասը տղամարդիկ են: Գործարանի աշխատակիցների շրջանում տղամարդ մասնագետների մասնաբաժինն ամենաբարձրն է (93.4%), ինչը պայմանավորված է գործարանում իրականացվող

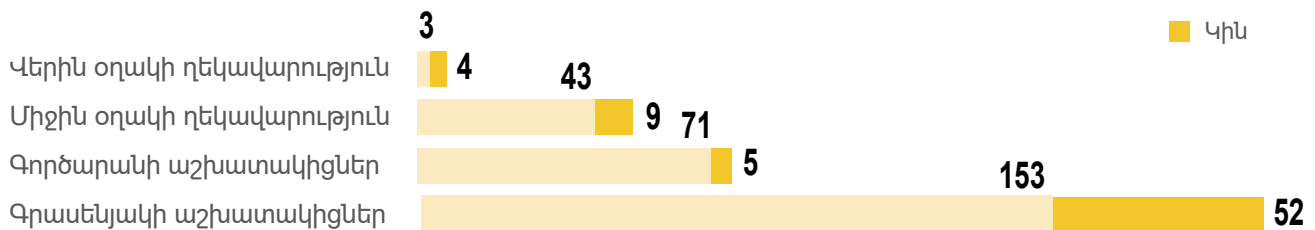
աշխատանքների և գործընթացների առանձնահատկություններով: 2020 թվականին ընկերության բարձր ղեկավարության մոտավորապես կեսը կազմել են կանայք: «Կոկա-Կոլա ՅԵԼԼԵՆԻԱ» ընկերությունը ձգտում է մինչև 2025 թվականն ապահովել, որ ղեկավար պաշտոնների 50%-ը զբաղեցնեն կանայք՝ իր աշխատակիցների շրջանում բազմազանությունը մեծացնելու նպատակով:

2020 թվականին ավագ ղեկավարների 100%-ը եղել են Հայաստանի քաղաքացիներ:

ԱՇԽԱՏԱԿԻՑՆԵՐԻ ԹՎԱՔԱՆԱԿԸ՝ ԸՍՏ ՍԵՌԻ, ՏԱՐԻՔԻ և ԱՇԽԱՏԱԿԻՑՆԵՐԻ ԿԱՏԵԳՈՐԻԱՅԻ 2020 ԹՎԱԿԱՆԻՆ (31.12.2020 ԹՎԱԿԱՆԻ ԴՐՈՒԹՅԱՄԲ)



ԸՍՏ ԱՇԽԱՏԱԿԻՑՆԵՐԻ և ՍԵՌԻ ԿԱՏԵԳՈՐԻԱՆԵՐԻ



«Կոկա-Կոլա ՅԵԼԼԵՆԻԱ» ընկերության աշխատակիցների մեծամասնությունը (99.4%) լրիվ դրույքով է աշխատում: Աշխատակիցների մեծ մասն աշխատում է անորոշ ժամկետով աշխատանքային պայմանագրով (96.2%): Որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագրերը հիմնականում

տրամադրվում են սեզոնային աշխատողներին, որոնք ներգրավված են վաճառքի, արտադրության և պահեստավորման ոլորտներում:

Կատեգորիա	Մարզ	Երևան	Ընդամենը	Մարզ %	Երևան %	Ընդամենը %	Տղամարդ	Կին	Ընդամենը	Տղամարդ, %	Կին, %
Անորոշ ժամկետով աշխատանքային պայմանագրով աշխատողների թիվը	26	301	327	7.95	92.05	96.18	264	63	327	80.73	19.27
Որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագրով աշխատողների թիվը	1	12	13	7.69	92.31	3.82	6	7	13	46.15	53.85
Ընդամենը	27	313	340	7.94	92.06	100	270	70	340	79.41	20.59

Կատեգորիա	Տղամարդ	Կին	Ընդամենը	Տղամարդ (%)	Կին (%)	Ընդամենը (%)
Լրիվ դրույքով աշխատողների թիվը	270	68	338	79.88	20.12	99.41
Ոչ լրիվ դրույքով աշխատողների թիվը	0	2	2	0	100	0.59
Ընդամենը	270	70	340	—	—	100



2020 թվականին 23 նոր աշխատակից է ընդունվել աշխատանքի, մինչդեռ ազատվել է 42-ը: Աշխատանքը դադարեցվել է հիմնականում աշխատանքի բնույթը փոխելու ցանկության, աշխատանքի կամ ուսման հետ կապված արտագաղթի և աշխատակիցների ցածր կատարողականի պատճառով:

Ընդհանուր առմամբ, աշխատակիցների հոսունության մակարդակը 2020 թվականին կազմել է 12.3%: Տղամարդ աշխատակիցները ցույց են տալիս հոսունության մի փոքր ավելի բարձր մակարդակ (7.9%)՝ կին աշխատակիցների (4.4%) համեմատ:

ԱՇԽԱՏԱԿԻՑՆԵՐԻ ԹՎԱՔԱՆԱԿԻ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆԸ 2020 ԹՎԱԿԱՆԻՆ

Կատեգորիա	Նոր աշխատակիցների թիվը	Տոկոսային հարաբերակցությունը	Աշխատակիցների հոսունությունը	Տոկոսային հարաբերակցությունը
Ըստ տարիքի	<30	11	47.8%	16
	30-50	11	47.8%	22
	>50	1	4.6%	4
Ըստ սեռի	Տղամարդ	15	65.2%	27
	Կին	8	34.8%	15
Ըստ տարածաշրջանի	Երևան	22	95.7%	40
	Մարզ	1	4.4%	2
Ըստ աշխատողի կատեգորիայի	Գործարանի աշխատողներ	4	17.4%	8
	Գրասենյակի աշխատողներ	16	69.6%	27
	Միջին օդակի ղեկավարություն	3	13.0%	7
	Վերին օդակի ղեկավարություն	—	—	—
Ըստ աշխատանքային պայմանագրի	Անորոշ ժամկետով աշխատանքային պայմանագրով աշխատողների թիվը	5	21.7%	—
	Որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագրով աշխատողների թիվը	18	78.3%	—
Ընդհանուր թիվը		23	6.8%	42
				12.4%

ՄԱՐԴՈՒ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐ, ԲԱԶՄԱԶԱՆՈՒԹՅԱՆ ՍԿԶԲՈՒՆՔՆԵՐ ԵՎ ՅԱՎԱՍԱՐ ՅԱՐԱՎՈՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

«Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերությունը բոլոր աշխատակիցների նկատմամբ ցուցաբերում է արժանապատիվ և հարգանք վերաբերմունք: Ընկերությունը երաշխավորում է մարդու իրավունքների պաշտպանություն և հավասար հնարավորություններ բոլոր աշխատակիցների համար՝ հետևելով «Կոկա-Կոլա ՅԲԸ» Ներառման և բազմազանության գլոբալ քաղաքականությանը: Ներքին հսկողության համակարգի միջոցով վերահսկվում է այս քաղաքականությանը համապատասխանությունը:

«Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերությունը ջանում է բոլոր աշխատակիցներին առաջարկել հավասար, խտրականություններից ու ոտնձգությունից զերծ աշխատանքային հնարավորություններ: Աշխատակիցների հավաքագրման վերաբերյալ մեր որոշումների հիմքում գործարարության կարիքներն են, աշխատանքի բնութագիրը և տվյալ պաշտոնը զբաղեցնողի որակավորումը՝ անկախ ռասայից, մաշկի գույնից, կրոնական, քաղաքական կամ այլ համոզմունքներից, ազգային, սոցիալական կամ էթնիկ ծագումից, սեռական պատկանելությունից (ներառյալ՝ հոգիությունը), տարիքից, ֆիզիկական կամ այլ հաշմանդամությունից, գենդերային ինքնությունից կամ որևէ այլ կարգավիճակից, որոնք

պաշտպանված են տեղական օրենքներով ու կանոնակարգերով: Մենք չենք հանդուրժում այս բնորոշիչներից որևէ մեկի հիմքով ցանկացած տեսակի խտրականություն:

Ընկերությունը պատասխանատու է բոլոր աշխատակիցներին հավասար հնարավորություններ, ինչպես նաև ապահով, առողջ և անվտանգ աշխատատեղ ապահովելու համար: Ընկերության գործունեությունը տարեկան կտրվածքով ենթարկվում է համապատասխանության մշտադիտարկման և մարդու իրավունքների համապարփակ ստուգման: Ներառման և բազմազանության քաղաքականության խախտումը լուրջ զանցանք է և կարող է հանգեցնել կարգապահական պատասխանատվության՝ ընդհուպ մինչև աշխատանքից հեռացում:

2020 թվականին «Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերությունն իրագործել է մի շարք նպատակներ՝ ավելի ներառական աշխատանքային միջավայր ստեղծելու և գենդերային հավասարություն ապահովելու ուղղությամբ:

- 2020 թվականին գործադիր ղեկավարության թիմը գրեթե հավասարապես բաղկացած էր կանանցից և տղամարդկանցից (42.9%՝ տղամարդիկ, 57.1%՝ կանայք),
- Հաշվետու ժամանակահատվածում ընկերությունում խտրականության ոչ մի դեպք չի գրանցվել:

«Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերությունը պարբերաբար անցկացնում է տեղեկատվական դասընթացներ բազմազանության և ներառականության հարցերի շուրջ: «Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերության բոլոր նոր աշխատակիցները ծանոթանում են ընկերության՝ մարդու իրավունքների կորպորատիվ քաղաքականությանը: Այսպիսով, 2020 թվականին բոլոր

23 նոր աշխատակիցներն (ամբողջ աշխատակիցների 6.8%-ը) անցել են պարտադիր երկօրյա ներածական դասընթաց՝ մարդու իրավունքների տարբեր հայեցակետերի վերաբերյալ:

«Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերությունը վարձում, վերապատրաստում, առաջխաղացմամբ է ապահովում և փոխհատուցում է աշխատակիցներին՝ հիմնվելով բացառապես նրանց որակավորման, արդյունավետության, հմտությունների ու փորձի վրա:

Այս ուղղությամբ «Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերության հիմնական նպատակներն են՝ ընձեռել հավասար հնարավորություններ

ինչպես բոլոր աշխատակիցներին, այնպես էլ բոլոր թեկնածուներին, ապահովել բազմազանության սկզբունքներ և առողջ ու ապահով աշխատանքային միջավայր հատկապես ԶՈՎԻԴ-19 համավարակի իրավիճակում: Ընկերությունը ներկայացրել է կարիերայի նոր ներքին էջ, որը հասանելի է ներքին համակարգի բոլոր օգտատերերի համար, և նոր հնարավորությունների հարթակ, որը տեղում և հեռավար կարգով ապահովում է կարիերայի աճն ու զարգացումը «Կոկա-Կոլա ՅԲԸ» խմբի շրջանակներում: Մենք նաև «Հարցազրույցի հմտություններ» հոսքագծի ղեկավարների համար» դասընթացներում ընդգրկել ենք «Ծանոթացում բազմազանության և ներառականությանը» բաժինը, և մենք ներկայացնում ենք այդ քաղաքականության կարևորությունը աշխատակիցների հավաքագրման հարցերով զբաղվող ղեկավարների հետ յուրաքանչյուր նախնական հանդիպման ժամանակ:

2020 ԹՎԱԿԱՆԻՆ ԿԱՆԱՆՑ և ՏՂԱՄԱՐԴԱԿԱՆՑ ՀԻՄՆԱԿԱՆ ԱՇԽԱՏԱՎԱՐԶԻ և ՓՈԽՅԱՏՈՒՑՈՒՄՆԵՐԻ ՀԱՐԱԲԵՐԱԿՑՈՒԹՅՈՒՆԸ՝ ԸՍՏ ԱՇԽԱՏՈՂՆԵՐԻ ԿԱՏԵԳՈՐԻԱՆԵՐԻ

Աշխատողի կատեգորիա	Կանանց և տղամարդկանց հիմնական աշխատավարձի և փոխհատուցումների հարաբերակցությունը
Վերին օղակի ղեկավարություն	44.42
Միջին օղակի ղեկավարություն	86.96
Գրասենյակի աշխատակիցներ	64.66
Գործարանի աշխատակիցներ	119.55

ՈՒՍՈՒՑՈՒՄ ԵՎ ԶԱՐԳԱՑՈՒՄ

«Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերությունում եկամտաբեր աշխատանքի անցնելիս մասնագիտական զարգացումը չի դադարում: Մենք խրախուսում և պարգևատրում ենք մասնագիտական զարգացման ձգտող և ավելի բարձր արտադրողականություն ցուցաբերող աշխատակիցներին: Բացի այդ, մենք ընդլայնել ենք մեր կրթական ծրագրերը, որոնց նպատակն է բարձրացնել աշխատակիցների կարողությունները, խթանել մասնագիտական զարգացումը ներքին մեթոդական միջոցով և ստեղծել հնարավորություններ մեր աշխատակիցների ինչպես ֆորմալ, այնպես էլ ոչ ֆորմալ զարգացման համար: Աշխատակիցների կրթությանը վերաբերող ցանկացած հարցում մենք առաջնորդվում ենք «Կոկա-Կոլա ՅԲԸ» համաշխարհային պրակտիկայով, ինչպես նաև ԲՄ մոտեցումով և այս ոլորտի ուղեցույցներով:

Ավելին, մենք աշխատակիցների համար պատրաստում ենք «Անհատական զարգացման պլան» (ԱԶՊ), որպեսզի օգնենք նրանց իրագործել կարիերայի իրենց կարճաժամկետ և երկարաժամկետ նպատակները, ինչպես նաև բարելավել իրենց ցուցանիշներն ընկերության ներսում: Այնուամենայնիվ, մենք ԱԶՊ-ն համարում ենք ղեկավարի և աշխատակցի միջև գործընկերություն, ոչ թե գնահատման գործիք: Դասընթացները և ուսուցման ծրագրերը, որոնք հասանելի են «Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերության աշխատակիցների համար, կարող են իրականացվել տեղում՝ ընկերության կողմից, կազմակերպվել և իրականացվել ԲՄ կամ խմբի («Կոկա-Կոլա ՅԲԸ») կողմից:

Առողջության և անվտանգության վերաբերյալ վերապատրաստման ծրագրերը, ինչպես նաև վարքագծային ստանդարտները ներկայացված են Գործարար վարքագծի կոդեքսում և պարտադիր են բոլոր աշխատակիցների համար:

Նախորդ տարվա համեմատ՝ ուսումնական ծրագրերն անցել են առցանց ձևաչափի, իսկ որոշ ծրագրեր հետաձգվել են:

«Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերությունում ուսուցման և զարգացման միջոցառումների երկու հիմնական տեսակ կա:

Ընկերությունը մշակել է առաջնորդության մի շարք հիմնական ծրագրեր, որոնք օգնում են զարգացնել առաջնորդության և մարդկանց կառավարման հմտությունները. «Առաջնորդելու մղում», «Իրավիճակային առաջնորդություն», «Առաջնորդության քուլչինգային ոճ» առաջատար ղեկավարների համար, «Առաջնորդության գերազանցություն և արդյունավետության խթանում (LEAP)» փոփոխությունների գծով առաջնորդների համար, «Excel» գործառնության ղեկավարների համար:

«Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերությունը շարունակում է նաև դասընթացներ կազմակերպել տարբեր տարիների ընթացքում աշխատանքի ընդունված կառավարման փորձնակների համար՝ ապագայում ղեկավար դերեր ստանձնելու նպատակով:

Մենք նաև հիմնել ենք «Արագ առաջընթաց» ծրագիրը ներկա և ապագա ղեկավարների համար՝ երեք մակարդակի ուսուցմամբ. FF1՝ այն մասնագետների համար, որոնք պատրաստվում են գործառնական առաջնորդի պաշտոնի ստանձնել, FF2՝ այն գործառնական առաջնորդների համար, որոնք պատրաստվում են փոփոխությունների գծով առաջնորդի պաշտոնի ստանձնել, FF3՝ փոփոխությունների գծով առաջնորդների համար, որոնք պատրաստվում են ստանձնել գործառնության ղեկավարի պաշտոն:

Գործառնության հնարավորությունների զարգացում: Այս տեսակի դասընթացներն ու ուսուցման ծրագրերը նվիրված են գործարարությանը և դրա գործընթացներին վերաբերող գիտելիքների ուսուցմանը՝ ընդլայնելով տեխնիկական հմտությունները: Գործառնության կարողությունները ձեռք են բերվում բիզնես գործառնությունն առնչվող բիզնես գործընթացների ու սկզբունքների իմացության միջոցով:

Առաջնորդության կարողությունների զարգացում: Առաջնորդության զարգացման ծրագրերը երկարատև ջանքեր են, որոնք ուղղված են մեր ներկայիս ցուցանիշների և ներուժի միջև եղած տարբերության հաղթահարմանը՝ ընդլայնելով մեր առաջատարների բանակը և զինելով նրանց մյուսներին ոգեշնչելու, ուղղորդելու և սովորեցնելու կարողությամբ: Ընկերության ներսում ապագա առաջնորդների կերտումն ավելի քան փոխհատուցվել է ինչպես ընկերության ընդհանուր եկամտաբերության, այնպես էլ արտադրողականության առումով:

Բոլոր նորանշանակ ղեկավարները մասնակցել են 2020 թվականին անցկացված դասընթացներին:

2020 թվականին «Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերության մեկ աշխատակցի վերապատրաստման ժամերի միջին քանակը 7.3 ժամ էր, տղամարդկանց դեպքում հաշվարկվել է 5.9 ժամ, իսկ կանանց դեպքում 13 ժամ:

Բացի այդ, 23 աշխատակից հաշվետու ժամանակահատվածում ավարտել են կաշառակերության դեմ պայքարի դասընթացները: Արդյունքում, «Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերությունը հասել է իր թիրախին՝ աշխատակիցների 100%-ը հաջողությամբ ավարտել է դասընթացը:



2020 ԹՎԱԿԱՆԻՆ ՄԵԿ ԱՇԽԱՏԱԿՑԻ ՎԵՐԱՊԱՏՐԱՍՏՄԱՆ ԺԱՄԵՐԻ ՄԻՋԻՆ ԶԱՆԱԿԸ՝ ԸՍՏ ԿԱՏԵԳՈՐԻԱՅԻ

Տղամարդ	Դասընթացների ժամերի միջին քանակը
Տղամարդ	5.87
Կին	12.95
Ընդամենը (Բոլոր աշխատակիցները)	7.31
Վերին օղակի ղեկավարություն	8.97
Միջին օղակի ղեկավարություն	16.58
Գրասենյակի աշխատակիցներ	5.63
Գործարանի աշխատակիցներ	9.74

Աշխատակիցների կազմն ըստ կատեգորիաների, որոնք պարտավոր էին 2020 թվականին անցնել կաշառակերության դեմ պայքարի վերաբերյալ դասընթացը (աշխատակիցների ընդհանուր թվից)

2020 թվականին մենք կազմակերպել ենք զարգացման և ուսուցման հետևյալ ծրագրերը:

- Գործարար միավորի կողմից կազմակերպվել և իրականացվել են «Աթլետիկա» կենտրոններ» և «Հիմնական ծրագրեր առաջնորդների համար» նախագծերը, ինչպես նաև տարբեր առցանց ծրագրեր, որոնք ներառել են հետևյալը.
- Ապագա առաջնորդների «Արագ առաջընթաց» ծրագիր (FF1)՝ նախատեսված առաջնորդների համար՝ 15 մասնակից,
 - Պարտադիր ծրագրեր՝ նոր ղեկավարների համար՝ «Առաջնորդելու մղում»՝ 8 մասնակից,
 - «Քուլչինգ և մենթորություն» ծրագիր՝ 7 մասնակից,
 - Կատարողականի բարելավմանն ուղղված տարբեր թեմաներով խթանող ծրագրեր (Boosters)՝ (տաղանդի և կարիերայի զարգացում, մատուցման և հաղորդակցման հմտություններ, գործելակերպը նոր իրականության մեջ, կանանց առաջնորդությունը և այլն)՝ 44 մասնակից,
 - Անգլերենի հմտությունների բարելավման հատուկ առցանց ուսուցման ծրագիր (eBoosters ծրագիր)՝ 12 մասնակից,
 - Էլեկտրոնային ուսուցման տարբեր ծրագրեր՝ 29 մասնակից:

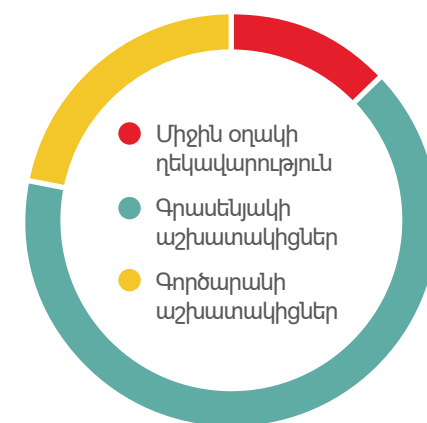
Տեղական ծրագրեր՝

- 14 կայուն զարգացման ծրագիր,
- 7 առևտրային ծրագիր,
- 6 ինտեգրված մատակարարման շղթայի ծառայություններ (ISCS):

«Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերությունը համավարակի պատճառով գրեթե բոլոր դասընթացները կազմակերպում է հեռավար:

- «Արագ առաջընթաց» ծրագիր (FF1)՝ 15 մասնակից,
- Պարտադիր ծրագրեր՝ նոր ղեկավարների համար՝ «Առաջնորդելու մղում»՝ 8 մասնակից,
- «Քուլչինգ և մենթորություն» ծրագիր՝ 7 մասնակից,
- Կատարողականի բարելավմանն ուղղված տարբեր թեմաներով խթանող ծրագրեր (Boosters)՝ (տաղանդի և կարիերայի զարգացում, մատուցման և հաղորդակցման հմտություններ, գործելակերպը նոր իրականության մեջ, կանանց առաջնորդությունը և այլն)՝ 44 մասնակից,
- Անգլերենի հմտությունների բարելավման հատուկ առցանց ուսուցման ծրագիր (eBoosters ծրագիր)՝ 12 մասնակից,
- Էլեկտրոնային ուսուցման տարբեր ծրագրեր՝ 29 մասնակից:

5 (1.47%) 3 (0.88%)



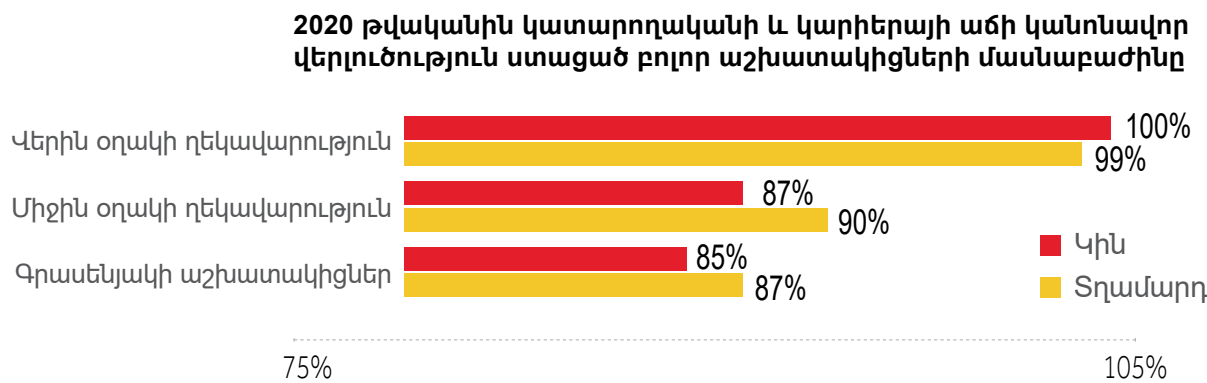
15 (4.41%)

➤ ԱՇԽԱՏԱԿԻՑՆԵՐԻ ԱՐԴՅՈՒՆԱՎԵՏՈՒԹՅԱՆ ԳՆԱՀԱՏՈՒՄ

«Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերությունը գործում է արդյունավետության կառավարման համակարգի ներքո, որը կոչվում է «Աճի կատարողական»: Համակարգը թույլ է տալիս ապահովել, որ յուրաքանչյուր աշխատակից և ստորաբաժանում արդյունավետ աշխատի ընդհանուր ռազմավարական նպատակներին հասնելու ուղղությամբ: Աշխատակիցները կարող են ստանալ արդյունավետության դիտարկման արդյունքները եռամսյակային կտրվածքով, ինչպես նաև արդյունավետության և կարողությունների դիտարկման ու գնահատման արդյունքները՝ տարեկան կտրվածքով: Աշխատակիցներին ներկայացվում է, թե ինչն է լավ իրենց աշխատանքում, և ինչպես կարելի է պահպանել ու մեծացնել ձեռքբերած հաջողությունը: Արդյունավետության գնահատման արդյունքները, ինչպիսիք են՝ ղեկավարության դիտարկումները և անհատական հանդիպումները, փաստաթղթավորվում և պահպանվում են առցանց հարթակում:

Վերին և միջին օղակի ղեկավարության բոլոր աշխատակիցների կատարողականը շարունակական հիմունքով դիտարկվում է «Աճի կատարողական» համակարգի շրջանակներում: Գործարանի աշխատակիցները և գրասենյակի որոշ աշխատակիցներ չեն մասնակցում կատարողականի ստուգումներին: Ընդհանուր առմամբ, 2020 թվականին արդյունավետության կառավարման այս համակարգում մասնակցության մակարդակը հետևյալն էր.

- Եռամսյակային պատկեր. 1-ին եռամսյակ՝ **98.9%**,
- Եռամսյակային պատկեր. 2-րդ եռամսյակ՝ **99%**,
- Եռամսյակային պատկեր. 3-րդ եռամսյակ՝ **77%** (պատերազմի պատճառով մենք ունեցել ենք բացակա աշխատակիցներ, որոնք եղել են առաջնագծում, և ԲՄ որոշումն էր չպարտադրել մեր աշխատակիցներին լրացնել 3-րդ եռամսյակը),
- Եռամսյակային պատկեր. 4-րդ եռամսյակ և տարեկան կտրվածք, առաջնորդության ու գործառնության կարողությունների գնահատում՝ **100%**:



2020 թվականին ընկերությունը շարունակել է գործարկել «Վերադասին տրվող հետադարձ կապը», որը հնարավորություն է տալիս աշխատակիցներին եռամսյակային կտրվածքով անսնուն գնահատել իրենց ղեկավարներին՝ առցանց հարթակում լրացնելով հատուկ հարցաշարը: 2020 թվականի եռամսյակների համար «Վերադասին տրվող հետադարձ կապի» մասնակցության տեմպերն են.

- Վերադասին տրվող հետադարձ կապ՝ 1-ին եռամսյակ՝ **45.5%**,
- «Վերադասին տրվող հետադարձ կապ» 2-րդ եռամսյակ՝ **56.7%**,
- «Վերադասին տրվող հետադարձ կապ» 3-րդ եռամսյակ՝ **84.0%**,
- «Վերադասին տրվող հետադարձ կապ» 4-րդ եռամսյակ՝ **79.2%**:



➤ ԱՇԽԱՏԱԿԻՑՆԵՐԻ ՆԵՐԳՐԱՎՈՒՄ ՈՒ ՊԱՅՊԱՆՈՒՄԸ

«Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերությունում մենք մեր աշխատակիցների հավաքագրման գործընթացն այլ ընկերության (աութսորս) չենք փոխանցում՝ Նախընտրելով ճիշտ տաղանդ ընտրել դեմ առ դեմ հաղորդակցության միջոցով: Աշխատաշուկայից լավագույն տաղանդներին ներգրավելու համար ընկերությունը կառուցել է աշխատողակցներին մշակույթ և մշտապես բարելավում է աշխատանքային պայմանները, որպեսզի նրանք ընկերության ներսում հնարավորություն ունենան դառնալ ուժեղ ղեկավարներ: «Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերությունն առաջարկում է մրցակցային աշխատավարձ և արտոնություններ, ինչպես նաև մասնագիտական վերապատրաստման համար լավ հնարավորություններ, կարիերայի առաջնադաշտ, անհատական մենթորություն և միջազգային ընկերությունում արժեքավոր փորձառություն: Բացի այդ, աշխատանքի ընդունման պրակտիկայում մենք առաջնահերթություն ենք տալիս ներառականությանը, որպեսզի ընդլայնենք թեկնածուների մեր ընդհանուր ֆոնդը և թույլ տանք, որ նրանք առաջ բերեն գաղափարների ու փորձի ավելի լայն շրջանակ: Մենք առաջարկում ենք փորձառություն ձեռք բերելու վճարովի և անվճար հնարավորություններ, ինչպես նաև «Կառավարման պրակտիկա» հատուկ ծրագիրը, որը մշակվել է ապագայում առաջնորդի դեր ստանձնելու նպատակով երիտասարդ տաղանդներ ներգրավելու և զարգացնելու համար: ԶՈՎԻՂ-19 համավարակի ներկա համատեքստում աշխատակիցների հավաքագրման գործընթացը մեր առցանց հարցազրույցի հարթակ տեղափոխելը զգալիորեն արդյունավետ եղավ թե՛ աշխատակիցներ հավաքագրող ղեկավարների և թե՛ թեկնածուների համար: Մենք Հայաստանում առաջինը մեկնարկեցինք ուսանողների և շրջանավարտների համար փորձառության առցանց ծրագիրը, որի արդյունքները հետևյալն էին.

- Դրական կարծիք՝ մենք մասնակիցներից ստացել ենք 93% դրական արձագանք, նրանք դարձել են մեր դեսպանորդները իրենց համալսարաններում, ընկերների շրջանում, սոցիալական ցանցերում:
- Մենք ստեղծել ենք աշխատակիցների պահուստային ֆոնդ՝ հետագայում բացվող թափուր աշխատատեղերի համար:
- Մենք դրական արձագանքներ ենք ստացել ոչ միայն մասնակիցներից, այլև մեր գործարար ներկայացուցիչներից, ընկերության գործունեությանը վերաբերող բոլոր իրավիճակները հաղորդվել են համապատասխան պաշտոնյաներին՝ հետագա քննարկման և հնարավոր լուծումների իրագործման համար:
- Եվ վերջապես, ծրագրի արդյունքներից էր ապագայի մեր տաղանդավոր մասնագետների, սպառողների և հաճախորդների ներգրավումն ու հավաքագրումը:

Սկզբնական ստանդարտ մակարդակի աշխատավարձի հարաբերակցությունը օրենքով սահմանված նվազագույն աշխատավարձի նկատմամբ 2020 թվականին



➤ ՎԱՐՁԱՏՐՈՒԹՅՈՒՆ

Ընկերության վարձատրության քաղաքականությունը նպատակաուղղված է որակյալ անձանց ներգրավելուն և նրանց պահելուն: Այն առաջարկում է աշխատանքի գրավիչ պայմաններ, որոնց շարքում վարձատրությունը և մտավոր զարգացման հնարավորություններ խթանող միջավայրն ամենակարևոր բաղադրիչներ են: «Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերությունում մենք ապահովում ենք մրցակցային աշխատավարձ և հատուցումներ՝ արդյունաբերության և աշխատաշուկայի միտումներին համապատասխան: Մենք գործում ենք՝ լիովին համապատասխանելով աշխատավարձի, աշխատանքային ժամերի, արտաժամյա աշխատանքի ու արտոնությունների գործող օրենքներին և կանոնակարգերին: Աշխատակիցների դրամական պարզաստումը ներառում է ամսական բազային աշխատավարձ և բոնուսներ: Բոնուսային վճարումները, որոնք վճարվում են աշխատակիցներին, կապված են նրանց կատարողականի գնահատման արդյունքների և իրագործած թիրախային նպատակների հետ: Աշխատավարձերն ամեն տարի վերանայվում են՝ արտացոլելով աշխատակցի հմտությունների առաջնադաշտում:



➤ ՈՉ ՖԻՆԱՆՍԱԿԱՆ ԽԹԱՆՈՒՄ

Անցել են այն ժամանակները, երբ դրամական պարզևները բավական էին քո աշխատակիցներին պահելու և մոտիվացնելու համար: Այդ կերպ, լավ կատարողականը խթանելու

Աշխատողի՝ մինչև երկու տարեկան երեխայի խնամքի համար վճարովի արձակուրդ ստանալու իրավունքը կարգավորվում է Հայաստանի Հանրապետության օրենքով:

համար ընկերությունը դուրս է գալիս դրամական խթանների սահմաններից՝ աշխատակիցների հետ կառուցելով յուրահատուկ հարաբերություններ: «Կոկա-Կոլա ՀԲԶ Արմենիա» ընկերությունն իր

աշխատակիցներին առաջարկում է ոչ ֆինանսական խրախուսանքների լայն տեսականի, ինչպիսիք են՝ առողջության ապահովագրությունը, սննդի նպաստը, կորպորատիվ փոխադրամիջոցները և այլն: Բոլոր աշխատակիցները ոչ ֆինանսական խրախուսանք ստանալու իրավունք ունեն՝ անկախ նրանց զբաղվածության տեսակից: Ստորև ներկայացված են մեր աշխատակիցների շրջանում ամենատարածված ոչ ֆինանսական խրախուսանքներից մի քանիսը՝

- Առողջության ապահովագրություն: Ընկերության բոլոր աշխատակիցներն առողջության ապահովագրության իրավունք ունեն: Առողջության ապահովագրության մեր ծրագիրն

ամեն տարի արդիականացվում է և, բացի ստանդարտ բժշկական ծառայություններից, կարող է ներառել նաև այլ բժշկական ծառայություններ (առողջության խնդիրների իրազեկման վերաբերյալ հանդիպում, առցանց խորհրդատվություն և այլն): Ծրագրում կարող են ներգրավվել նաև խնամվողի/ հոգեզավակի կարգավիճակ ունեցող անձինք:

- Միանվագ վճարներ: Աշխատակիցներն անձնական կամ ընտանեկան իրադարձության դեպքում կարող են դիմել ֆինանսական աջակցություն ստանալու համար:
- Տոներ և միջոցառումներ: Տարվա ընթացքում մենք կազմակերպում ենք բազմաթիվ միջոցառումներ, օրինակ՝ Ընտանիքի օրը, որին աշխատակիցներին խրախուսում ենք մասնակցել իրենց ընտանիքների հետ, պաշտոնական այլ տոները, ինչպես օրինակ՝ տարեդարձները, երբ աշխատակիցներին շնորհավորում ենք հատուկ նվերներով: 2020 թվականին, ԶՈՎԻԴ-19 համավարակով և միջոցառումների անցկացման սահմանափակումներով պայմանավորված, տոնակատարությունների ձևաչափը պետք է դառնար առցանց: Մենք անցկացրել ենք թիմակերտման միջոցառումներ՝ ոչ ֆորմալ հաղորդակցությունն ապահովելու և նախադեպը չունեցող այս իրավիճակում աշխատակիցների հետ կապը պահպանելու համար:
- Նպաստներ աշխատակիցների երեխաների համար: Նախքան նոր ուսումնական տարվա մեկնարկը՝ ընկերությունը աշխատակիցների երեխաներին տրամադրել է Գիտելիքի

օրվա առթիվ վաուչերներ ու նվերներ: Օրինակ՝ Հունիսի 1-ին՝ Երեխաների պաշտպանության միջազգային օրը, «Կոկա-Կոլա ՀԲԶ Արմենիա» ընկերությունը երեխաներին փոխանցել է հատուկ նվերներ՝ ուսման ոլորտում նրանց մոտիվացված պահելու համար:

- Աշխատանքային հաջողության տոնում: Դրական մտածելակերպ ու ձեռքբերումները տոնելը բերում են ավելի մեծ հաջողության և նպաստում թիմի բավարարվածության ավելացմանը: Մենք հավասարապես ենք տոնում նոր ընդունված, փորձառու աշխատակիցների կամ ամբողջ թիմի ինչպես փոքր, այնպես էլ մեծ նվաճումները:

Մինչև երեք տարեկան երեխայի խնամքի արձակուրդի վերաբերյալ տվյալները 2020 թվականի համար

	Թիվ	%
Մինչև 3 տարեկան երեխայի խնամքի արձակուրդի իրավունք ունեցող աշխատակիցների ընդհանուր թիվը՝ ըստ սեռի	19	
Տղամարդ	17	89.47
Կին	2	10.53
2020 թվականին մինչև 3 տարեկան երեխայի խնամքի արձակուրդ վերցրած աշխատակիցների թիվը՝ ըստ սեռի	2	
Տղամարդ	0	0
Կին	2	100
2020 թվականին մինչև 3 տարեկան երեխայի խնամքի արձակուրդի ավարտից հետո աշխատանքի վերադարձած աշխատակիցների թիվը՝ ըստ սեռի	4	
Տղամարդ	0	0
Կին	4	100
Մինչև 3 տարեկան երեխայի խնամքի արձակուրդի ավարտից հետո աշխատանքի վերադարձած աշխատակիցների թիվը՝ ըստ սեռի, որոնք աշխատանքի վերադառնալուց 12 ամիս հետո դեռևս շարունակում են աշխատել	0	
Տղամարդ	0	0
Կին	0	0

Ցանկացած տեսակի հարկադիր կամ պարտադրված աշխատանքի կանխարգելման համար ընկերությունը խստորեն հետևում է ՀՀ օրենքով սահմանված կանոններին:

- Անվճար ըմպելիքներ: Մենք անվճար ըմպելիքներ ենք տրամադրում աշխատակիցներին աշխատավայրում և տարբեր առիթներով: Սննդի նպաստ: Աշխատակիցներին տրամադրվում են սննդի կտրոններ՝ գրասենյակի ճաշարանում օգտագործելու համար:
- Սննդի նպաստ: Աշխատակիցներին տրամադրվում են սննդի կտրոններ՝ գրասենյակի ճաշարանում օգտագործելու համար:
- Նոր տարվա համար մենք տրամադրել ենք ամանորյա փաթեթներ՝ ներառյալ ֆիրմային նվերները, ինչպես նաև նվեր-քարտ՝ գործընկեր սուպերմարկետներից ապրանքներ ձեռք բերելու համար:”
- Նվերներ են տրամադրվել կին աշխատակիցներին Մարտի 8-ի առթիվ (Կանանց միջազգային օր) և տղամարդկանց՝ Բանակի օրվա առթիվ:
- Մենք դրամական աջակցություն ենք ցուցաբերել մեր 4 աշխատակիցների

ընտանիքներին, որոնք տուժել են պատերազմի հետևանքով: «Կոկա-Կոլա ՉԲԶ Արմենիա» ընկերությունը խրախուսում է բոլոր աշխատակիցների մասնակցությունը աշխատանքային միջավայրի բարելավման ուղղված լավագույն միջոցների բացահայտման գործընթացին: Այդ նպատակով, ընկերությունն անց է կացնում աշխատակիցների ներգրավվածության հարցումներ և իրականացնում է քննարկումներ տարբեր ստորաբաժանումներում: 2020 թվականին նման քննարկումների արդյունքում մենք բարելավել ենք տնից կատարվող աշխատանքի պայմանները՝ աշխատակիցներին զինելով արդյունավետ աշխատանքի համար անհրաժեշտ բոլոր գործիքներով (գրասենյակային աթոռներ, ականջակալներ և այլն): Հոգեբանի հետ կազմակերպվել է «Սթրեսի կառավարման» հատուկ դասընթաց, որն ուղղված էր աշխատակիցների՝ Հայաստանում պատերազմական իրավիճակի հետ կապված սթրեսի թեթևացմանը:



➤ ԱՇԽԱՏԱԿԻՑՆԵՐԻ ՆԵՐԳՐԱՎՄԱՆ ՀԱՐՑՈՒՄ



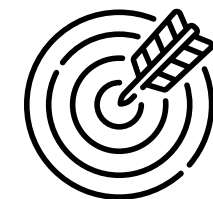
2020 թվականին «Կոկա-Կոլա ՉԲԶ» խումբն իրականացրել է ԶՈՎԻՐ-19 շարկերակային (pulse) երեք հարցում: Հայաստանը մասնակցել է երկու զարկերակային հարցումների՝ ապրիլին և հուլիսին: Երրորդը չեղյալ է հայտարարվել, քանի որ երկիրը պատերազմի մեջ էր:

Հարցումները ներառել են ԶՈՎԻՐ-19-ի իրավիճակում աշխատակիցների ընդհանուր զգացողությանը վերաբերող հարցեր: Աշխատակիցների 78%-ը դրական է արտահայտվել աշխատանքային և ընտանեկան վիճակի մասին հարցերին պատասխանելիս, իսկ երբ հարցը վերաբերել է աշխատանքին, 88%-ը դրական է պատասխանել՝ նշելով «Հույսով լի» և «Վստահ»

տարբերակները, որոնք ամենաբարձր դրական վարկանիշ ունեցող պատասխաններն էին:

Անմիջական ղեկավարի կողմից աջակցություն զգալու հանգամանքն ամենամեծ ազդեցությունն է ունեցել զգացողության ընդհանուր ցուցանիշի վրա (աշխատանքային և ընտանեկան իրավիճակ). աշխատակիցների 94%-ը դրական է պատասխանել ներկայիս իրավիճակում (ԶՈՎԻՐ-19) անմիջական ղեկավարի աջակցությանը:

Ամենադրական ցուցանիշը (95% դրական պատասխան) վերաբերում էր առողջության և անվտանգության (H&S) սարքավորումների մասին իրազեկվածությանը՝ աշխատանքը հնարավոր դարձնելու նպատակով (օրինակ՝ անվտանգության սարքավորումներ, դիմակներ, ձեռքերի ախտահանման միջոցներ, տնային, գրասենյակային սարքավորումներ և այլն), որը երկրորդ զարկերակային հարցման ժամանակ աճել էր երկու կետով (անցկացվել է հուլիսին): Տեղեկացվածության այն ցուցանիշը, որը վերաբերում էր ընկերության ներսում ԶՈՎԻՐ-19 իրավիճակի կառավարմանը, նույնպես բարձր էր (92%) և աճ էր գրանցել հուլիս ամսվա զարկերակային հարցման ժամանակ:



➤ ՀԱՋՈՐԴ ՏԱՐՎԱ ԾՐԱԳՐԵՐԸ

Շարունակել իրականացնել բազմազանությանը և ներառականությանը վերաբերող գործողություններ տաղանդների հավաքագրման գործընթացներում՝ կենտրոնանալով գենդերային, տարիքային, փորձառության և բազմազանության այլ կատեգորիաների վրա:

Բարձրացնել գենդերային հավասարությունը և հասնել «Կոկա-Կոլա ՉԲԶ» ընկերության առջև դրված նպատակին, այն է՝ կին աշխատակիցների թվաքանակի ավելացումը աշխատակիցների բոլոր կատեգորիաներում և մինչև 2025 թվականը կին ղեկավարների մասնաբաժինը 50%-ի հասցնելը:

Խթանել գործատուի բրենդինգի ներքին և արտաքին նախաձեռնությունները:

Շարունակել աշխատակիցների ներգրավվածությանն ուղղված գործողությունները՝ կենտրոնանալով աշխատակիցների բարեկեցության և ղեկավարության կողմից աջակցության ցուցաբերման վրա:

ԴԿՍԵՅԱՄԵՆՏԻՆԻ ՎՅՆՈՒՄԻՆԻ ՆԻՍՏԱԿԱՆ ԴԵՅԱՄԵՆՏԱՄԻՆԻ



«Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա»
ընկերության ամենաբարձր
արժեքն ընկերության
աշխատակիցներն են:
Ընկերության հիմնական
պարտավորություններից են
աշխատանքային վնասվածքների
ու առողջական վտանգների
կանխումը և աշխատանքային
անվտանգ և առողջ միջավայրի
ապահովումը:



ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԱՆՎՏԱՆԳՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ԱՌՈՂՋՈՒԹՅԱՆ ՊԱՅՊԱՆՈՒՄ

«Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերության կորպորատիվ մշակույթի հիմքում ընկած են աշխատակիցների պաշտպանությունն ու նրանց հանդեպ հոգատարությունը: Մենք նախաձեռնողական մոտեցում ենք ցուցաբերում կանխարգելիչ և անվտանգության միջոցառումների մեր համակարգը զարգացնելու և բարելավելու ուղղությամբ, որպեսզի գտնենք ու վերացնենք բոլոր հնարավոր վտանգները, նվազագույնի հասցնենք դրանց բացասական ազդեցությունը, ռիսկերը, և բարելավենք աշխատավայրում առողջության պահպանման մակարդակը:

«Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերության հաջողության համար առաջնային է համարվում աշխատակիցների համար անվտանգ աշխատանքային պայմանների և բարեկեցության ապահովումը: Քանի որ մենք հավատարիմ ենք մնում առողջ աշխատանքային պայմանների հիմնարար սկզբունքներին, հետևաբար նվազագույնի ենք հասցրել աշխատանքի հետ կապված պատահարները և մասնագիտական գործունեության արդյունքում առաջ եկած հիվանդությունները:



ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԱՆՎՏԱՆԳՈՒԹՅԱՆ ԵՎ ԱՌՈՂՋՈՒԹՅԱՆ ՊԱՅՊԱՆՄԱՆ ԶԱՐԱԶԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆՆ ՈՒ ԱՅՍ ՈԼՈՐՏԻ ՆՊԱՏԱԿՆԵՐԸ

Աշխատանքի անվտանգության և առողջության պահպանման (ԱԱՄՊ) ոլորտում «Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերությունն իր գործունեությունն իրականացնում է ազգային օրենսդրության, միջազգային ստանդարտների և ներքին կորպորատիվ նորմերի համաձայն: Այս նորմերն ուղղված են այն բոլոր կողմերին, որոնց հետ մենք համագործակցում ենք՝ սկսած ներքին աշխատակիցներից մինչև գործակալներ, կապալառուներ, այցելուներ և այլ անձինք, ում վրա ընկերության գործունեությունը կարող է ազդեցություն ունենալ: Այնուամենայնիվ, մեր նվիրվածությունն աշխատանքի անվտանգության և առողջության պահպանմանը բխում է օրենքին համապատասխանելու պարզ տրամաբանությունից. մեր թիմի անվտանգությունը մեր հաջողության, հեղինակության և արտադրանքի որակի հիմքն է:

Մեր ներկայիս ԱԱՄՊ քաղաքականությունը լիովին համապատասխանում է աշխատանքի անվտանգության և առողջության պահպանման միջազգային ստանդարտներին և մշտապես թարմացվում է՝ ի պատասխան տարածաշրջանային և համաշխարհային համատեքստում ի հայտ եկող փոփոխություններին: Կիրառելով գործառնական և կառավարման ուժեղ կարողություններ՝ «Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերությունը լիովին վերահսկում է աշխատակիցների առողջության, աշխատանքային վտանգների կամ աշխատանքի հետ կապված վնասվածքների ցանկացած հնարավոր ռիսկ: Հետևաբար, ընկերության հաջողության և աշխատակիցների բարեկեցության ապահովման կարևոր մաս է կազմում մեր ԱԱՄՊ կառավարման ուժեղ համակարգը:



ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԱՆՎՏԱՆԳՈՒԹՅԱՆ ԵՎ ԱՌՈՂՋՈՒԹՅԱՆ ՊԱՅՊԱՆՄԱՆ ԿԱՌԱՎԱՐՄԱՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳ

«Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերությունը կիրառում է աշխատանքի անվտանգության և առողջության պահպանման կառավարման արդյունավետ համակարգ, որը մշակվել է միջազգային չափանիշներին և տարիների սեփական փորձին համապատասխան: 2018 թվականից սկսած՝ ընկերությունը գործունեության բոլոր մակարդակներում կիրառել է ISO 45001 ստանդարտը՝ աշխատանքի անվտանգության ավելի բարձր մակարդակ ապահովելու նպատակով:

«Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերությունն առաջին ընկերությունն էր «Հելլենիկ Գրուպ» խմբում, որ ներդրեց առողջության և անվտանգության սերտիֆիկացման առաջադեմ համակարգ:

«Կոկա-Կոլա ՅԲԸ» ընկերության աշխատանքի անվտանգության և առողջության պահպանման կառավարման համակարգի ընդհանուր նպատակն աշխատանքային ավտանգ ու առողջ միջավայր ստեղծելն է, որը ձեռք է բերվում արդյունաբերական պատահարների կանխարգելման ուղղված ջանքերը խթանելու, կրթական և տեխնիկական բազա ստեղծելու, տեխնիկական ուղեցույցներ և օժանդակություն տրամադրելու և ԱԱՄՊ տեղեկատվություն ու փաստաթղթերը տարածելու միջոցով:

Արդյունքում մենք ակնկալում ենք, որ անվտանգ աշխատանքային միջավայրն ու մեր

աշխատակիցների բարեկեցությունը կապահովեն գործունեության սահուն և կանխատեսելի ընթացք ամբողջ ընկերության համար՝ այդ թվում՝ մեր գործակալների ու կապալառուների համար:

«Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերությունը պարբերաբար ստուգումներ է անցնում, որպեսզի որոշվի վերջինիս համապատասխանությունը աշխատանքի անվտանգության և առողջության պահպանման մասով գործող տեղական օրենսդրությանը, միջազգային ստանդարտներին և կորպորատիվ պահանջներին: Ընկերության էլեկտրիկները և վտանգավոր առարկաների հետ առնչվող աշխատակիցները մասնակցում են որակավորված անկախ ընկերությունների կողմից իրականացվող տարեկան պարտադիր որակավորման դասընթացների՝ բարձրացնելու իրենց տեղեկացվածության մակարդակը հետևյալի վերաբերյալ.

- ինչպես կարող են բարելավել ԱԱՄՊ կառավարման համակարգը՝ ներառյալ դրա արդյունքում ԱԱՄՊ արդյունավետության բարձրացման օգուտները,
- ԱԱՄՊ կառավարման համակարգի պահանջներին չհամապատասխանելու հետևանքները,
- դեպքերի և դրանց հետ կապված հետաքննությունների արդյունքները,
- կյանքին կամ առողջությանն անխուսափելի և լուրջ վտանգ սպառնացող աշխատանքային իրավիճակներից ազատվելու կարողությունը:

OHS

Լինելով արդյունաբերության ոլորտի առաջատարը՝ «Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերությունը ձգտում է հասնել ոչ պակաս, քան համաշխարհային կարգի ԱՎԱԴ կատարողականի, որի վերջնական նպատակը աշխատանքային պատահարների լիարժեք բացակայությունն է: Այս նպատակին հասնելու համար մենք խնդիրները բաց կերպով քննարկում ենք ներքին և արտաքին շահակիցների հետ, կիսում ենք լավագույն փորձը՝ միաժամանակ ապահովելով, որ գործարանի բոլոր աշխատակիցները ներկա գտնվեն և հայտնեն իրենց կարծիքը քննարկումների ընթացքում: Մեր ԱՎԱԴ նպատակներն ու խնդիրներն ամեն տարի թարմացվում են արագորեն փոփոխվող գլոբալ պայմաններին արձագանքելու համար:

2020 թվականին ԱՎԱԴ ոլորտում տեղի ունեցան խոշոր փոփոխություններ: Բոլոր այդ փոփոխությունները կապված են եղել աշխատակիցների շրջանում ԶՈՎԻԴ-19 համավարակի տարածման կանխարգելման հետ: Հաշվի առնելով խմբի և «Կոկա-Կոլա» ընկերության կողմից մշակված ԱՎԱԴ ուղեցույցները՝ տեղական մակարդակում իրականացվել են ռիսկի գնահատումներ:

Աշխատանքի հետ կապված վտանգների բացահայտման և ռիսկերի գնահատման բոլոր գործընթացները, որոնք առնչվում են «առարկայից մարդ» կամ «մարդուց մարդ» փոխադարձ վարակման դեպքերին, ի հայտ են բերվել և իրականացվել են կանխարգելիչ միջոցառումներ:

«Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերության աշխատանքի անվտանգության և առողջության պահպանման կառավարման համակարգն անցել է արտաքին աուդիտ և ստացել ISO 45001 ստանդարտին համապատասխանելու հավաստում:

Հիմնական փոփոխությունների ամփոփում.

- աշխատակիցների տեղափոխման հատուկ կանոններ,
- աշխատակիցների մուտքի հատուկ կանոններ,
- աշխատակիցների փոխարինման հատուկ կանոններ,
- հանդիպումների կազմակերպման հատուկ կանոններ,
- ճաշարանից օգտվելու հատուկ կանոններ,
- հեռավար աշխատանքի կազմակերպման կարգ,
- ԱԴՄ (անհատական պաշտպանիչ միջոցներ) և ախտահանիչների առկայության ապահովում,
- աշխատակիցների վերապատրաստում նոր կանոնների ներկայացման ուղղությամբ,
- կապալառուների կառավարում:

100 %

2020 թվականին աշխատակիցների **100%-ը** և կապալառուների 100%-ն ընդգրկված են եղել աշխատանքի անվտանգության և առողջության պահպանման կառավարման համակարգում:

2020 թվականին աշխատանքի անվտանգության և առողջության պահպանման ոլորտում բոլոր փոփոխությունները վերաբերել են ԶՈՎԻԴ-19 համավարակի կառավարմանը:



➤ ԿԱՊԱԼԱՌՈՒՆԵՐԻ ՆԵՐԳՐԱՎՎԱԾՈՒԹՅՈՒՆԸ

Ռիսկերը կանխելու համար «Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերությունը, նախքան կապալառուի հետ աշխատանքային հարաբերություններ սկսելը, պարտադիր իրականացնում է ռիսկերի գնահատում՝ հատուկ ուշադրություն դարձնելով կապալառուի հեղինակությանը և նմանատիպ աշխատանքներում վերջինիս փորձառությանը, աշխատանքի անվտանգության և առողջության պահպանմանը, դժբախտ պատահարների պատմությանը, ապահովագրությանը, գործարանի տեխնիկական սպասարկմանը և սարքավորումներին, անձնակազմի վերապատրաստմանը, բնապահպանական պահանջների համապատասխանությանը, ֆինանսական դրությանը և այլն: Ընկերությունն ունի կապալառուի կառավարման հատուկ ընթացակարգ: Մեր հաջողության համար կարևոր է, որ կապալառուներն ու ենթակապալառուներն ի վիճակի լինեն կատարել նախատեսված աշխատանքը և համապատասխանեն ընկերության ներքին կարգավորումներին և ազգային օրենսդրության պահանջներին:

Տարբեր ծառայություններ մատուցող կազմակերպություններ պարբերաբար ընկերության տարածքում ծառայություններ են մատուցում: Կախված ծառայության տեսակից՝ աշխատողների քանակը տատանվում

է: Ընկերության տարածքում մատուցվում է պիտակների սոսնձման ծառայություն: Ծառայություն մատուցող կազմակերպությունում աշխատում է 8-ից 15 աշխատակից: Բոլոր աշխատակիցներն անցնում են ԱՎԱԴ ներածական դասընթացներ և պարբերաբար վերապատրաստվում են: ԱՎԱԴ կանոնների խախտումներն անմիջապես հասցեագրվում են ծառայություններ մատուցող կազմակերպությանը և կիրառվում են տուգանքներ: Կապալառուների գործունեությունը ղեկավարվում է Կապալառուների կառավարման ծրագրի կողմից:

Մեր ընկերությունում չկան աշխատակիցներ, որոնք ընդգրկված չեն ԱՎԱԴ կառավարման համակարգում:

Արտաքին աուդիտ.

- տարեկան արտաքին աուդիտ՝ համաձայն ISO 45001 ստանդարտի,
- մարդու իրավունքներ և մատակարարների ղեկավարման սկզբունքների աուդիտ՝ չորս տարին մեկ անգամ,
- ԿԿԸ-ի կողմից իրականացվող համապատասխանության աուդիտ՝ չորս տարին մեկ անգամ,
- Ներքին աուդիտի փուլեր՝ գործընթացների ինքնաստուգման և բարելավելիքների համար, որոնք իրականացվում են ամեն տարի՝ համաձայն վերոհիշյալ ստանդարտների:

➤ ՀԵՏԱԴԱՐՁ ԿԱՊ ԱՇԽԱՏԱԿԻՑՆԵՐԻՑ

«Կոկա-Կոլա ՀԲԶ Արմենիա» ընկերությունում մենք հետևում ենք աշխատողակենտրոն փոխադարձությանը, որտեղ և՛ ղեկավարներին, և՛ վերջիններին ենթակայության տակ գտնվող աշխատակիցներին երկխոսության ու հետադարձ կապի օղակներով շարունակական աջակցություն է ցուցաբերվում այնպես, որ նրանք հասկանան, թե ինչ է իրենցից սպասվում և ինչպես կարող են զարգանալ: Առողջ հետադարձ կապի մշակույթը մեր երկարաժամկետ հաջողության հիմնասյունն է:

Աշխատանքի հետ կապված վտանգների մասին հաղորդումներ տալու համար մենք ստեղծել ենք հատուկ համակարգ: Այն կոչվում է «Near Miss»: Յուրաքանչյուր աշխատակից խրախուսվում է աշխատավայրում ցանկացած վտանգավոր վիճակի/իրավիճակի մասին զեկուցելու համար:

Ընկերության ԱԿԱԿՊ ինժեները պատասխանատու է բոլոր գրանցված դեպքերը ուսումնասիրելու և պատասխանատու ստորաբաժանումների ղեկավարների հետ համատեղ կանխարգելիչ գործողություններ մշակելու համար: Մենք սահմանել ենք «ոսկե կանոններ», որոնք ներկայացված են ընկերության մուտքի մոտ: Կանոններից մեկում ասվում է.

45



«Walk the Talks» այցել են կատարվել 2020 թվականին (2019 թվականին՝ 29 այցելություն):

1125



ժամ դասընթաց

Է մատուցվել աշխատակիցներին ԶՈՎԻԴ-19-ի խնդիրների վերաբերյալ:

«Դադարեցրե՛ք Ձեր աշխատանքը, եթե տեսնում եք, որ Ձեր աշխատատեղը վտանգավոր է»:

«Կոկա-Կոլա ՀԲԶ Արմենիա» ընկերությունը ստեղծել է հաղորդակցման այնպիսի համակարգ, որ բոլոր մակարդակներում գտնվող և տարբեր գործառնություններ իրականացնող աշխատակիցները ներգրավված լինեն անվտանգ և առողջ աշխատանքային պայմանների վերաբերյալ գաղափարների մշակման և իրականացման գործընթացում: Միևնույն ժամանակ, ընկերությունն աշխատակիցներին տրամադրում է անհրաժեշտ ուսուցում, ռեսուրսներ և մասնակցության հնարավորություններ՝ քննարկումների արդյունավետությունը բարձրացնելու նպատակով: Նման պրակտիկայի արդյունքներ են հանդիսանում հստակ սահմանված դերերը և պարտականությունները, ինչպես նաև խորհրդակցություններում աշխատակիցների ակտիվ ներգրավվածությունը:



➤ ԱՇԽԱՏԱԿԻՑՆԵՐԻ ՀԱՄԱՐ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԱՆՎՏԱՆԳՈՒԹՅԱՆ ԵՎ ԱՌՈՂՋՈՒԹՅԱՆ ՊԱՀՊԱՆՄԱՆ ՈՐԴՎԱԾ ՎԵՐԱՊԱՏՐԱՍՏՈՒՄՆԵՐ

«Կոկա-Կոլա ՀԲԶ Արմենիա» ընկերությունում նոր աշխատակիցներն իրենց աշխատանքի բոլոր ասպեկտներում աշխատանքի անվտանգության և առողջության պահպանման վերաբերյալ ներածական դասընթացներ են անցնում: Աշխատակիցները պետք է հասկանան արտադրական գործընթացը և իրենց կարողությունները՝ մասնագիտական գործունեությունից բխող վտանգները բացահայտելու

համար: Այդ պատճառով ընկերությունը պարբերաբար կազմակերպում է ընդհանուր առողջության և անվտանգության դասընթացներ՝ ընդգրկելով աշխատանքային գործընթացների անվտանգությանը վերաբերող հիմնական թեմաները: Ավելին, ընկերությունն իրականացնում է իրազեկման դասընթացներ աշխատանքի հետ չառնչվող, լուրջ առողջական ռիսկերի վերաբերյալ՝

լուսաբանելով թեմաներ, ինչպիսիք են սթրեսը և էրգոնոմիկան:

Ընկերությունում գործում է ղեկավար-աշխատակից գործընթաց: Այն կոչվում է «Walk the Talk»: Ղեկավարներն այցելում են արտադրամասեր և աշխատակիցների հետ քննարկում աշխատանքի հետ կապված տարբեր թեմաներ, գաղափարներ, առաջարկություններ, ռիսկեր:

➤ ՎՆԱՍՎԱԾՔՆԵՐԻ ԴԵՊԵՐԻ ՀԱՃԱԽԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ՆՎԱԶԵՑՈՒՄ

Առանձնակի ուշադրություն է դարձվում վտանգավոր արտադրական միավորներին և ընթացակարգերին, ինչպիսիք են բարձր և ցածր կոմպրեսորային կայանները (High & Low), վառելիքի կայանը և հրշեջ միավորի կառավարումը՝ որպես «Կոկա-Կոլա ՀԲԶ Արմենիա» ընկերության աշխատանքի անվտանգության ու առողջության պահպանման պրակտիկա: Այն դեպքերում, երբ աշխատակիցը պետք է աշխատի բարձրության վրա, ծանրություններ բարձրացնի, վտանգավոր մեքենաներ աշխատեցնի և վտանգավոր նյութերի հետ աշխատի, նրա անվտանգությունն ապահովելու համար ամենօրյա կտրվածքով ստուգումներ են իրականացվում:

Աշխատանքի անվտանգության և առողջության պահպանման ռիսկերը նվազեցնելու համար «Կոկա-Կոլա ՀԲԶ Արմենիա» ընկերությունը հաստատել է վտանգների կառավարման հինգ գործողություններ՝

- վերացնել վտանգը,
- վտանգավոր գործընթացները, գործողությունները, նյութերը և սարքավորումները փոխարինել ավելի ապահով տարբերակներով,
- կիրառել ինժեներական վերահսկում և աշխատանքի վերակազմակերպում,
- կիրառել կառավարչական վերահսկում՝ ներառյալ դասընթացներ,
- օգտագործել անհատական պաշտպանիչ սարքավորումներ:

Վտանգավորության բարձր աստիճան ունեցող աշխատանքները վերահսկվում են ընկերության առանձին ընթացակարգերով.

- պաշտպանություն վայր ընկնելուց,
- էլեկտրականության անվտանգություն,
- սարքավորումից պաշտպանվածություն,
- այրվածքներից պաշտպանվածություն տաք նյութերի կամ սարքերի հետ աշխատելիս,
- փակ տարածք,
- վտանգավոր նյութեր,
- շնչառական օրգանների պաշտպանություն,
- անհատական պաշտպանիչ միջոցներ,
- դյուրավառ հեղուկներ,
- սեղմված գազեր:

Աշխատանքի հետ կապված ոչ մի պատահար և հիվանդություն 2020 թվականին չի գրանցվել:

Ընկերությունն օգտագործում է ԱԿԱԿՊ ռիսկի գնահատման մեթոդաբանություն՝ աշխատանքի հետ կապված վտանգները պարզելու, դրանց ազդեցության մակարդակը հասկանալու և աշխատակիցների առողջության վտանգման ռիսկերը որոշելու համար: Այն դեպքում, երբ առողջությանը սպառնացող վտանգը զգալի է, աշխատակիցներին աշխատանքի անվտանգության և առողջության վտանգներից պաշտպանելու համար սահմանվել են կանխարգելիչ, նվազեցնող և/կամ չեզոքացնող միջոցառումներ: Աշխատանքի անվտանգության և առողջության պահպանման բարձր ստանդարտների կիրառման շնորհիվ «Կոկա-Կոլա ՀԲԶ Արմենիա» ընկերությունը 2020 թվականին արձանագրել է 365 օր՝ առանց Պատահարների պատճառով կորցրած ժամանակի:

Պատահարների պատճառով կորցրած ժամանակի գործակից (ՊԴԿԺ) = 12 ամիսների ընթացքում տեղի ունեցած պատահարների քանակը, որոնց պատճառով աշխատակիցը մեկ կամ ավելի օր բացակայել է աշխատանքից * 100 / Լրիվ դրույքով աշխատակիցների միջին թվաքանակ:

0

«Կոկա-Կոլա ՅԲԶ Արմենիա» ընկերությունն օգտագործում է Նաև միլիոն կիլոմետրի հաշվով միջադեպերի թվաքանակի (ՄԿՅՄ/APMK)* ցուցանիշը:

ՑՈՒՑԻՉ (ՄԿՅՄ)



«Կոկա-Կոլա ՅԲԶ Արմենիա» ընկերությունը մեծ ջանքեր է գործադրում ՄԿՅՄ ցուցանիշի մակարդակը նվազեցնելու ուղղությամբ:

➤ ՊԱՏԱՀԱՐՆԵՐԻ ՊԱՏՃԱՌՆԵՐԻ ԲԱՑԱՀԱՅՏՈՒՄ

Պատահարի հետաքննությունը կարևոր գործիք է վթարի պատճառները պարզելու և ապագայում դրանց առաջացումը կանխելու, իրավական ակտերի պահանջների

համապատասխանությունն ապահովելու, պատահարի հետ կապված ծախսերը բացահայտելու համար: Պատճառների ուսումնասիրությունը կատարվում է



* Միլիոն կիլոմետրի հաշվով միջադեպեր (ՄԿՅՄ) = Հաշվետու տարվա ընթացքում գրանցված ճանապարհային պատահարների թիվը * 1,000,000 / Վարած կիլոմետրերի ընդհանուր թիվը:

բարձր որակավորում ունեցող մասնագետների կողմից, որոնք խորը գիտելիքներ ունեն աշխատանքի անվտանգության և առողջության պահպանման պահանջների, աշխատանքային գործընթացների և պատահարների պատճառահետևանքային մոդելների վերաբերյալ: Պատճառների բացահայտման հարցերով զբաղվող թիմերին հանձնարարվում է ուսումնասիրել պատահարի հիմնական պատճառը, ղեկավար անձնակազմին զեկուցել բացահայտումները և հետևողականություն դրսևորել՝ կիրառելով ուղղիչ գործողությունների ծրագիրը:



2020 թվականին աշխատանքի հետ կապված պատահարներ չեն գրանցվել:

Դժբախտ պատահարների կրկնությունը կանխելու համար ուղղիչ և կանխարգելիչ գործողությունները եկթակա են վերահսկողության բարձր ղեկավարության կողմից: Վերջիններիս խնդիրն է Նաև գնահատել նման գործողությունների արդյունավետությունը:

Դրանից հետո մենք թարմացնում ենք կանոններն ու ընթացակարգերը՝ լիազվի առնելով նոր պատահարները, տրամադրում ենք աշխատակիցներին համապատասխան դասընթաց, կազմակերպում ենք «Toolbox Task»-ի լրացուցիչ հադիպումներ և նորացված բոլոր տեղեկությունները հաղորդում ենք աշխատակիցներին և կապալառուներին:



➤ ՌԻՍԿԵՐԻ ԳՆԱՀԱՏՈՒՄ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԱՆՎՏԱՆԳՈՒԹՅԱՆ ԵՎ ԱՌՈՂՋՈՒԹՅԱՆ ՊԱՀՊԱՆՄԱՆ ՈԼՈՐՏՈՒՄ

Յուրաքանչյուր տարի ընկերության ֆինանսաւարմամբ իրականացվում են արտադրական գործընթացի մեջ ներգրավված պահեստում և բաշխման գործընթացներում ընդգրկված բոլոր աշխատակիցների բժշկական հետազոտություններ: Հետազոտության ընթացքում ստուգվում են աշխատանքի հետ կապված առողջական բոլոր հնարավոր

խնդիրները (ստողություն, տեսողություն, ուլտրաձայնային հետազոտություն, արյան և մեզի անալիզներ, բժշկի կողմից իրականացվող ընդհանուր զննություն):

ԱԱԱԴ ինժեները պարբերաբար բոլոր աշխատակիցներին ուղարկում է Էրգոնոմիկ խորհուրդների վերաբերյալ տեղեկություններ:

Ընկերությունն ունի նաև առաջին բուժօգնության և շտապ օգնության անձնակազմեր, որոնք իրենց պարտականություններին վերաբերող թեմաներով յուրաքանչյուր տարի պարտադիր վերապատրաստվում են:

2020 թվականի ընթացքում ընկերությունն իրականացրել է առցանց ԶՈՎԻԴ-19 զարկերակային հետազոտություն՝ պարզելու, թե ինչպես են աշխատակիցներն իրենց զգում նոր միջավայրում: Հարցումների պատասխանները հավաքագրվել են ինչպես տնից աշխատող աշխատակիցներից, այնպես էլ՝ համավարակի ընթացքում հիմնական աշխատավայր հաճախող աշխատակիցներից:

Հիմնվելով ռիսկերի գնահատման նման մանրամասն մոտեցման վրա՝ «Կոկա-Կոլա ՀԲԶ Արմենիա» ընկերությունը սահմանում է վերահսկողություն և կանխարգելիչ միջոցառումներ, որոնք ուղղված են առողջության և անվտանգության ռիսկերը նվազեցնելուն կամ լիովին չեզոքացնելուն:



«Կոկա-Կոլա ՀԲԶ Արմենիա» ընկերությունն առողջության ապահովագրություն է տրամադրում իր բոլոր աշխատակիցներին:

➤ ԱՌՈՂՋ ԱՊՐԵԼԱԿԵՐՊԻ ԽԹԱՆՈՒՄ

Առողջության ապահովագրության փաթեթը ներառում է (կիրառվում են որոշակի պայմաններ).

- շտապ բժշկական օգնություն,
- թերապևտի տնայց,
- ստացիոնար բուժում և խնամք,
- սրտաբանական զննություն,
- Էնդոկրատոկոլոգիայի նյարդավիրաբուժություն,
- ակնաբուժություն,
- հղիություն և ծննդաբերություն,
- ուռուցքաբանական ծառայություններ,
- ամբուլատոր ծառայություններ,
- ֆիզիոթերապիա (ներառյալ կինեզիոթերապիա),
- ողնաշարաբանություն,
- ԶՈՎԻԴ-19-ի դեմ ճանապարհորդական ապահովագրություն,
- կանխարգելիչ տարեկան հետազոտություններ,
- ատամնաբուժական ծառայություններ:

Առողջ ապրելակերպը խթանելու համար ընկերության տարածքում առկա են հանգստի գոտիներ, որտեղ աշխատակիցները կարող են կարճ ընդմիջում անկացնել կամ սեղանի թենիս խաղալ:



➤ ԶՈՎԻԴ-19 ՀԱՄԱԿԱՐԱԿ, ՊԱՏԱՍԽԱՆ ՄԻՋՈՑԱՌՈՒՄՆԵՐ

2020 թվականի սկզբին ԶՈՎԻԴ-19 համավարակը նոր մարտահրավերներ առաջ բերեց «Կոկա-Կոլա ՀԲԶ Արմենիա» ընկերության և վերջինիս թիմի համար: Մենք իրականացրել ենք աննախադեպ միջոցառումներ վարակի տարածումը կանխելու և մեր աշխատակիցների անվտանգությունն ապահովելու համար: Մեր առաջին քայլը ընկերության ներսում սոցիալական շփումների քանակը կրճատելն էր: Մենք նախաձեռնել ենք հեռավար աշխատանք, չեղարկել ենք մարդաշատ միջոցառումները և գործուղումները, ինչպես նաև

բոլոր ստորաբաժանումներում ներդրել ենք ջերմաչափման ամենօրյա գործընթացը: Բոլոր աշխատակիցների անվտանգ երթևեկության կազմակերպման համար (աշխատանքի գնալ և տուն վերադառնալ) տրամադրվել են տրանսպորտային միջոցներ: Ավելին, բոլոր տարածքները (արտադրական տարածքներ ու գրասենյակներ) շարունակաբար ախտահանվել են: Ընկերությունում կատարվել են տարածքային որոշակի փոփոխություններ՝ նվազագույնը 2 մետր սոցիալական հեռավորություն ապահովելու նպատակով:



Այս դժվարին ժամանակներում «Կոկա-Կոլա ՀԲԶ Արմենիա» ընկերությունը շարունակում է իր աշխատակիցներին վճարել ամբողջական աշխատավարձ և հետևում է, որ իր վարակված աշխատակիցները համապատասխան բուժօգնություն ստանան:

**«ԿՈԿԱ-ԿՈԼԱ ՀԲԶ ԱՐՄԵՆԻԱ»
ԸՆԿԵՐՈՒԹՅՈՒՆԸ ՍԱՀՄԱՆԵԼ Է
ՀԵՏԵՎՅԱԼ ԿԱՆՈՆՆԵՐԸ:**

1. Միշտ կրե՛ք դիմակ ընկերության տարածքում, տաքսիում կամ հասարակական տրանսպորտում:
2. Մի՛ կպե՛ք ձեռքերով Ձեր աչքերին, քթին կամ բերանին:
3. Ախտահանե՛ք ձեռքերը դիմակին կամ հաճախակի շփվող մակերեսներին դիպչելուց հետո:
4. Օգտագործված դիմակները նետե՛ք հատուկ՝ դրանց համար նախատեսված աղբամաններում:
5. Մշտապես պահպանե՛ք 1,5-2 մ հեռավորություն: Խուսափե՛ք ձեռքսեղմումներից:
6. Միշտ աշխատե՛ք թույլատրված նշաններով սեղանների մոտ (կանաչ նշան):
7. Հաճախակի օդափոխե՛ք սենյակները:
8. Օրական երկու անգամ չափե՛ք Ձեր մարմնի ջերմաստիճանը, իսկ 37.0°C-ից բարձր լինելու դեպքում անմիջապես տեղեկացրե՛ք Ձեր ղեկավարին/վերադասին:
9. Եթե շփում եք ունեցել ԶՈՎԻԴ-19-ով վարակված անձի հետ, անմիջապես տեղեկացրե՛ք Ձեր ղեկավարին/վերադասին:
10. 1Պահպանե՛ք ճաշարանից օգտվելու օրը ծիսելու կանոնները.
 - ճաշարանում՝
 - հերթում կանգնելիս պահել 1,5-2 մ հեռավորություն,
 - Նստել սեղանի շուրջ միայնակ,
 - հետևել ճաշի գրաֆիկին,
 - աշխատավայրում չուտել և մնումը չպահել:
11. Ինչպես ընկերության ներսում, այնպես էլ ընկերության մոտակայքում 2 հոգուց ավելի խմբերով չհավաքվել: Անցկացրե՛ք բոլոր հանդիպումներն առցանց:



**2020 ԹՎԱԿԱՆԻ ՀԻՄՆԱԿԱՆ
ՁԵՌՔԵՐՈՒՄՆԵՐՆ ԵՆ.**



- » Ոչ մի աշխատակից աշխատատեղից ԶՈՎԻԴ-19-ով չի վարակվել:
- » Հաջողությամբ կազմակերպվել և իրականացվել են հեռավար աուդիոներ:

2021 ԹՎԱԿԱՆԻ ԾՐԱԳՐԵՐ



- » Պատահարների պատճառով կորցրած ժամանակի գործակիցը պահել 0:
- » Իրականացնել «Վարքագծային անվտանգություն» ծրագիրը վաճառքի ստորաբաժանումում:
- » Շարունակել նպաստել անվտանգության և իրազեկման նախաձեռնությունների մշակույթի զարգացմանը բոլոր ստորաբաժանումներում՝ ներառյալ վաճառքի ստորաբաժանումը:

ՂԿԱՅԹԱՄԱՆԱԴՐԱՆՏՈՒՄ ՎՅՋԵՂԻՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԴԻՊԼՈՄԱՏ

- «Կոկա-Կոլա ՅԲԲ Արմենիա»
- ընկերությունը վերահսկում է ամբողջ արտադրությունն ու մատակարարման շղթաները՝ ջրի մաքրումից և
- օշարակի նախապատրաստումից մինչև պլաստիկ (PET/ Պոլիէթիլեն տերեֆտալատ)/ ապակե շշերի մեջ լցնելը, պահեստավորելը և լոգիստիկան:

ՇՐՋԱԿԱ ՄԻՋԱՎԱՅՐԻ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅՈՒՆ

Արդյունաբերության ոլորտում «Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերությունն աչքի է ընկնում շրջակա միջավայրի վրա իր բացասական ազդեցության նվազեցմանն ուղղված արդյունավետ տեխնոլոգիաների օգտագործմամբ: Ընկերությունը ներդրումներ է կատարում թափոնների վերամշակման ու շրջակա միջավայրի պաշտպանության բազմաթիվ նախաձեռնություններում:

«Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերությունը բնապահպանության ոլորտում ձևավորել է չորս առաջնային հայեցակետ՝ ջրի օգտագործման նվազեցում, մատակարարման շղթայում ածխածնի արտանետումների նվազեցում, վերամշակում և առաջացած թափոնների վերօգտագործում տեղում, և աջակցություն շուկայում թափոնների վերամշակման նախաձեռնություններում: 2010 թվականին պարտավորությունների սահմանումից հետո ընկերությունը զգալի արդյունքներ է գրանցել շրջակա

միջավայրի պահպանության ոլորտում: Մեզ գոհացնում են 2020 թվականի արդյունքները. մատակարարման շղթայում յուրաքանչյուր բաղադրիչի մասով ածխաթթու գազի արտանետումների ծավալը կրճատվել է 42.3%-ով՝ սկսած տեղական արդյունաբերությունից մինչև շուկայում տեղակայված սառնարանները: Ավելին, մենք 15.7%-ով իջեցրել ենք արտադրական նպատակների համար ջրի սպառումը՝ միաժամանակ 2010- 2020 թվականների ընթացքում արտադրության ծավալներն ավելացնելով 50.6%-ով:

ԿԱՌԱՎԱՐՄԱՆ ՄՈՏԵՅՈՒՄ

«Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերությունն իր գործունեության ընթացքում և շրջակա միջավայրի պահպանության ջանքերում հավաստի է շրջակա միջավայրի կառավարման ISO 14001 միջազգային ստանդարտին: Բնապահպանական ծրագրերի համակարգողը ղեկավարում է ընկերության՝ շրջակա միջավայրի վրա բացասական ազդեցությունը նվազեցնելու նախաձեռնությունները, իսկ բոլոր աշխատակիցները կիսում են սահմանված կորպորատիվ բնապահպանական սկզբունքներին համապատասխանելու պատասխանատվությունը:

2020 թվականի ապրիլից աշխատակիցների մեծ մասն աշխատել է հեռավար եղանակով, ինչը նվազեցրել է գործարանում կորստի արձանագրման ռեսուրսները: 2020 թվականին, ընդհանուր առմամբ, գրանցվել է 62 կորստի դեպք, մինչդեռ 2019 թվականին հաղորդվել էր 269 կորստի դեպք:

Գործարանի տեխնիկական սպասարկման բաժինը Էներգաարդյունավետության ուղղությամբ նպատակներ է սահմանում ամսական և տարեկան կտրվածքով, որին հաջորդում են Էներգիայի կառավարման համակարգերի

Ընկերությունն իսկապես խրախուսում է իր աշխատակիցներին «Կորստին մոտ» ծրագրի միջոցով հաղորդել Էներգիայի կամ ջրի ցանկացած կորստի և անհարկի օգտագործման մասին՝ մեծացնելով տվյալ ռեսուրսների օգտագործման անարդյունավետության վերաբերյալ աշխատակիցների ու ղեկավարության տեղեկացվածությունը և զարգացնելով համապատասխան մշակույթ:

ստուգումները: Էներգիայի օգտագործման արդյունավետության հիմնական անհատական ցուցանիշներ են տրամադրվում Էներգիայի և ջրի խնայողությանն ուղղված նախաձեռնությունները վերահսկող անձանց:

Սահմանվում են ջրի և Էներգիայի օգտագործման տարեկան թիրախներ՝ հիմնվելով տարեկան արտադրական ծավալների և խնայողության ծրագրերի արդյունքում ակնկալվող նվազեցումների վրա:

2021 թվականին շրջակա միջավայրի պաշտպանությանն ուղղված հիմնական գործողությունները կկենտրոնանան ջրի օգտագործման քանակի նվազեցման վրա, ինչպես նաև կլինեն երկու հիմնական ծրագրեր՝ հակադարձ օսմոսային ֆիլտրման օպտիմալացում և վերադարձվող ապակե շշերը (RGB) լվացող մեքենայի վերջին ողողման գործընթացի օպտիմալացում:



2020 ԹՎԱԿԱՆԻՆ ԶՈՎԻՂ-19 ՀԱՄԱՎԱՐԱԿԻ ԸՆԹԱՑՔՈՒՄ ԸՆԿԵՐՈՒԹՅՈՒՆԸ ԿԱԶՄԱՎԵՐԴԵԼ Է ԴԻՄԱԿՆԵՐԻ ԵՎ ՁԵՆՈՆՑՆԵՐԻ ԱՌԱՆՁՆԱՑՎԱԾ ՀԱՎԱՔՈՒՄ ԵՎ ԱՆՎՏԱՆԳ ՈՉՆՉԱՑՈՒՄ:



ՓԱԹԵԹԱՎՈՐՄԱՆ ՆՅՈՒԹԵՐԻ ՕԳՏԱԳՈՐԾՈՒՄ

Փաթեթավորման նյութերի օգտագործումը 2020 թվականին, %

Տեսակ	Տոննա	%
PET նախաձևեր	1 489	74.4
Ստվարաթուղթ		8.8
Պլաստմասե ժապավեն	107	5.3
Պլաստմասե կափարիչներ	105	5.2
Վերադարձելի ապակե շշեր	78	3.9
Խցաններ	22	1.1
Պլաստմասե պիտակներ	21	1.0
Թղթայ պիտակներ	4	0.2
ԸՆԴԱՄԱՆՈՒՄ	2.002	100



99% **9%**

«Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերության ապակե շշերի՝ շուկայից վերադարձրած մասը՝ արտադրությունում հետագա վերաօգտագործման նպատակով (96%՝ 2019 թվականին):

Ընկերության կողմից օգտագործվող (հաշվետու ժամանակահատվածում) փաթեթավորման նյութերի (ստվարաթուղթ և թղթե պիտակներ) վերականգնվող մասը*:

*GRI ստանդարտների համաձայն՝ վերականգնվող նյութն այն նյութն է, որը ստացվում է հարուստ ռեսուրսներից, որոնք արագ համալրվում են Էկոլոգիական ցիկլերի կամ գյուղատնտեսական գործընթացների հաշվին:

ԹԱՓՈՆՆԵՐԻ ԿԱՌԱՎԱՐՈՒՄ ԵՎ ՎԵՐԱՄՇԱԿՈՒՄ

Բնապահպանական կառավարման քաղաքականության համաձայն՝ «Կոկա-Կոլա ՅԲԶ Արմենիա» ընկերությունը պարտավորվում է փաթեթավորման ոլորտում մշտապես բարելավել թափոնների կառավարման գործընթացները, ինչպես նաև հումքի ռացիոնալ օգտագործումը: Թափոնների կառավարման մեր արդյունավետությունը չափվում և գնահատվում է մշտադիտարկման ստորաբաժանումների կողմից՝ ազգային կանոնակարգերին և կորպորատիվ պահանջներին համապատասխանելու համար:

Ընկերությունը մեծացրել է լիցենզավորված վերամշակողների մեր ֆոնդը, որոնց մենք ուղարկում ենք պլաստիկ (PET), թուղթ և հավաքված այլ թափոններ՝ որպես մեր թափոնների տեսակավորման համակարգի մի մաս: Որպես թափոնների կառավարման գործընթացը վերահսկելու միջոց՝ ընկերությունը թափոնների հավաքման գործընթացի և համակարգի աշխատանքի մշտադիտարկում է իրականացնում ամսական աուդիտների միջոցով:

2020 թվականին առաջացած թափոնների ծավալը, տոննա

Թափոնների տեսակը	2020
Ոչ վտանգավոր (վերամշակվող)	535.83
Ոչ վտանգավոր (աղբավայր)	14.15
Վտանգավոր (չվերամշակվող)	1.95
Ընդհանուր	551.93

1.954 կգ

2020 թվականին առաջացած վտանգավոր թափոնները, որոնք ոչնչացվել են լիցենզավորված կազմակերպությունների կողմից:

Վտանգավոր թափոններ	Կգ
Անվադողեր	1650
Ցերեկային լույսի լամպեր	267
Բժշկական թափոններ	24
Մարտկոցներ	13
Ընդհանուր	1.954

Թափոնների վերամշակման մեթոդները որոշվում են՝ ելնելով թափոնների բնույթից: Բոլոր վերամշակվող թափոնները հավաքվում ու ուղարկվում են վերամշակման և կարող են կրկին օգտագործվել: Չվերամշակվող ոչ վտանգավոր թափոններն օգտահանվում են կենցաղային թափոնների հետ միասին:

Ոչ վտանգավոր, վերամշակվող թափոնները վաճառվում են վերամշակման համար հատուկ հարմարություններ ունեցող համապատասխան կազմակերպություններին կամ այն անձանց, ովքեր կարող են դրանք վերաօգտագործել: Չվերամշակվող, վտանգավոր թափոնները, ինչպիսիք

97.4%

2020 թվականին մենք վերամշակել ենք առաջացած թափոնների 97.4%-ը, մինչդեռ մեր նպատակն էր գրանցել 97.51% արդյունք:

Են՝ յուղերը, անվադողերը, ցերեկային լույսի լամպերը, ուղարկվում են «Կոկա-Կոլա ՅԲԶ Արմենիա» ընկերության կողմից հաստատված լիցենզավորված անձանց, որտեղ թափոնները պատշաճ կերպով կառավարվում են:

2020 թվականին ընկերության կողմից առաջացած ընդհանուր թափոնները 2019 թվականի համեմատ աճել են 3.3%-ով և կազմել 552 տոննա:



2018-2020 թթ. առաջացած թափոնների ընդհանուր ծավալը, տոննա

2018	Ոչ վտանգավոր (վերամշակվող)	644.25	657.56
	Վտանգավոր	2.84	
	Ոչ վտանգավոր (աղբավայր)	10.47	
2019	Ոչ վտանգավոր (վերամշակվող)	521.32	534.53
	Վտանգավոր	1.70	
	Ոչ վտանգավոր (աղբավայր)	11.50	
2020	Ոչ վտանգավոր (վերամշակվող)	535.83	551.93
	Վտանգավոր	1.95	
	Ոչ վտանգավոր (աղբավայր)	14.15	

2020 թվականի համար մեր թիրախային նպատակն էր մեկ լիտր ըմպելիքի դիմաց ունենալ 10.0 գրամ թափոն, սակայն ցուցանիշը կազմել է 11.3 գրամ/լիտր: Համեմատության համար՝ Նույն ցուցանիշը 2019 թվականին կազմել է 10.2 գրամ/լիտր, իսկ 2018 թվականին՝ 12.5 գրամ/լիտր: 2019 թվականի համեմատությամբ մեկ լիտր ըմպելիք արտադրելու համար առաջացած թափոնների ավելի մեծ

ծավալը պայմանավորված էր 2020 թվականին արտադրության ծավալների նվազմամբ, ինչը պայմանավորված էր արգելափակման ժամանակահատվածով:

Թափոնների գործակիցը (1 լիտր ըմպելիք արտադրելու համար առաջացած թափոններ, գրամ)

	Թափոնների գործակից	2020 թվականի ինդեքսի փոփոխությունները՝ համապատասխան տարվա համեմատ (%)
2020	11.3	–
2019	10.2	10.8
2018	12.5	-9.6

ՀԱՄԱՅՆՔՆԵՐԻ ԹԱՓՈՆՆԵՐԻ ԿԱՌԱՎԱՐՈՒՄ

«Կոկա-Կոլա ՅԲԶ Արմենիա» ընկերությունը ձգտում է առաջատար դիրքեր զբաղեցնել թափոնների կառավարման հետ կապված բոլոր հարցերում և նպաստել թափոնների խնդիրների ու վերամշակման մեթոդների մասին հասարակության իրազեկվածության բարձրացմանը:

ԸՆԿԵՐՈՒԹՅԱՆ ՏԵՍԼԱԿԱՆ Ե ՍՏԵՂԾԵԼ ԱՅՆՊԻՍԻ ՀԱՄԱԿԱՐԳ, ՈՐՈՒՄ ՅՈՒՐԱՔԱՆՉՅՈՒՐ ՇԻՇ ԿԱՐՈՂ Ե ՆՈՐԻՑ ՕԳՏԱԳՈՐԾԿԵԼ՝ ԴԱՌՆԱԼՈՎ ՆՈՐ ՇԻՇ:

«Աշխարհն առանց թափոնների» ծրագրի հիմնական նպատակը բխում է երեք հիմնական սկզբունքներից.

ՁԱԿԱՌՈՐՈՒՄ. մինչև 2025 թվականը մեր փաթեթավորումը դարձնել 100% վերամշակելի և մինչև 2030 թվականը մեր փաթեթավորման մեջ օգտագործել առնվազն 50% վերամշակված նյութեր: Հայաստանի համար համապատասխանության թիրախը մինչև 2025 թվականը 68%-ն է:

ՀԱՎԱՔՈՒՄ. մինչև 2030 թվականը վաճառված յուրաքանչյուր միավորի համար հավաքել և վերամշակել արտադրված առաջնային փաթեթավորման (ինչպես օրինակ՝ շիշ կամ տարա) համարժեք քանակ:

ԳՈՐԾԸՆԿԵՐԱԿՑՈՒԹՅՈՒՆ. կառուցել մրցակիցների, սպառողների, ընտրված ղեկավարների, բնապահպանների, կարգավորող մարմինների, մանրածախ առևտրականների և շահակիցների ցանց՝ շրջակա միջավայրի վրա մեր դրական ազդեցությունն ընդլայնելու և խորացնելու համար:



«Աշխարհն առանց թափոնների» գլոբալ ծրագրի շրջանակներում ընկերությունն աջակցում է Հայաստանում վերամշակման նորարարական պիլոտային ծրագրերին:

ԶՈՒՐ

➤ ԶՐԻ ԴՈՒՐՍԲԵՐՈՒՄ ԵՎ ՄՊԱՌՈՒՄ

Զուրը «Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերության արտադրանքի հիմնական բաղադրիչն է, հետևապես ջրի օգտագործումը խստորեն կանոնակարգվում և կառավարվում է: 2020 թվականին ընկերության օգտագործած ջրի ընդհանուր ծավալը կազմել է 102.343 մեգալիտր:

Մեր արտադրատեսակներն արտադրելու համար մենք օգտագործում ենք համայնքային ջուրը: Զրի աղբյուրը գտնվում է Ակունք գյուղում: Մենք ջուրն օգտագործում ենք գազավորված գովացուցիչ ըմպելիքների (CSD), չգազավորված ջրի և CO₂-ի արտադրության համար: Արտադրական գործընթացներից հետո ջուրը թափվում է գործարանի կեղտաջրերի մաքրման կայան, որտեղ մի շարք չեզոքացման և օդահագեցման (աերացիա) գործընթացներից հետո թափվում է քաղաքային կոյուղի: Զրի հանքայնացման տեսակը 2020 թվականին արտահայտվել է որպես ջրի մեջ լուծված ընդհանուր աղերի պարունակություն և կազմել միջինում 86.4 մգ մեկ լիտրի համար, ինչը համապատասխանում է խմելու ջրի որակի համար ներկայացվող հիգիենիկ պահանջներին (Առողջապահության նախարարության 2002 թվականի դեկտեմբերի 25-ի N 876 հրաման):

«Աղբյուրի ջրի գնահատման» ծրագիրն իրականացվում է չորս տարին մեկ անգամ: Վերջին գնահատումը կատարվել է 2017 թվականին, իսկ հաջորդը նախատեսված է իրականացնել 2021 թվականին: «Աղբյուրի ջրի գնահատման» ծրագրի շրջանակներում ընկերությունը կազմակերպում է պաշտոնական այց դեպի մեր աղբյուրի ջրառի կետ և քննարկում մատակարարի հետ, թե արդյոք առկա են ջրի սակավությանը կամ որակին սպառնացող ռիսկեր: Վերջին ուսումնասիրության ընթացքում ոչ մի լուրջ խնդիր չի հայտնաբերվել:

Համաձայն «Զրատարների ջրի հետ կապված ռիսկերի քարտեզագրի» (Aqueduct Water Risk Atlas)** ընկերությունը գործում է ջրի սթրեսային գոտում, որտեղ ջրային ռեսուրսների ընդհանուր ռիսկը բարձր է: Որպես պատասխանատու ջրօգտագործող՝ մենք համատեղում ենք տեղական և միջազգային շահակիցների ջանքերը՝ Հայաստանում սակավաջուր տարածքների և համայնքների բացահայտման և սակավաջրության կրճատման ուղղված գործողությունների իրականացման նպատակով:

2020 թվականից ընկերությունը հիմնական մատակարարներին խրախուսում է միանալ ECOVADIS հարթակին: Հարթակը մատակարարներին հնարավորություն է տալիս գնահատել շրջակա միջավայրի վրա իրենց բացասական ազդեցությունը և մշակել գործողությունների ծրագրեր՝ բացասական ազդեցությունները նվազագույնի հասցնելու համար:

** Զրի օգտագործման հաշվարկը կատարվում է արտադրամասի մուտքի մոտ տեղադրված ջրաչափի ամսական չափումների միջոցով:

H₂O

43.019

2020 թվականին «Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերությունը սպառել է 43.019 մեգալիտր* ջուր:

2020 թվականին ընկերությունը ներդրել է PET հոսքագծի չոր յուզման ծրագիր:

2018 թվականին «Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերությունն ու «USAID PURE»-ը ստորագրել են փոխըմբռնման հուշագիր՝ ՀՀ Արարատյան դաշտի համայնքների ջրային ռեսուրսների ռացիոնալ օգտագործումը բարելավելու ոլորտում համագործակցության ծրագրի վերաբերյալ:

«Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերությունը հանդիսանում է «Զրային ռեսուրսների ռացիոնալ օգտագործման» դաշինքի (Ոսկի անդամ) (Gold member of Alliance for Water Stewardship): Որպես այս միջազգային դաշինքի անդամ՝ մենք համատեղում ենք ջանքերը ինչպես մեր աշխատանքային տարածքներում ջրի օգտագործման նվազեցման, այնպես էլ համայնքներում ջրի կառավարման բարելավման ուղղությամբ:

* <https://www.wri.org/data/aqueduct-water-risk-atlas-0>



«Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերության կողմից կիրառվող կեղտաջրերի մաքրման պրակտիկան համապատասխանում է «Կոկա-Կոլա» ընկերության կողմից ընդունված կեղտաջրերի արտանետման համաշխարհային ստանդարտներին: Արտադրական գործընթացի ջրային թափոնները վերամշակվում են աղտոտիչները դուրս բերելու համար: Մաքրվելուց հետո ջուրը պիտանի է դառնում գյուղատնտեսական ոռոգման, ջրային միջավայրում օգտագործման կամ այլ նպատակների համար: Ընկերությունը գործում է Բնապահպանության նախարարության կողմից տրված №23 թույլտվության համաձայն (ուժի մեջ է մինչև 10.03.2022թ.): Կանոնակարգերի համապատասխանությունն ապահովում է որակի վերահսկման և ապահովման ստորաբաժանումը: Վերջինս, օրական և շաբաթական կտրվածքով, ստուգում է կեղտաջրերի մաքրման կայանի գործունեության համապատասխանությունը ստանդարտներին:

Երբ «Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերությունը ըմպելիք է արտադրում, տեղում գործող կեղտաջրերի մաքրման կայանում ջրային թափոնները ենթարկվում են ատերոք մաքրման՝ վտանգավոր աղտոտիչները վերացնելու նպատակով: Մաքրումից հետո ջրային թափոններն արտանետվում են քաղաքային կոյուղի: 2020 թվականին կեղտաջրերի ընդհանուր ծավալը 2019 թվականի համեմատ նվազել է 1.2%-ով և կազմել 59.324** հազար խորանարդ մետր:

Արտադրական օբյեկտներում օգտագործվող ամբողջ ջուրը քաղցրահամ է: 2020 թվականին մեկ լիտր ըմպելիք արտադրելու համար ջրի օգտագործման գործակիցը կամ քաղցրահամ ջրի ծավալը 15.7%-ով ցածր էր 2010 թվականի ցուցանիշից (բայց 0.09%-ով բարձր էր 2019 թվականի նույն ցուցանիշի համեմատ)՝ համապատասխանաբար կազմելով 2.10 լ և 2.49 լ: Միևնույն ժամանակ, 2010 թվականից 2020 թվականն ընկած ժամանակահատվածում արտադրության ծավալն աճել է 50.6%-ով:

Այս դիմամիկան բացատրվում է հաշվետու ժամանակահատվածում ջրի խնայողության ուղղությամբ ընկերության կողմից իրականացված միջոցառումներով, որոնց շարքում կարելի է նշել վերադարձվող ապակե շշերը ողողելու համար օգտագործվող լվացող մեքենաների ճնշման օպտիմալացումը:

Զրի օգտագործման գործակից
(մեկ լիտր ըմպելիք արտադրելու համար, լիտր ջուր)

	Զրի օգտագործման գործակից	2020-ի ինդեքսի փոփոխությունները՝ համապատասխան տարվա համեմատ (%)
2020	2.10	–
2019	2.08	-1.0
2010	2.49	-15.7

➤ ԶՐԱՅԻՆ ԹԱՓՈՆ

2020 թվականին առաջացած կեղտաջրերի ընդհանուր ծավալը նվազել է 1.2%-ով:

1.2%

Գործարանի կեղտաջրերի մաքրման կայանի առաջնահերթ հսկողության պարամետրերն են (և հսկողության սահմանները).

- թթվածնի կենսաբանական պահանջարկ (ոչ ավելի, քան 42.84 մգ / լ),
- pH (6.0 – 9.0),
- չոր մնացորդ (0 - 900 մգ / լ),
- լուծված թթվածին (> 4 մգ / լ),
- ընդհանուր ազոտ (<5 մգ / լ),
- ամոնիակ (<2 մգ / լ),
- ֆոսֆոր (<2 մգ / լ),
- ընդհանուր կասեցված պինդ նյութեր (<50 մգ / լ):

Սահմանները դրվում են՝ ելնելով «MoNature Protection»-ի Զրային թափոնների արտանետման թույլտվության և «Կոկա-Կոլա» ընկերության ստանդարտների պահանջներից (կախված նրանից, թե որն է ավելի խիստ): 2020 թվականին անհամապատասխանության դեպքեր չեն գրանցվել:

* 2019 թվականին ջրի բացթողումը 60.052 մեգալիտր էր:
** Զրի օգտագործման հարաբերակցությունը = Օգտագործված ջուր - Արտադրվող ըմպելիքի ծավալը x 0.9:

➤ ԷՆԵՐԳԱԽՆԱՅՈՂՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ԿԼԻՄԱՅԻ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆ

Էներգիայի օգտագործման նվազեցումը և, հետևաբար, ածխաթթու գազի արտանետումների նվազումը «Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերության ռազմավարական առաջնահերթություններն են: Ընկերությունն ունի արտանետումների նվազեցմանն ուղղված գործողությունների ծրագրեր, որոնց իրականացման համար առաջնային պատասխանատուներն են կայանի ղեկավարը և տեխնիկական սպասարկման ղեկավարը: Ընկերությունն ամսական կտրվածքով վերահսկում է այս ոլորտում գրանցվող առաջընթացը: Եթե ամսական թիրախները չեն իրագործվում, իրականացվում են արմատական պատճառների վերլուծություն և ուղղման գործողություններ:

2020 թվականին ընկերությունն արտադրական նպատակներով օգտագործել է միայն գնված

Էներգիայի ինտենսիվության գործակից (ՄՋ Էներգիա մեկ լիտր ըմպելիքի համար)

	Էներգիայի ինտենսիվության գործակից	2020-ի ինդեքսի փոփոխությունները՝ համապատասխան տարվա համեմատ (%)
2020	0.55	—
2019	0.6	-8.3
2018	0.58	-5.2
2017	0.63	-12.7%
2010	0.78	-29.5%

2020 թվականին «Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերությունն արտանետումների ինտենսիվության գործակիցը (խումբ 1 և 2) հաջողությամբ նվազեցրել է 42.3%-ով՝ 2010 թվականի մակարդակի համեմատ (90.08 գ): Ջերմոցային գազերի ուղղակի արտանետումների ընդհանուր ծավալը (խումբ 1) կազմել է 1,855 տոննա CO₂, իսկ անուղղակի ջերմոցային

Էներգիայի ինտենսիվության գործակիցը 2020 թվականին կազմել է 0.55 ՄՋ², որն օգտագործվել է մեկ լիտր ըմպելիք արտադրելու համար, ինչը 12.7%-ով ցածր է՝ 2017 թվականի համեմատ: 2021 թվականին մենք նպատակ ունենք օգտագործել 0.57 ՄՋ Էներգիա 1 լիտր ըմպելիք արտադրելու համար:

Էլեկտրաէներգիա, որի ընդհանուր ծավալը կազմել է 4,266,433.4 հազար կՎտ ժամ: «Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերությունը սպառել է 310.65 հազար խորանարդ մետր բնական գազ: Ընդհանուր առմամբ, 2020 թվականին «Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերության Էներգիայի սպառումը կազմել է 26.881 ԳՋ¹, որից Էլեկտրաէներգիան կազմել է 15.359 ԳՋ և հեղուկ գազը (LPG)՝ 28 ԳՋ, իսկ բնական գազը՝ 11.494 ԳՋ: 2020 թվականին իրականացված Էներգիայի ինտենսիվության նախագիծն ներառում էր արտաքին տարածքների LED լուսավորությունը և Նոր Էներգաարդյունավետ յուղագերծ կոմպոնետի տեղադրումը:



2017-2020 թվականներին ջերմոցային գազերի արտանետումների դինամիկա, տոննա CO₂⁴

Տարի	Խումբ-1	Խումբ-2	Ընդհանուր	2020-ի ինդեքսի փոփոխությունները՝ համեմատած
համապատասխան տարվա հետ (%)	1,855	680	2,535	—
2019	2,209	720	2,929	-13.5
2018	2,213	732	2,945	-13.9
2017	2,323	824	3,147	-19.4

2020 թվականին ջերմոցային գազերի արտանետումների ինտենսիվությունը նվազել է 7.2%-ով՝⁵ 1 լիտր արտադրված ըմպելիքի դիմաց կազմելով 52 գրամ CO₂ արտանետում: Համեմատության համար՝ 2019 թվականին մեկ լիտրի դիմաց այն կազմել էր 56.06 գրամ:

Ջերմոցային գազերի արտանետումների ինտենսիվության գործակիցը (գրամ CO₂, մեկ լիտր ըմպելիքի համար)

Խումբ 1+2 CO ₂ արտանետումների գործակիցը	Գրամ	2020-ի ինդեքսի փոփոխությունները՝ համապատասխան տարվա համեմատ (%)
2020	52	—
2019	56.06	-7.2
2018	59.3	-12.3

Մենք սկսել ենք գնել հովացուցիչներ, որոնք աշխատում են R290 ֆրեոնով: R290-ը համարվում է անվտանգ է և չի վնասում օդոսի շերտը: Վերանորոգման ընթացքում օգտագործում ենք վակուումային մեխանիզմ, որը բացառում է ֆրեոնի արտահոսքը:

«Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերությունը նպաստում է ածխածնի արտանետումների կրճատմանը և՛ իր արտադրական գործընթացում, և՛ մատակարարման ողջ շղթայում՝ իրականացնելով արդյունավետ միջոցառումներ չորս հիմնական ուղղություններով.

- **արտադրության** մեջ Էներգիայի օգտագործման նվազեցում Էներգիայի օգտագործման կրճատման ծրագրերի միջոցով,
- **վառելիքի օգտագործման ավելի** բարձր արդյունավետությամբ և քիչ ածխածին արտանետող Նոր մեքենաների ձեռքբերում,
- **առևտրային** սառնարանների փոխարինում Էկոլոգիապես ավելի մաքուր մոդելներով,
- **բաշխման** ուղիների օպտիմալացում:

2020 թվականին ընկերությունը ձեռք է բերել Նոր սարքավորումներ՝ սառնարաններ և առաքման բեռնատարներ, որոնք Էկոլոգիապես ավելի մաքուր են շահագործելիս:

գազերի արտանետումների ընդհանուր ծավալը (խումբ 2) կազմել է 680 տոննա CO₂: Արտադրանքի շաղկապ գործընթացի օպտիմալացման արդյունքում ընկերությունը հասել է արտադրանքի CO₂-ի ուղղակի արտանետումների 16%-ով կրճատմանը (354 տոննա CO₂՝³ 2019 թվականի 2,209 տոննայից մինչև 2020 թվականի 1,855 տոննա): Ջերմոցային գազերի անուղղակի արտանետումների ծավալը (խումբ 2) կազմել է 680 տոննա CO₂, ինչը 5.6%-ով ցածր է 2019 թվականի ցուցանիշից:

2020 թվականին ջերմոցային գազերի ուղղակի և անուղղակի արտանետումներ.

Ընկերության արտանետում	Տոննա CO ₂
Խումբ 1 (ուղղակի արտանետումներ)	1,855
Խումբ 2 (անուղղակի արտանետումներ)	680
Ընդհանուր	2,535

ՀԱՋՈՐԴ ՏԱՐՎԱ ԾՐԱԳՐԵՐ



- » Արտադրվող մեկ լիտր ըմպելիքի դիմաց հասնել **2.01 լիտրից** ցածր ջրօգտագործման մակարդակի:
- » • Արտադրվող մեկ լիտր ըմպելիքի դիմաց հասնել **0.57 ՄՋ**-ից ցածր Էներգիայի օգտագործման մակարդակի:
- » • Արտադրվող մեկ լիտր ըմպելիքի դիմաց հասնել **53.9 գր** CO₂ արտանետման (խումբ 1 և խումբ 2):
- » • Ապահովել վերամշակման բարձր մակարդակ և 2021 թվականին այն հասցնել **98.02%-ի**:

այդուհանդերձ, ջերմոցային գազերի արտանետման գործիքը, Էլեկտրաէներգիայի, GHGP երկակի հաղորդման ուղեցույցին համապատասխան (տեղակայման վրա հիմնված գործոններ, շուկայի վրա հիմնված մատակարարներ և պետական կազմակերպություններ):⁵ Ջերմոցային գազերի արտանետումների ինտենսիվությունը հաշվի է առնում CO₂ և HFC արտանետումները:

¹ 2020 թվականին ընկերությունը չի սպառել վառելիք՝ վերականգնվող աղբյուրներից, և չի վաճառել Էլեկտրաէներգիա, ջեռուցում, հովացում կամ գոլորշի:

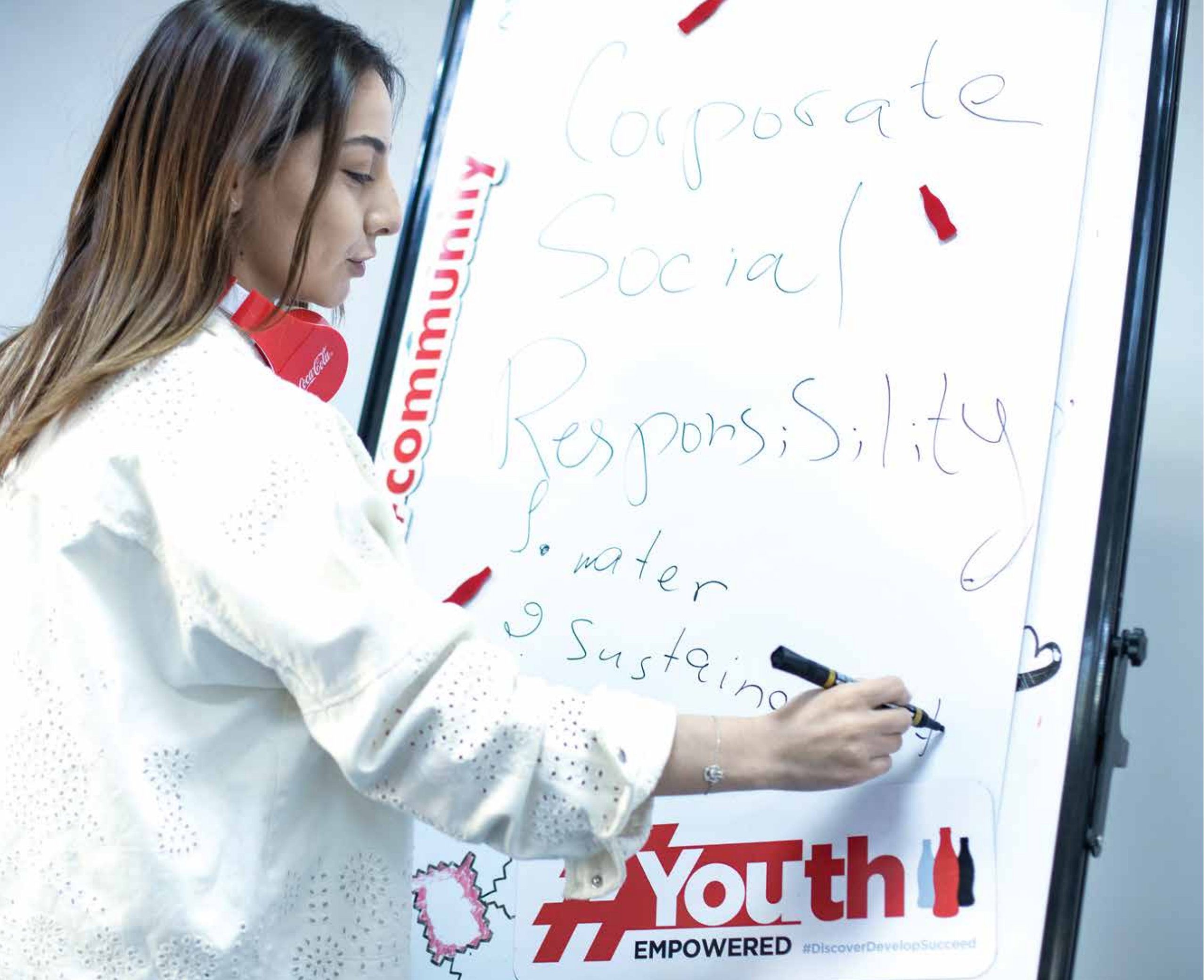
² Գործակիցը ներառում է կազմակերպության ներսում սպառված Էլեկտրաէներգիան և բնական գազը:

³ Տվյալները հիմնված են 1-ին խմբի և 2-րդ խմբի արտանետումների հաշվարկման մեթոդաբանության վրա:

⁴ Խումբ 1-ը ներառում է մեր գործառնական հսկողության ներքո գտնվող գործողությունները, որոնք նշված են «Ածխածնի արտանետման» ձեռնարկում: CO-ի առաջացմանը նպաստող գործոնների շարքում ներառված են՝ CO₂, NH₄, N₂O, HFCs, PFCs: Մենք օգտագործում ենք «Ջերմոցային գազի արտոնկողի կորպորատիվ հաշվապահական հաշվառման և հաշվետվությունների» ստանդարտը:

Խումբ 2-ը ներառում է մեր գործառնական վերահսկողության ներքո գործող գործողությունները, որոնք նշված են ածխածնի արտանետման ձեռնարկում: Ջերմոցային գազերի շարքում ընդգրկված են՝ CO₂, NH₄, N₂O, HFCs, PFCs: Մենք օգտագործում ենք «Ջերմոցային գազի արտոնկողի կորպորատիվ հաշվապահական հաշվառման և հաշվետվությունների» ստանդարտը: CO-ի առաջացմանը նպաստող գործոններն են՝ շարժական և ստացիոնար

ՌԿՍՏՈՒՅՈՐ ՎՃԱՂՏՈՒՄՆԵ ՂԵԿՈՒՄՆԵՐ



ՏԵՂԱԿԱՆ ՀԱՄԱՅՆՔՆԵՐԻ ԶԱՐԳԱՑՈՒՄ

«Կոկա-Կոլա ՀԲԶ Արմենիա» ընկերությունը հասարակության գիտակից և ակտիվ անդամ է: Ընկերության չորս ռազմավարական նպատակներից է հանդիսանում կայուն և շարունակական աջակցությունը տեղական համայնքներին, ինչպես նաև ներդրումների իրականացումն իր գործունեության քաղաքներում: Մենք գիտակցում ենք, որ մեր գործի հաջողությունը կախված է այն համայնքների բարեկեցությունից, որտեղ մենք աշխատում ենք:

ԶՈՎԻԴ-19 համավարակի սկսվելուց հետո նախագծերի և արշավների մեծ մասն անցում են կատարել առցանց ռեժիմի՝ ծրագրերի շարունակական իրականացումն ապահովելու նպատակով: Երիտասարդների զարգացումն ապահովելու և տեղափոխվել է առցանց հարթակ և ԶՈՎԻԴ-19-ի դեմ պայքարին ուղղված աջակցությունը դարձել է համայնքների բարեկեցության ծրագրերի առաջնահերթություններից մեկը:



ՎԱՌԱՎԱՐՄԱՆ ՄՈՏԵՑՈՒՄԸ

Մեզ համար առաջնային նպատակ է պատասխանատվության ցուցաբերումը կայուն զարգացման համար շահակիցների և համայնքների հետ համագործակցելիս: Վերջին տասնամյակի ընթացքում մենք ինտեգրել ենք կորպորատիվ պատասխանատվությունը և կայունությունը մեր գործունեության բոլոր ոլորտներում և հավատարիմ մնալով մեր նպատակին և առաքելությանը՝ մենք մշտապես ներդրումներ ենք կատարում մեր համայնքներում՝ միասին աշխատելով բնապահպանական և սոցիալական առանցքային հարցերի շուրջ: Մենք աջակցում ենք համայնքներին երեք ռազմավարական ուղղություններում և արտակարգ իրավիճակներում:

- Երիտասարդների զարգացում,
- Աշխարհն առանց թափոնների,
- Համայնքների բարեկեցություն:

Մեր աշխատակիցների առողջությունն ու անվտանգությունը միշտ մեր ընկերության ուշադրության կենտրոնում են: Համավարակի ընթացքում այն շատ ավելի կարևոր դարձվեց: «Կոկա-Կոլա ՀԲԶ Արմենիա» ընկերությունը մշակել է Նոր ընթացակարգեր աշխատակիցների առողջությունն ու անվտանգությունն ապահովելու համար՝ ստեղծելով հեռավար աշխատանքային միջավայր, որը պահպանում է բիզնես գործունեության կայունությունը, ինչպես նաև սահմանել է աշխատանքի անվտանգության կանոններ՝ տեղական օրենսդրությանը և պահանջներին համապատասխան:

2020 թվականին համայնքներում ներդրումներն իրականացվել են առևտրային և բնեղեն ներդրումների տեսքով: Ընկերության փոխգործակցությունները տեղական համայնքների հետ տվյալ տարածաշրջանում իրականացվել են առցանց, ինչպես նաև անմիջական հանդիպումների և համատեղ միջոցառումների միջոցով:

Սոցիալական ներդրումների հիմնական ուղղություններն են.

- Երիտասարդների զարգացում: Տարեկան կտրվածքով իրականացվող ծրագիր է, որն օգնում է երիտասարդներին կատարելագործել կյանքի ու բիզնես հմտությունները և գտնել բազմակողմանի աշխատանքային հնարավորություններ:
- Աջակցություն ԶՈՎԻԴ-19 համավարակի դեմ պայքարին: «Կոկա-Կոլա ՀԲԶ Արմենիա» ընկերությունը ձեռք է բերել բժշկական շարժական

75.5

մլն ՀՀ դրամ

Սոցիալական ներդրումների ընդհանուր չափը կազմել է 135 հազար Եվրո:

սարքավորումներ տեղական համայնքների հիվանդանոցների համար: Ընկերությունը հիվանդանոցներին անվճար մատակարարել է նաև իր սեփական արտադրության ջուրը: Նվիրաբերվել է 82,655 շիշ:

- Աջակցություն պատերազմի ընթացքում: «Կոկա-Կոլա ՀԲԶ Արմենիա» ընկերությունը ջուր է տրամադրել բանակին և ռմբապատարաններին: Նվիրաբերվել է 46,000 շիշ:
- Ավելի քան 300 երեխա և 100 տարեց երևանից և Վանաձորից ստացել են սննդի ծանրոցներ՝ ընկերության կողմից «Օրբան» ՀԿ-ին աջակցության շրջանակներում:

Հատկացված միջոցների ծախսարդյունավետությունն ապահովելու համար մենք գնահատում ենք ծրագրերն իրականացման բոլոր փուլերում: Ավելին, շրջակա միջավայրի վրա ազդեցության գնահատումն իրականացվում է ամեն տարի՝ կայուն զարգացման նպատակների իրականացումն ապահովելու համար: Ցանկացած բացահայտում այնուհետև հաղորդվում է շահակիցներին և տեղական համայնքներին:

Ընկերությունը կիրառել է շրջակա միջավայրի վրա ազդեցության ռիսկի գնահատում, որը թույլ է տալիս հասկանալ տարբեր ստորաբաժանումներից առաջ եկող հնարավոր բնապահպանական ռիսկերը, գնահատել դրանց առաջնահերթությունը և, նշանակալի լինելու դեպքում, նախագծել ու իրականացնել դրանց կանխարգելման/վերացման կամ նվազեցման գործողություններ:

➤ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴՆԵՐԻ ԶԱՐԳԱՅՈՒՄ

Տարբեր շուկաներում գործադրվողները երիտասարդների շրջանում բավականին մեծ է: Հետևաբար, մենք աջակցում ենք ձեռնարկատիրական կրթական ծրագրերին և առաջարկում արտադրական պրակտիկա անցնելու հնարավորություն, ինչպես նաև աջակցում ենք անապահով երիտասարդներին՝ ընդլայնելով նրանց իրավունքներն ու հնարավորությունները հմտությունների ուսուցման և դեպի ֆոնդեր ու ցանցեր հասանելիության ընձեռնման միջոցով:

«Կովա-Կովա ՀԲԸ Արմենիա» ընկերությունը ընդգծում է կրթության և գիտության մեջ ներդրումների կարևորությունը հայ երիտասարդության զարգացման գործում: Որպես պատասխանատու ընկերություն՝ «Կովա-Կովա ՀԲԸ Արմենիա» ընկերությունը նպաստում է կրթական հնարավորությունների ընդլայնմանը և երիտասարդների մասնագիտական հմտությունների զարգացմանը:



Այս եռամյա ծրագիրը մեկնարկել է ՀՀ կրթության և գիտության նախարարության և «Կովա-Կովա ՀԲԸ Արմենիա» ընկերության միջև 2018 թվականին ստորագրված փոխըմբռնման հուշագրի շրջանակներում և նպատակ ունի կրճատել երիտասարդների գործադրվող մակարդակը:

➤ ԱՅՅԵԼՈՒՆԵՐԻ ԿԵՆՏՐՈՆ

2019 թվականին «Կովա-Կովա ՀԲԸ Արմենիա» ընկերությունը հանրության առջև բացեց «Այցելուների կենտրոնի» դռները: Լինելով տարածաշրջանում առաջինը՝ կենտրոնը հագեցած է նորարարական տեխնոլոգիաներով, գրավիչ հարթակներով, որոնք այցելուներին հնարավորություն են տալիս հետաքրքիր մանրամասներ բացահայտել «Կովա-Կովա» ապրանքանիշի պատմությունից, տեղեկանալ ընկերության գործունեության շրջանակներում կիրառվող նորարարական տեխնոլոգիաների, ընթացիկ ծրագրերի, կորպորատիվ ռազմավարության մասին, իրականում տեսնել, թե ինչպես է արտադրվում սիրելի ըմպելիքը և, իհարկե, զովանալ՝ տեղում այն ըմպելով:

Այնուհետև, գործարանում շրջայցերի շարունակականությունը և սպառողների ու այցելուների հետ մշտական շփումն ապահովելու համար, ծագեց 360 աստիճան առցանց տուրի կյանքի կոչման գաղափարը, որը մեկնարկեց 2021 թվականի ապրիլին:



8 327

մասնակից

2020 թվականի ընթացքում վերապատրաստվել է առցանց դասընթացների շրջանակներում:

Վերջին երկու տարվա ընթացքում Հայաստանում բնակվող ավելի քան 4,600 երիտասարդների համար արդեն բացահայտվել են «Կյանքի հմտություններ» և «Բիզնես հմտություններ» դասընթացների գործիքները:

Վերսկսելով «Երիտասարդների զարգացում» ծրագիրը՝ «Կովա-Կովա ՀԲԸ Արմենիա» ընկերությունը հնարավորություն է տալիս 16-ից 30 տարեկան երիտասարդներին մասնակցելու «Կյանքի» և «Բիզնես» հմտությունների դասընթացներին՝ անհատական և մասնագիտական հմտությունները զարգացնելու, ինչպես նաև նրանց ինքնակրթման գործընթացները խթանելու նպատակով: Հաշվի առնելով ներկայիս իրավիճակը ԶՈՎԻԴ-19 համավարակի պայմաններում և հետևելով անվտանգության կանոններին՝ դասընթացները հասանելի են եղել առցանց՝ Dasaran.am կրթական հարթակում:

1 400

այցելու

2020 թվականին հյուրընկալվել է «Այցելուների կենտրոն»։ ԶՈՎԻԴ-19 համավարակի պատճառով այն փակ է եղել մարտից մինչև տարեվերջ:

➤ ԱՇԽԱՐՀԻ ԱՌԱՆՑ ԹԱՓՈՆՆԵՐԻ

Շրջակա միջավայրի վրա բացասական ազդեցության կառավարման մեր ջանքերն ամրագրված են մեր «Աշխարհն առանց թափոնների» (World Without Waste, WWW) ռազմավարությունում: դա մի փաստաթուղթ է, որը նախանշում է կայուն զարգացման նպատակներին հասնելու մեր ձգտումը և պահանջում, որ բոլոր օղակների բոլոր ղեկավարները ներգրավվեն շրջակա միջավայրի կառավարման գործում: Միավորվելով վաղվա օրն ավելի լավը դարձնելու ընդհանուր տեսլականի շուրջ՝ մեր նպատակն է ապահովել ժամանակակից, էներգաարդյունավետ և Էկոլոգիապես մաքուր արտադրություն: այդ իսկ պատճառով, մենք մշտապես բարելավում ենք մեր փաթեթավորման նյութերի տեխնոլոգիան, պլաստիկի վերամշակումը և նվազեցնում ենք աղբավայր տեղափոխվող թափոնների քանակը:

2020 թվականին Երևանի և մոտակա համայնքների ուսումնական հաստատություններում մենք սկսեցինք գործարկել «Աշխարհն առանց թափոնների» կրթական ծրագիրը: Համագործակցության նպատակը քաղաքում թափոնների կառավարման համակարգի բարելավումն է՝ Երևանում իրազեկվածության մակարդակի բարձրացման և կրթական արշավների միջոցով: Այնուամենայնիվ, ծրագիրը հետաձգվեց՝ ԶՈՎԻԴ-19 համավարակի հետևանքով երկրում ստեղծված իրավիճակի պատճառով:

«Աշխարհն առանց թափոնների» ռազմավարությանն ուղղված հիմնական աշխատանքն իրականացվել է Հայաստանում Ամերիկայի առևտրի պալատի «Արագ սպառման ապրանքների կոմիտե»-ի շրջանակում, որը գլխավորում է «Կովա-Կովա ՀԲԸ Արմենիա» ընկերությունը:

Այնուհետև, AmCham FMCG «Թափոնների կառավարման» աշխատանքային խմբի գործունեության շրջանակներում մշակվել և հառավարության հետ համաձայնեցվել է Հայաստանի համար թափոնների կառավարման գործարար ոլորտի լավագույն մոդելի գնահատման տեխնիկական առաջարկը՝ հետազայում մրցութային գործընթաց սկսելու և ընտրված խորհրդատուների միջոցով Հայաստանի համար կիրառելի լավագույն բիզնես մոդելը մշակելու համար:



2019 թվականին հիմնված Կոմիտեի առաքելությունն է ստեղծել արդյունաբերության ասոցիացիաների, կառավարությունների և միջազգային կազմակերպությունների հետ ցանցային փոխհարաբերությունների, ներքին տեղեկատվության փոխանակման, խորհրդատվությունների և համագործակցության հնարավորություններ, որպեսզի հնարավոր լինի աջակցել իրավական դաշտի կատարելագործմանը տվյալ ոլորտի ռազմավարական փաստաթղթերում առաջարկությունների միջոցով, որպեսզի այն համապատասխանի միջազգային պայմանագրերին (CEPA) և գլոբալ համակարգերին, որոնց մասն է կազմում Հայաստանը և որոնց շրջանակներում ունի համապատասխան պարտավորություններ:

«Հայաստանում Ամերիկայի առևտրի պալատի» (AmCham) «Արագ սպառման ապրանքների կոմիտեի» (FMCG) «Թափոնների կառավարման» աշխատանքային խմբի անդամները սկսել են ակտիվ համագործակցություն, որպեսզի մշակեն ու որոշեն փաթեթավորման կենցաղային թափոնների հավաքման և օգտահաման փորձնական ծրագրին լավագույն համապատասխանող բիզնես մոդելը, որը կիրականացվի Հայաստանում:

AmCham FMCG «Թափոնների կառավարման» աշխատանքային խումբը դիմել է Հայաստանում գործող կազմակերպությունների մեծ մասին, որոնց բիզնես մոդելում ներառված է թափոնների առաջացման հանգամանքը՝ թափոնների կառավարման նախագծում վերջինս ներգրավվելու համար՝ որպես «Արտադրողների ընդլայնված պատասխանատվություն» ռազմավարության մաս: Այս տարի միջազգային փորձագետների հետ անցկացվել են առցանց և առերես հանդիպումներ՝ իրազեկման մակարդակի բարձրացման համար:

Այս առնչությամբ մենք, համագործակցելով «Հայաստանի ամերիկյան համալսարանի», «Եվրոպական բիզնես ասոցիացիայի», «Հայաստանի արդյունաբերողների և գործարարների միության» և մասնավոր հատվածի ներկայացուցիչների հետ, նախաձեռնել ենք «Թափոնների կառավարման մարտահրավերների վերաբերյալ բաց քննարկում» վեբինարը՝ բոլոր համապատասխան շահակիցներին, մասնավորապես, բիզնես միավորներին, արդյունաբերության ներկայացուցիչներին, միջազգային կազմակերպություններին ներգրավելու համար, որպեսզի նրանք մտադրոհի միջոցով քննարկեն ու ստանձնեն Հայաստանի համար թափոնների կառավարման լավագույն մոդելի մշակման հետագա քայլերը:



➤ ՀԱՄԱՅՆՔՆԵՐԻ ԲԱՐԵԿԵՑՈՒԹՅՈՒՆ



Մեր սոցիալական ծրագրերի իրականացման ուղղված մոտեցումը համակարգված ու ռազմավարական է, և մենք բաց երկիտություն ենք վարում հասարակության հետ: «Կովա-Կովա ՅԲԶ Արմենիա» ընկերությունը մեծ ներդրում ունի տեղական համայնքների զարգացմանն ու կյանքի որակի բարձրացմանը վերաբերող հարցերում:

2020 թվականին տեղական համայնքների զարգացման ծրագրերը հիմնականում կապված են եղել ռազմական դրության և ԶՈՎԻԴ-19-ի, «Օրբան» ՀԿ-ին աջակցության ցուցաբերման ու «Երիտասարդների զարգացում» ծրագրի իրականացման հետ:



>56

հազար լիտր

ջուր է նվիրվել այս ժամանակահատվածում:

ՀԲԶ Արմենիա» ընկերությունը նախաձեռնել է ծրագիր, որը մեծածախ վաճառողին առցանց խանութի բացման հնարավորություն է տալիս: Պատերազմից հետո «Կովա-Կովա ՅԲԶ Արմենիա» ընկերությունը պատերազմից տուժած մանրածախ վաճառատներին ապահովել է իր ապրանքատեսակներով լի սառնարանով:

ՀՀ առողջապահության նախարարության և «Կովա-Կովա ՅԲԶ Արմենիա» ընկերության միջև ստորագրված փոխըմբռնման հուշագրի համաձայն՝ 2020 թվականի ապրիլից միջև սեպտեմբեր ամիսն ընկած ժամանակահատվածում ընկերությունը պարբերաբար ջուր է մատակարարել «Նորք» ինֆեկցիոն կլինիկական հիվանդանոցի («Ինֆեկցիոն հիվանդությունների ազգային կենտրոն» ՓԲԸ) բուժանձնակազմին և վարակված մարդկանց:

➤ ԱՐՏԱԿԱՐԳ ԻՐԱՎԻՃԱԿՆԵՐՈՒՄ ՏՐԱՄԱՐԿՈՂ ՕԳՆՈՒԹՅՈՒՆ

«Կովա-Կովա ՅԲԶ Արմենիա» ընկերությունը միշտ պատրաստ է անհապաղ աջակցություն ցուցաբերել և մասնակցել արտակարգ իրավիճակներում օգնության տրամադրման միջոցառումներին, երբ տեղական համայնքները տուժում են որևէ ճգնաժամից կամ բնական աղետից: Ընկերությունը սերտ համագործակցում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարության, տեղական և միջազգային կազմակերպությունների հետ:

2020 թվականի ապրիլին փոխըմբռնման հուշագիր է ստորագրվել ՀՀ առողջապահության նախարարության և «Կովա-Կովա ՅԲԶ Արմենիա» ընկերության միջև: Այս հուշագրի նպատակն է գործընկերություն հաստատել մասնակիցների միջև և նպաստել երկրում ստեղծված արտակարգ դրության պայմաններում ԶՈՎԻԴ-19-ի դեմ կանխարգելիչ միջոցառումների իրականացմանը՝ աջակցելով մեր համայնքների առողջության և անվտանգության պահպանմանը:

ԶՈՎԻԴ-19 համավարակի ընթացքում «Կովա-Կովա ՅԲԶ Արմենիա» ընկերությունն ակտիվորեն համագործակցել է շրջանառության կորստի ամենաբարձր ռիսկի տակ գտնվող միավորների՝ ռեստորանների, արագ սննդի կետերի հետ: Տարբեր գործիքների միջոցով խրախուսվել և աջակցվել է նրանց անցումը անմիջական սպասարկումից առցանց սպասարկման՝ ներառյալ ճաշացանկի թվայնացումը, նոր փաթեթների ակտիվացումը, սոցիալական մեդիայում ակցիաների տարածումը և այլն: Բացի այդ, HoRe-Ca վաճառատների վերաբացմանն աջակցելու համար «Կովա-Կովա ՅԲԶ Արմենիա» ընկերությունն անվճար տրամադրել է իր ապրանքատեսակներով լի մեկական սառնարան: Մեծածախ վաճառողների համար «Կովա-Կովա

➤ ՄԵՐ ԱՐՁԱԳԱՆՔԸ ԶՈՎԻԴ-19 ՀԱՄԱԿԱՐԱԿԻՆ

ԶՈՎԻԴ-19 համավարակը ոչ միայն զանգվածային առողջապահական ճգնաժամ է, այլև հումանիտար և զարգացմանն ուղղված ճգնաժամ, որի լուծումն ամբողջ աշխարհում պահանջում է ռեսուրսների և հնարավորությունների համակենտրոնացում: «Կովա-Կովա» ընկերությունը դադարեցրել է իր գովազդային գործունեությունն ամբողջ աշխարհում և իր բոլոր ֆինանսական միջոցներն ուղղել է այս համավարակի դեմ պայքարին: «Կովա-Կովա» հիմնադրամը և ՄԱԿ-ի Զարգացման ծրագիրը (UNDP) իրավիճակի բարելավման նպատակով տրամադրում են գլոբալ և տեղային լուծումներ: «Կովա-Կովա» հիմնադրամը համայնքներին և կազմակերպություններին ֆինանսավորում և տրամադրում է դրամաշնորհներ՝ «Կորոնավիրուսի» դեմ պայքարելու համար:

\$120

մլն. դոլար

«Կովա-Կովա» հիմնադրամը նվիրաբերել է համավարակի դեմ գլոբալ պայքարին:



Ընկերությունը ձեռք է բերել շտապ օգնության բժշկական սարքավորում, որն իր դյուրակրության շնորհիվ կնպաստի ցանկացած վայրում բժշկական օգնության տրամադրմանը: Երևանի հիվանդանոցներ են տեղափոխվել հետևյալ բժշկական սարքավորումները.

- Երկու ուլտրաձայնային սարքավորում,
- շարժական ռենտգեն ապարատ,
- վեց զարկերակային օքսիմետր:

Բացի այդ, «Կովա-Կովա ՅԲԶ Արմենիա» ընկերությունը հիվանդանոցներին մատակարարել է պաշտպանիչ միջոցներ, այն է.



15 200
նետինե ձեռնոց



12 950
պաշտպանիչ դիմակ



314
լիտր
ախտահանիչ գել

Համավարակի հաղթահարումը կախված է կառավարության, բիզնես գործունեության և համայնքի համատեղ ջանքերից: Ցանկացած աջակցություն կարևոր է, ուստի «Կովա-Կովա ՅԲԶ Արմենիա» ընկերությունն ամեն ջանք գործադրում է՝ հասարակությանն անվտանգ և առողջ կյանք վերադարձնելու նպատակով:

ԶԵԿՈՒՅՑԻ ՄԱՍԻՆ



«ԿՈԿԱ-ԿՈԼԱ ՅԲԶ ԱՐՄԵՆԻԱ» ԸՆԿԵՐՈՒԹՅԱՆ 2020 ԹՎԱԿԱՆԻ ԿԱՅՈՒՆ ԶԱՐԳԱՑՄԱՆ ԶԵԿՈՒՅՑԸ ՆԵՐԿԱՅԱՑՆՈՒՄ Է ԿՈՐՊՈՐԱՏԻՎ ՊԱՏԱՍԽԱՆԱՏՎՈՒԹՅԱՆ ՈԱԶՄԱԿԱՐՈՒԹՅԱՆ ՄԱՆՐԱՄԱՍՆ ՆԿԱՐԱԳՐՈՒԹՅՈՒՆԸ, ՈՐԻ ՆՊԱՏԱԿՆ Է ԲԱԿԵՐԻԼԻ ՏԱՐԲԵՐ ՇԱՀԱԿԻԳՆԵՐԻ՝ ԿԱՅՈՒՆ ԶԱՐԳԱՑՈՒՄ ԱՊԱՅՈՎԵԼՈՒ ՈՒՂՈՒԹՅԱՄԲ ՄԵՐ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ ՏԵՂԵԿԱՑՎԱԾ ԼԻՆԵԼՈՒ ԱՆՀՐԱԺԵՇՏՈՒԹՅՈՒՆԸ:

Չեկույցը պատրաստվել է «Global Reporting Initiative» (GRI) ստանդարտների պահանջներին համապատասխան (Հիմնական տարբերակ):

Այս զեկույցը պատրաստվել է «Բեյքեր Թիլլի»-ի մասնակցությամբ, որը տրամադրում է ոչ ֆինանսական հաշվետվության ծառայություններ՝ «Global Reporting Initiative» (GRI) ստանդարտների համաձայն:



Սա կարևոր քայլ է ընկերությանն առնչվող տեղեկությունների բացահայտումների թափանցիկությունն ու որակը բարձրացնելու ուղղությամբ, քանի որ այն ցույց է տալիս «Կոկա-Կոլա ՅԲԶ Արմենիա» ընկերության առաջատարությունը՝ հաշվետվության համաշխարհային լավագույն փորձի տարածման գործում: Կայուն զարգացմանը համահունչ գործելով՝ մենք հիմնարար արժեքներ ենք ստեղծում մեր հաճախորդների, գործընկերների և բոլոր շահակիցների համար:

Սույն զեկույցի բովանդակության պատրաստման ժամանակ ընկերությունը բացահայտել և վերլուծել

է իր գործունեության արդյունավետության տնտեսական, սոցիալական և բնապահպանական ասպեկտները և այդ վերլուծության արդյունքները ներկայացրել է զեկույցում: Ցուցաբերելով անվտանգ, պատասխանատու և հարգալից մոտեցում իր բոլոր նախաձեռնություններում՝ «Կոկա-Կոլա ՅԲԶ Արմենիա» ընկերությունն արժեքներ է ստեղծում այն միջավայրում, որտեղ մենք աշխատում ենք: Մենք հասկանում ենք, որ Կայուն զարգացման վերաբերյալ այս թափանցիկ զեկույցը հանդիսանում է մեր շահակիցների հետ արդյունավետ հաղորդակցության որոշիչ գործոն, առանց որի հաջող գործունեություն

Շահակիցների հետ հաղորդակցությունը Նոր հեռանկարներ է ստեղծում, ինչը թույլ է տալիս բացահայտել առկա խնդիրները և հղանալ Նոր գաղափարներ՝ ընկերության գործունեության արդյունքները բարելավելու ուղղությամբ:

Այս զեկույցն ընդգծում է, թե ինչպես է «Կոկա-Կոլա ՅԲԶ Արմենիա» ընկերությունն իր ներդրումն ունենում ու հավատարմությունը ցուցաբերում ՄԱԿ-ի «Կայուն զարգացման նպատակների» իրականացման գործում: Մասնավորապես, ընկերությունը նվիրվել է զրոքալ բնապահպանական քաղաքականությունների, կառավարման համակարգերի, կատարողականի հիմնական ցուցանիշների սահմանմանն ու գործարկմանը և շրջակա միջավայրի կայուն

զարգացման խթանմանը՝ դրական օրինակ ծառայելով արդյունաբերության ոլորտի մյուս ներկայացուցիչների համար: «Կոկա-Կոլա ՅԲԶ Արմենիա» ընկերությունն արձանագրել է լավ առաջընթաց՝ շրջակա միջավայրի վրա մեր գործողությունների և գործընթացների հետևանքով առաջացող բացասական ազդեցության նվազեցման առումով: Այս զեկույցի միջոցով մենք Ձեզ հրավիրում ենք միանալ մեր ճանապարհորդությանը՝ դեպի կայուն ապագա:

➤ ԶԵԿՈՒՅՑԻ ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅԱՆ ԵՎ ՈՐԱԿԻ ՈՐՈՇՄԱՆ ՍԿԶԲՈՒՆՔՆԵՐԸ

Հաշվետվության թեմաների ընտրության մոտեցումը հիմնված է GRI ստանդարտների հիման վրա կազմված զեկույցի բովանդակության սահմանման սկզբունքների վրա:

ՇԱՀԱԿԻԳՆԵՐԻ ՆԵՐԱՌԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆ

Չեկույցը բացահայտում է շահակիցների շահերն ու ակնկալիքները ներկայացնող թեմաները: «Կոկա-Կոլա ՅԲԶ Արմենիա» ընկերության համագործակցությունը շահակիցների հետ մշտապես կանոնավոր և հետևողական բնույթ է կրում, և այդպիսի մոտեցման արդյունքները հաշվի են առնվել սույն զեկույցը պատրաստելիս:

ԿԱՅՈՒՆ ԶԱՐԳԱՑՄԱՆ ՀԱՄԱՏԵՔՍ

Չեկույցը պարունակում է ընկերության կայուն զարգացման տնտեսական, սոցիալական և բնապահպանական հայեցակետերի վերլուծություն, որը կարող է օգտագործվել գործունեության ծավալման առանցքային գործընթացներում: Ընկերությունը գիտակցում է, որ կայուն զարգացման հիմքում ընկած է երկարաժամկետ ռազմավարական պլանավորումը: Այսպիսով, զեկույցում զգալի ուշադրություն է դարձվում կայացված որոշումների հետագա հետևանքներին՝ գնահատելով դրանց ինչպես ուղղակի, այնպես էլ անուղղակի ազդեցությունը Հայաստանի սոցիալ-տնտեսական զարգացման վրա:

ԱՌԱՆՑՔԱՅՆՈՒԹՅՈՒՆ

«Կոկա-Կոլա ՅԲԶ Արմենիա» ընկերությանը հաշվետու դարձնելու համար սույն զեկույցում առանցքային ուշադրության են արժանանում Նշանակալի տնտեսական, սոցիալական կամ բնապահպանական հետևանքներ ունեցող էական թեմաները: Առավել կարևոր թեմաները բացահայտելու համար շահակիցների կողմից իրականացվել է այդ թեմաների կարևորության (առանցքայնության) գնահատում: Կայուն զարգացման առանցքային կառավարչական մոտեցումները, արդյունքները, նպատակները, հնարավորությունները և ապագա մարտահրավերները շահակիցներին տալիս են անհրաժեշտ տեղեկություններ որոշումներ կայացնելու համար:

ԱՄԲՈՂՋԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆ

Վերլուծության հիմքում ընկած է պարբերաբար ճշգրտվող տվյալները շահակիցներին տրամադրում են ամբողջական տեղեկություններ՝ կայուն զարգացման վրա «Կոկա-Կոլա ՅԲԶ Արմենիա» ընկերության ունեցած ազդեցության կարևորությունը հասկանալու համար:

Այս զեկույցի նպատակն է շահակիցներին տրամադրել հստակ, ամբողջական և ճշգրիտ տեղեկություններ, որոնք կընդլայնեն նրանց պատկերացումը «Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերության գործունեության մասին և

հնարավորություն կտան օգտագործել դրանք՝ իրենց գործունեության արդյունավետությունը գնահատելու համար: Չեկույցը պատրաստելիս մենք որակը սահմանելու համար առաջնորդվել ենք GRI ստանդարտների սկզբունքներով: Ճշգրտություն, հավասարակշռություն, պարզություն, համադրելիություն, հուսալիություն, արդիականություն:

➤ ՇԱՅԱԿԻՑՆԵՐԻ ՄԱՍԻՆ

Ընկերությունը 2020 թվականի ընթացքում ունեցել է ամուր համագործակցային կապեր 33 կառավարության, 33 առողջապահության նախարարության և 33 Էկոնոմիկայի նախարարության հետ:

№	Ասոցիացիայի անվանումը	Անդամակցության ամսաթիվը	Ասոցիացիայի շրջանակներում գործունեության նկարագրությունը	Անդամակցության նպատակը	Կարգավիճակը
1	Հայաստանի արդյունաբերողների և գործարարների միություն	Ավելի, քան 10 տարվա անդամակցություն	Ակտիվ համագործակցություն Կառավարության աշխատանքային խմբերում ոլորտի ներկայացուցիչների հետ, որոնք զբաղվում են գործարար համայնքի կայուն զարգացման համար բարենպաստ նորմատիվ-իրավական միջավայրի ապահովման համապատասխան խնդիրներով:	Համագործակցություն	Անդամ
2	Ամերիկայի առևտրի պալատ Հայաստանում	Ավելի, քան 10 տարվա անդամակցություն	Մերտ կապեր Հայաստանում ԱՄՆ դեսպանության հետ: Հանդիպում առանցքային պետական պաշտոնյաների հետ՝ բիզնես ոլորտի կարևոր հարցեր քննարկելու նպատակով: Հաճախակի շփումներ ԱՄՆ դեսպանատան, USAID-ի և Հայաստան այցելող համապատասխան պաշտոնատար անձանց հետ: Անդամների և բիզնես ոլորտի, կառավարության և միջազգային ֆինանսական կազմակերպությունների առաջատար ղեկավարների միջև կանոնավոր հանդիպումների կազմակերպում:	Համագործակցություն	Փոխնախագահ
3	Եվրոպական բիզնես ասոցացիա	Անդամ է 2016 թվականից	Զարոգչություն պետական-մասնավոր երկխոսության հարթակների միջոցով, Հայաստանի և Եվրամիության միջև համագործակցության և ինտեգրման միջոցով՝ բիզնես միջավայրը բարելավելու, օտարերկրյա ներդրումները խրախուսելու և համապատասխան իրավական դաշտը բարելավելու նպատակով:	Զարոգչություն	Խորհրդի անդամ
4	Հայ-բրիտանական գործարարության պալատ	Անդամ է 2017 թվականից	Ներգրավվածություն քարոզչության, պետական-մասնավոր երկխոսության և նախաձեռնությունների կազմակերպման գործում՝ գործարար միջավայրը բարելավելու, վստահության մակարդակը բարձրացնելու և կորպորատիվ կառավարման բարձր չափանիշները Հայաստանում խթանելու նպատակով:	Զարոգչություն	Փոխնախագահ
5	«Օրրան» ՀԿ	Ավելի, քան 15 տարվա գործընկերություն	Համայնքում ներդրում կատարելը և երկրի սոցիալ-տնտեսական աճին նպաստելը միշտ եղել են մեր հիմնական առաջնահերթությունները: Մեր աշխատակիցները նույնպես գործում են մեր արժեքներին համահունչ և ձգտում են փոփոխություններ իրականացնել՝ դրանց արդյունքում փոխհատուցելով համայնքներին, իսկ մենք էլ մեր հերթին աջակցում ենք «Օրրանին» իր նախաձեռնություններում: Մեր համագործակցությունը 15 տարվա պատմություն ունի, և մեր նպատակն է բարելավել հազարավոր երեխաների կյանքերը:	Համայնքների զարգացում	Խորհրդի անդամ

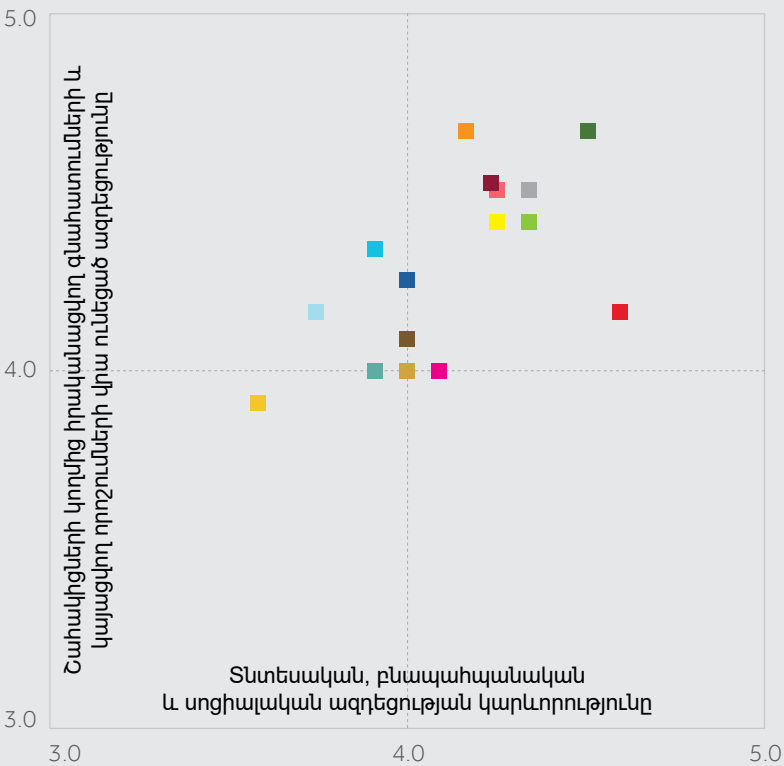
Շահակիցների ներգրավման գործընթացում նրանց նույնականացման ու ընտրության հանգամանքը կախված է բիզնես ոլորտի կարիքներից և բիզնես ոլորտի խնդրի այն տեսակից, որը մենք ուզում ենք վեր հանել և լուծել:

2020 թվականին շահագրգիռ կողմերի հետ համագործակցության պրակտիկայում տեղի են ունեցել որոշ փոփոխություններ՝ կախված ԶՈՎԻԴ-19 համավարակի հետ: Մասնավորապես, ընկերությունը հաղորդակցվել է շահակիցների հետ Էլեկտրոնային փոստով, առցանց հանդիպումներով և վեբինարներով: Նախորդ տարվա համեմատ Էական թեմաների ցանկը գրեթե նույնն է՝ ավելացրած ԶՈՎԻԴ-19 համավարակն ու պատերազմը:

➤ ՇԱՅԱԿԻՑՆԵՐԻ ՀԱՐՑՈՒՄ

«Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերությունը համապատասխանեցրել է իր առանցքայնության մեթոդաբանությունը GRI ստանդարտների պահանջներին: Այն ներառում է հարցազրույցների անցկացում կամ հարցաթերթիկների ուղարկում ինչպես ներքին, այնպես էլ արտաքին շահակիցներին: Էական թեմաները մանրամասնորեն մշակված են սույն զեկույցի համապատասխան գլուխներում՝ կառավարչական մոտեցման որակական

նկարագրության և արդյունավետության հատուկ ցուցանիշների միջոցով: «Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերության 2020 թվականի Կայուն զարգացման զեկույցը պատրաստելու նպատակով իրականացվել է շահակիցների առցանց հարցում: Այն պարունակել է հարցեր, որոնք վերաբերել են կայուն զարգացման յուրաքանչյուր հայեցակետի կարևորությանը և այդ թեմաների վրա «Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերության ունեցած ազդեցությանը: Շահակիցների հարցումն իրականացվել է երկու փուլով. նշանակալի շահակիցների նույնականացում և թեմաների ցանկի կազմում, որոնք վերաբերում են ինչպես ներքին, այնպես էլ արտաքին շահակիցներին: Հարցումն ու շահակիցների հետ շարունակական հաղորդակցությունը նպաստել են արժեքավոր գաղափարների ստեղծմանը, որոնք հաշվի են առնվել սույն զեկույցի Էական թեմաների որոշման ժամանակ: Ստորև ներկայացված է Առանցքայնության մատրիցան, որում ներառված են գնահատման արդյունքում առաջնահերթություն ստացած Էական թեմաները:



- Կլիմայի փոփոխություն, արտանետումներ և Էներգիայի օգտագործում և արդյունավետություն
 - Փայթեթավորում, վերամշակում և թափոնների կառավարում
 - Ջրային տնտեսության կառավարում
 - Կայուն մատակարարում և մատակարարման շղթայի կառավարում
 - Կորպորատիվ կառավարում, բիզնես էթիկա և հակակոռուպցիոն քաղաքականություն
 - Պատասխանատու մարքեթինգ
 - Կորպորատիվ քաղաքացիություն, ներդրումներ և տեղական համայնքների ներգրավում
- Մարդու իրավունքներ, բազմազանության սկզբունքներ և հավասար հնարավորություններ
 - Աշխատակիցների բարեկեցություն, զարգացում և ներգրավում
 - Արտադրանքի որակ
 - Առողջություն և արտադրանքի անվտանգություն
 - Ուղղակի և անուղղակի տնտեսական ազդեցություն
 - Կանանց տնտեսական հզորացում
 - Աշխատանքի անվտանգություն և առողջության պահպանում
 - ԶՈՎԻԴ-19 համավարակի դեմ պայքար
 - Ռազմական դրություն

➤ ՇԱՐԱԿԻՑՆԵՐԻ ԽՄԲԵՐ ԵՎ ՉԱՄԱԳՈՐԾԱԿՑՈՒԹՅԱՆ ՁԵՎԱԶԱՓԵՐ

ՇԱՐԱԿԻՑՆԵՐԻ ԽՈՒՄԲ	ՆԵՐԳՐԱՎՎԱԾ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ	ՆԵՐԳՐԱՎՄԱՆ ՄԵԹՈԴՆԵՐ
 Մատակարար/ գործընկեր	«Ապավեն» ՍՊԸ «Հիտեքս Պլաստիկ» ՓԲԸ «ԷՅԷՄ-ՓԻՋԻ Գրուպ» ՍՊԸ «Ալեքս Զոլոխնգ» ՍՊԸ «Ուրբան» Հիմնադրամ «Սպայկա» ՍՊԸ	Անհատական հանդիպումներ, հիմնական միջոցառումների և հաջողությունները նշելու հրավերներ (շաբաթական կտրվածքով)
 Արդյունաբերական ասոցիացիաներ, առևտրի պալատներ	- Ամերիկայի առևտրի պալատ Հայաստանում - Եվրոպական բիզնես ասոցացիա - Հայաստանի արդյունաբերողների և գործարարների միություն - Հայ-բրիտանական գործարարության պալատ	Խորհրդի նիստեր՝ առերես և առցանց միջոցառումներ
 Հաճախորդներ/ առևտրային գործընկերներ	- ԱՍ /Յետագա սպառում/ - Երևան Սիթի - Նոր Չովք - ՍԱՍ - Ծիրան - Էվրիկա - ԱՍ /Անհապաղ սպառում/ - Կարաս - Տաշիր պիցցա - Արտ լանչ	Առերես և առցանց հանդիպումներ
 Մեդիա	«Մեդիամաքս մեդիա քոմիանի» ՍՊԸ	Առօրյա աշխատանք և մեդիա մոնիթորինգ
 ՀԿ և միջկառավարական կազմակերպություն	«Օրբան» բարեգործական ՀԿ «ՍՕՍ Մանկական Գյուղեր» հայկական բարեգործական հիմնադրամ «Նոր սերնդի դպրոց» ՀԿ	Առօրյա աշխատանք, ծրագրերի շրջանակներում համագործակցություն
 Տեղական գործընկերներ	«Մքքանն-Էրիքսոն» հայաստանյան ներկայացուցչություն - UNDP Հայաստան	Ծրագրերի շրջանակներում համագործակցություն
 Պետական կառույցներ	- ՀՀ կառավարություն - ՀՀ առողջապահության նախարարություն - ՀՀ Էկոնոմիկայի նախարարություն - ՀՀ տարածքային կառավարման նախարարություն - ՀՀ շրջակա միջավայրի նախարարություն - ՀՀ պաշտպանության նախարարություն - Երևանի քաղաքապետարան	Պաշտոնական նամակներ, հանդիպումներ, ծրագրերի շրջանակներում համագործակցություն (ամսական կտրվածքով)
 Դեսպանատուն	- Հունաստանի դեսպանատուն - ԱՄՆ դեսպանատուն	AmCham հարթակի միջոցով առերես և անցանց հանդիպումներ ԱՄՆ դեսպանի հետ
 Ակադեմիական կառույցներ	- Հայաստանի ամերիկյան համալսարան - Հայաստանի պետական տնտեսագիտական համալսարան - Ֆրանսիական համալսարան «Գլոբալ բրիջ» կրթահամալիր	«Կոկա-Կոլա» երջանկության գործարան շրջայցի հրավեր

GRI ՍՏԱՆԴԱՐՏՆԵՐԻ ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅԱՆ ՑՈՒՑԻՉ

Էական թեմա	Բացահայտման համար	Բացահայտման անվանում	Էջը զեկույցում	Հղում զեկույցի բաժնում և մեկնաբանություններում
Հիմնական բացահայտումներ				
	102-1	Կազմակերպության անվանում	–	«Կոկա-Կոլա Հելլենիկ Բոթլինգ Զամինի Արմենիա» ՓԲԸ
	102-2	Գործունեություն, ապրանքանիշեր, ապրանքատեսակներ և ծառայություններ	18-20	–
	102-3	Գլխամասի հասցե	90	–
	102-4	Գործունեության վայր	15, 90	–
GRI 102: Հիմնական բացահայտումներ 2016թ., Կազմակերպչական կառուցվածք	102-5	Սեփականության և իրավաբանական ձև	–	«Կոկա-Կոլա Հելլենիկ Բոթլինգ Զամինի Արմենիա» ՓԲԸ-ն հանդիսանում է զովացուցիչ ըմպելիքների համաշխարհային խոշորագույն արտադրողներից մեկի՝ «Կոկա-Կոլա Հելլենիկ Բոթլինգ Զամինի»-ի դուստր ձեռնարկությունը: «Կոկա-Կոլա ՀԲԸ Արմենիա» ընկերությունը գործում է «Կոկա-Կոլա»
	102-6	Սպասարկվող շուկաներ	20	–
	102-7	Կազմակերպության մեծությունը	15, 38	Տեղեկությունը, որի բացահայտումը կարող է հանգեցնել զգալի առևտրային ռիսկերի, չի հրապարակվում:
	102-8	Աշխատակիցների և այլ աշխատողների մասին տեղեկատվություն	39, 53	–
	102-9	Մատակարարման շղթա	12-13	–
	102-10	Կազմակերպության և դրա մատակարարման շղթայի զգալի փոփոխություններ	23	–
	102-11	Նախագգուշական սկզբունք կամ մոտեցում	11	–
	102-12	Արտաքին նախաձեռնություններ	13	–
GRI 102: Հիմնական բացահայտումներ 2016թ. Ուղեգրային կառույցներ	102-13	Անդամակցություն միություններին	13, 78	–
	102-14	Ավագ որոշում կայացնողի հայտարարությունը	4-5	–
	102-16	Արժեքներ, սկզբունքներ, ստանդարտներ և վարքագծի նորմեր	10-12	–

GRI 102: Զինական բացահայտումներ 2016թ.	102-18	Կառավարման կառուցվածքը	12	–
	102-40	Շահակիցների խմբերի ցանկը	80	–
	102-41	Կոլեկտիվ բանակցային պայմանագրեր	–	Ընկերությունը կոլեկտիվ պայմանագիր չունի:
	102-42	Շահակիցների բացահայտում և ընտրություն	77-79	–
	102-43	Շահակիցների ներգրավման մոտեցում	77-80	–
GRI 102: Զինական բացահայտումներ 2016թ. Շահակիցների ներգրավվածություն	102-44	Վերհանված հիմնական թեմաները և խնդիրները	79	–
	102-45	Համախմբված ֆինանսական հաշվետվություններում ներառված կազմակերպությունները	–	«Կոկա-Կոլա ՅԲԶ Արմենիա» ընկերությունն առանձին ֆինանսական հաշվետվություն է ներկայացնում Հայաստանի օրենսդրությանը համապատասխան:
	102-46	Հաշվետվության բովանդակության և թեմաների սահմանում	77	–
	102-47	Էական թեմաների ցանկ	79	–
	102-48	Տեղեկատվության Վերահաստատում	–	Տեղեկությունների ոչ մի նշանակալի վերահաստատում չի եղել:
GRI 102: Զինական բացահայտումներ 2016թ. Հաշվետվությունների փորձ	102-49	Փոփոխություններ Հաշվետվություններում	78	–
	102-50	Հաշվետու ժամանակաշրջան	–	2020 թվականի հունվարի 1-ից մինչև 2020 թվականի դեկտեմբերի 31-ը
	102-51	Ամենավերջին հաշվետվության Ամսաթիվ	–	25.11.2020
	102-52	Հաշվետվողականության շրջան	–	Տարեկան
	102-53	Հաշվետվության վերաբերյալ հարցերի համար պատասխանատու կոնտակտային անձ	–	–
	102-54	Հաշվետվողականությանը ներկայացվող պահանջներ GRI ստանդարտներին Համապատասխան	–	Այս գեկույցը պատրաստվել է GRI ստանդարտներին համապատասխան (հիմնական տարբերակ):
	102-55	GRI բովանդակության Ցուցիչ	81-86	GRI ստանդարտների բովանդակության ցուցիչ
	102-56	Արտաքին հավաստիացում	–	Չեկույցը ենթակա չէ արտաքին ստուգողների կողմից անկախ հաստատման:

Տնտեսական բացահայտումներ				
GRI 103: Ղեկավարման մոտեցում 2016թ.	103-1	Էական թեմայի և դրա սահմանների բացատրություն	4-6, 4-16, 22-23, 26-32, 70-75, 77, 79	Խնդրում ենք այցելել https://am.coca-colahellenic.com/ կորպորատիվ կայքի «Քաղաքականություններ», «Մատակարարման շղթա», «Տեղական ազդեցություն» և «Ավելի կայուն ապագա» բաժինները
	103-2	Ղեկավարության մոտեցում և դրա բաղադրիչներ		
	103-3	Ղեկավարման մոտեցման Գնահատում		
GRI 201: Տնտեսական ցուցանիշներ 2016թ.	201-1	Ուղղակի տնտեսական արժեքի գններացում և բաշխում		Հայաստանի տնտեսական շարժացման խթանումը
	201-4	Կառավարությունից ստացված ֆինանսական օգնություն	–	Հաշվետու ժամանակաշրջանում «Կոկա-Կոլա ՅԲԶ Արմենիա» ընկերությունը կառավարությունից ֆինանսական օգնություն չի ստացել:
GRI 202: Շուկայի առկայություն 2016թ.	202-1	Նախնական սահմանված աշխատավարձի հարաբերակցությունն ըստ սեռի՝ նվազագույն աշխատավարձի նկատմամբ	45	–
	202-2	Տեղական համայնքի անդամ հանդիսացող ավագ ղեկավարության մասնաբաժին	38	–
GRI 203: Անուղղակի տնտեսական ազդեցություն 2016թ.	203-1	Ենթակառուցվածքի ներդրումներ և տրամադրվող ծառայություններ	7, 70-75	–
	203-2	Նշանակալից անուղղակի տնտեսական ազդեցություններ	24-33	–
GRI 204: Գնումների գործընթացներ 2016թ.	204-1	Տեղական մատակարարների ծախսերի համամասնություն	22	–
GRI 205: Հակակոռուպցիոն օրենսդրություն 2016թ.	205-1	Կոռուպցիայի հետ կապված ռիսկերի գնահատման գործողություններ	14-16	
	205-2	Հակակոռուպցիոն քաղաքականության և ընթացակարգերի մասին իրազեկում և վերապատրաստում	14-16, 43	
	205-3	Կոռուպցիայի հաստատված դեպքեր և ձեռնարկված Գործողություններ	14-16	
GRI 206: Հակամրցակցային վարքագիծ 2016թ.	206-1	Իրավական գործողություններ հակամրցակցային մոտեցման, հակամենաշնորհային, և մենաշնորհային գործելակերպի համար	16	

Բնապահպանական բացահայտումներ				
GRI 103: Ղեկավարման մոտեցում 2016թ.	103-1	Էական թեմայի և դրա սահմանների բացատրություն	4-6, 58-67, 77,79	Խնդրում ենք այցելել https://am.coca-colahellenic.com/ կորպորատիվ կայքի «Քաղաքականություններ», «Տեղական ազդեցություն» և «Ավելի կայուն ապագա» բաժինները
	103-2	Ղեկավարության մոտեցում և դրա բաղադրիչներ		
	103-3	Ղեկավարման մոտեցման գնահատում		
GRI 301: Նյութեր 2016թ.	301-1	Օգտագործված նյութեր՝ ըստ քաշի կամ ծավալի	61	
	301-3	Վերամշակմած արտադրանք և դրանց փաթեթավորման նյութեր	61	
GRI 302: Էներգիա 2016թ.	302-1	Ղեկավարման մոտեցման բացահայտում	66	
	302-3	Էներգիայի ինտենսիվություն	68	
GRI 303: Ջուր և կոյուղաջրեր 2018թ.	303-1	Ջրի հետ փոխազդեցություն՝ որպես ընդհանուր ռեսուրս	64-65, 68	
	303-2	Ջրի արտանետման հետ կապված ազդեցությունների կառավարում	64-65	
	303-3	Ջրի դուրսբերում	64	
	303-4	Ջրահեռացում	64	
	303-5	Ջրի սպառում	65	
GRI 305: Արտանետումներ 2016թ.	305-1	Ջերմոցային գազերի ուղղակի արտանետումներ (խումբ 1)	66-67	
	305-2	Ջերմոցային գազերի անուղղակի արտանետումներ (խումբ 2)	66-67	
	305-4	Ջերմոցային գազերի արտանետումներ ինտենսիվություն	66-67	
	305-5	Ջերմոցային գազերի արտանետումների նվազեցումը	66-67	
GRI 306: Կեղտաջրեր և թափոններ 2016թ.	306-2	Թափոններ՝ ըստ տեսակի և հեռացման մեթոդի	62-63	
	306-4	Վտանգավոր թափոնների տեղափոխում	—	Ընկերությունը վտանգավոր թափոններ չի տեղափոխում:
GRI 307: Բնապահպանական պահանջներին համապատասխան ություն 2016թ.	307-1	Բնապահպանական օրենքներին և կանոնակարգերին անհամապատասխանություն	—	Հաշվետու ժամանակահատվածում բնապահպանական օրենքներին և կանոնակարգերին անհամապատասխանություններ չեն արձանագրվել:
GRI 308: Մատակարարի բնապահպանական գնահատում 2016թ.	308-1	Նոր մատակարարներ, որոնք ստուգվել են բնապահպանական չափանիշներով	23	
	308-2	Մատակարարման շղթայում շրջակա միջավայրի վրա բացասական ազդեցություն և ձեռնարկված միջոցառումներ	23	

Սոցիալական բացահայտումներ				
GRI 103: Ղեկավարման մոտեցում 2016թ.	103-1	Էական թեմայի և դրա սահմանների բացատրություն	4-6, 20-21, 33-57, 70-75, 77, 79	Խնդրում ենք այցելել https://am.coca-colahellenic.com/ կորպորատիվ կայքի «Քաղաքականություններ», «Տեղական ազդեցություն» և «Ավելի կայուն ապագա» բաժինները
	103-2	Ղեկավարության մոտեցումը և դրա բաղադրիչները		
	103-3	Ղեկավարման մոտեցման գնահատում		
GRI 401: Աշխատանք 2016թ.	401-1	Նոր աշխատակիցների ընդունում, և աշխատակիցների արտահոսք	39	
	401-2	Լրիվ դրույքով աշխատակիցներին տրամադրվող արտոնություններ, որոնք չեն տրամադրվում ժամանակավոր կամ կես դրույքով աշխատակիցներին	46	
GRI 402: Աշխատանքային / կառավարման հարաբերություններ 2016թ.	401-3	Երեխայի խնամքի արձակուրդ	46	
	402-1	Գործառնական փոփոխությունների վերաբերյալ նվազագույն ծանուցման ժամկետներ		Համաձայն ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի՝ «Կուկա-Կոլա ՀԲԶ Արմենիա» ընկերությունը 4-8 շաբաթ առաջ ծանուցում է իր աշխատակիցներին և նրանց ներկայացուցիչներին գործառնական նշանակալի փոփոխությունների մասին, որոնք կարող են էապես ազդել նրանց վրա:
	403-1	Աշխատավայրում անվտանգության և առողջության պահպանման համակարգ	50-51	
	403-2	Վտանգի բացահայտում, ռիսկի գնահատում և միջադեպերի հետաքննություն	51-56	
	403-3	Աշխատավայրում առողջության պահպանման ծառայություններ	46, 50-57	
GRI 403: Աշխատավայրում անվտանգություն և առողջության պահպանում 2018թ.	403-4	Աշխատանքի անվտանգության և առողջության պահպանման ոլորտում աշխատակիցների մասնակցությունը, խորհրդատվությունը և հաղորդակցությունը	52-56	
	403-5	Աշխատակիցների ուսուցումն աշխատավայրում անվտանգության և առողջության պահպանման վերաբերյալ	51-54	
	403-6	Աշխատակիցների առողջության ամրապնդում	56	

	403-7	Գործարար հարաբերությունների հետ անմիջականորեն կապված աշխատանքային անվտանգության և առողջական խնդիրների ազդեցության կանխումը և մեղմացումը	53	
	403-8	Աշխատանքի անվտանգության և առողջության պահպանման կառավարման համակարգում ընդգրկված աշխատակիցներ	52-53	
	403-9	Աշխատանքի հետ կապված վնասվածքներ	55	
	403-10	Աշխատանքի հետ կապված հիվանդություններ	—	Հաշվետու ժամանակահատվածում աշխատանքի արդյունքում ի հայտ եկած հիվանդություններ չեն արձանագրվել:
GRI 404: Վերապատրաստում և կրթություն 2016թ.	404-1	Մեկ աշխատակցի վերապատրաստման ժամերի միջին քանակը մեկ տարվա կտրվածքով	43	
	404-2	Աշխատակիցների հմտությունների կատարելագործման և անցումային աջակցության ծրագրեր	41-42	
	404-3	Արդյունավետությանը և կարիերայի զարգացմանն ուղղված պարբերական դիտարկումների ենթարկվող աշխատակիցների տոկոսը	44	
GRI 405: Բազմազանություն և հավասար հնարավորություններ 2016թ.	405-1	Կառավարման մարմինների և աշխատակիցների բազմազանություն	38-39	
	405-2	Կանանց և տղամարդկանց հիմնական աշխատավարձերի հարաբերակցություն	41	
GRI 406: Խտրականության արգելում 2016թ.	406-1	Խտրականության դեպքեր և ձեռնարկված ուղղիչ գործողություններ	40	
GRI 408: Երեխաների աշխատանք 2016թ.	408-1	Մանկական աշխատանքի զգալի ռիսկ պարունակող գործողություններ և մատակարարներ	23	Մանկական աշխատանքը և հարկադիր աշխատանքի ցանկացած ձև արգելված է հայկական օրենքներով և «Կոկա-Կոլա ՋԲԸ Արմենիա» ընկերության քաղաքականությամբ:
GRI 409: Հարկադիր կամ պարտադիր աշխատանք 2016թ.	409-1	Հարկադիր կամ պարտադիր աշխատանքի զգալի ռիսկ	23, 46	Հարկադիր աշխատանքի ցանկացած ձև արգելված է հայկական օրենքներով և «Կոկա-Կոլա ՋԲԸ Արմենիա» ընկերության քաղաքականությամբ:

GRI 412: Մարդու իրավունքների գնահատում 2016թ.	412-2	Աշխատակիցների վերապատրաստում մարդու իրավունքների քաղաքականության կամ ընթացակարգերի վերաբերյալ	40	
	412-3	Նշանակալի ներդրումային համաձայնագրեր և պայմանագրեր, որոնք ներառում են մարդու իրավունքների վերաբերյալ դրույթներ կամ ստուգվել են մարդու իրավունքների պաշտպանության համար	23	Մատակարարների ուղեցույցը հանդիսանում է գնումների բոլոր պայմանագրերի պարտադիր հավելված և ներառում է մատակարարների լրացուցիչ պարտավորություններ՝ մարդու իրավունքների, աշխատանքային անվտանգության, մանկական և հարկադիր աշխատանքի, շրջակա միջավայրի վրա ունեցած ազդեցության, կաշառակերության, տեղեկատվական անվտանգության և այլ պահանջներին համապատասխանելու մասին:
	413-1	Տեղական համայնքների ներգրավմանը, ազդեցության գնահատմանը և զարգացման ծրագրերին ուղղված գործողություններ	68-75	
	413-2	Գործունեություն՝ տեղական համայնքների համար նշանակալի փաստացի և հնարավոր բացասական հետևանքներով	—	Տեղական համայնքների համար նշանակալի փաստացի և հնարավոր բացասական հետևանքներով գործունեություններ չեն բացահայտվել:
GRI 414: Մատակարարների սոցիալական գնահատում 2016թ.	414-1	Նոր մատակարարներ, որոնք ընտրվել են սոցիալական չափանիշներով	23	
	414-2	Մատակարարման շղթայի բացասական սոցիալական հետևանքներ և ձեռնարկված միջոցառումներ	—	Հաշվետու ժամանակահատվածում մատակարարման շղթայի բացասական սոցիալական հետևանքներ չեն արձանագրվել:
GRI 415: Հանրային քաղաքականություն 2016թ.	415-1	Քաղաքական նվիրատվություններ	—	«Կոկա-Կոլա ՋԲԸ Արմենիա» ընկերությունը քաղաքական նվիրատվություններ չի կատարում քաղաքական կուսակցություններին և / կամ անհատ քաղաքական գործիչներին:
GRI 416: Հաճախորդների անվտանգություն և պաշտպանություն 2016թ.	416-1	Առողջության և անվտանգության վրա արտադրանքների և ծառայությունների ունեցած ազդեցության գնահատում	20-21	
	416-2	Առողջության և անվտանգության վրա արտադրանքների և ծառայությունների ունեցած ազդեցության անհամապատասխանության դեպքեր	21	

GRI 417:
Մարկետինգ և
պիտակավորում 2016թ.

GRI G4:
Sector Disclosures

417-1	Արտադրանքների և ծառայությունների մակնշման և տեղեկատվության պահանջներ	17	
417-2	Արտադրանքների և ծառայությունների մակնշման և տեղեկատվության պահանջներին անհամապատասխանության դեպքեր	17	
417-3	Մարքեթինգային հաղորդակցության պահանջների անհամապատասխանության դեպքեր	17	Հաշվետու ժամանակաշրջանում մարքեթինգային հաղորդակցությունների պահանջներին անհամապատասխանելու դեպքեր չեն արձանագրվել:
G4 FP1	Մատակարարներից կատարված այն գնումների ծավալի տոկոսը, որոնք համապատասխանում են գնումների ոլորտում ընկերության քաղաքականությանը	23	Հաշվետու ժամանակահատվածում մատակարարների 100%-ը ստորագրել է «Մատակարարի առաջնորդման ուղեցույցը»:
G4 FP3	Աշխատանքային ժամանակի կորստի տոկոսը, որը եղել է արտադրական վեճերի, գործադուլների և/կամ արգելափակումների և այլ պատճառներով	—	Հաշվետու ժամանակաշրջանում չեն արձանագրվել արտադրական վեճեր, գործադուլներ և/կամ արգելափակումներ:
G4 FP5	Համաձայն սննդի անվտանգության կառավարման համակարգի միջազգայնորեն ճանաչված չափանիշների՝ երրորդ անկախ կողմի կողմից հաստատված տարածքներում արտադրված արտադրանքի ծավալի տոկոս	6	«Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերության արտադրական և պահեստային օբյեկտները, որտեղ արտադրվում և պահեստավորվում են տեղում արտադրվող ապրանքները, շահագործվում են միջազգայնորեն ճանաչված կառավարման համակարգի ISO 9000, FCCS 22000 ստանդարտներին համապատասխան:

ՆԵՐԴՐՈՒՄ ՄԱԿ-Ի ԿԱՅՈՒՆ ԶԱՐԳԱՑՄԱՆ ՆՊԱՏԱԿՆԵՐԻ ԻՐԱԿԱՆԱՑՄԱՆ ԳՈՐԾՈՒՄ



ՄԱԿ-ի Գլխավոր ասամբլեայի կողմից սահմանված 2015-2030թթ. Կայուն զարգացման նպատակների իրականացումն առանցքային դեր ունի «Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերության գործարար գործունեության ռազմավարական նպատակների և գործառնական սկզբունքների սահմանման գործում: Կայուն զարգացման ոլորտում ընկերության գործունեությունը նպատակաուղղված է դեպի «Կոկա-Կոլա ՅԵՂԵՆԻԿ ԲՈԹԼԻՆԳ ԶԱՄՓՆԻ» ընկերության կողմից միջազգայնորեն սահմանած առաջնային թիրախները: Կայուն զարգացման նպատակներն իրականացնելու համար «Կոկա-Կոլա ՅԲԸ Արմենիա» ընկերությունն իրականացնում է ծրագրեր, համագործակցում է այլ ընկերությունների հետ և է՛լ ավելի սերտորեն է աշխատում տեղի համայնքների հետ: Ընկերությունը մշտապես վերահսկում է շրջակա միջավայրի վրա իր ունեցած ազդեցությունը՝ օգտագործելով ցանկացած հնարավորություն Հայաստանում և աշխարհում՝ կայուն զարգացման գործում ավելի մեծ ներդրում ունենալու նպատակով:

Առաջնային նպատակ	Հղում դեպի հաշվետվության բաժին / Ենթաբաժին	Էջը զեկույցում
3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING 3.4. Մինչև 2030թ. մեկ երրորդով կրճատել վաղաժամ մահացությունը ոչ վարակիչ հիվանդություններից՝ կանխարգելման և բուժման միջոցով, և խթանել հոգեկան առողջությունը և բարեկեցությունը 3.6 Մինչև 2020թ. աշխարհում կիսով չափ կրճատել ճանապարհատրանսպորտային պատահարներից մահերի և վիրավորվելու դեպքերի թիվը	Հակակոռուպցիոն քաղաքականություն/ Պիտակավորում/ Կալորիաների նվազեցում Արտադրանքի որակ և սպառողի անվտանգություն Աշխատանքի անվտանգություն և առողջության պահպանում/ Վնասվածքների հաճախականության նվազեցում	17 20-21 55
4 QUALITY EDUCATION 4.3 Մինչև 2030թ. բոլոր կանանց և տղամարդկանց համար ապահովել մատչելի և որակյալ տեխնիկական, միջին-մասնագիտական և բարձրագույն, այդ թվում՝ համալսարանական կրթության հավասար հասանելիություն 4.4 Մինչև 2030թ. եապես ավելացնել երիտասարդների և մեծահասակների թիվը, ովքեր ունեն պատշաճ, այդ թվում՝ տեխնիկական և միջին-մասնագիտական հմտություններ՝ զբաղվածություն, արժանապատիվ աշխատանք գտնելու և ձեռներեցությամբ զբաղվելու համար	Մեր թիմը/Ուսուցում և զարգացում Աջակցություն տեղական համայնքներին/Երիտասարդների հզորացում	41-43 72
5 GENDER EQUALITY 5.5 Ապահովել կանանց լիարժեք և արդյունավետ մասնակցությունը և հավասար հնարավորությունները քաղաքական, տնտեսական և հանրային կյանքում որոշումների կայացման բոլոր մակարդակներում՝ ղեկավար դիրք զբաղեցնելու համար	Մեր թիմը/Ընդհանուր տեղեկություն մեր աշխատակիցների վերաբերյալ, Աշխատակիցների կատարողականի գնահատում, Վարձատրություն, Մարդու իրավունքներ, բազմազանության սկզբունքներ և հավասար հնարավորություններ	37-41, 44-45, 47

	6.1 Մինչև 2030թ. ձեռք բերել անվտանգ և մատչելի խմելու ջրի համընդհանուր և հավասար հասանելիություն բոլորի համար	«Կոկա-Կոլա Յելլենիկ Բոթինգ Զամփնի Արմենիա»/Ռազմավարություն և տեսլական	64-65, 71
	6.3 Մինչև 2030թ. բարելավել ջրի որակը՝ կրճատելով աղտոտումը, վերացնելով վտանգավոր քիմիկատներ և նյութեր թափելը և նվազեցնելով դրանց արտադրությունը, կիրառվող չափ կրճատելով չմաքվող կեղտաջրերի համամասնությունը և Էականորեն մեծացնելով վերամշակումը և անվտանգ վերաօգտագործումն ամբողջ աշխարհում	Շրջակա միջավայրի պաշտպանություն/ Ջրային ռեսուրսների արդյունավետ կառավարում	65
	6.4 Մինչև 2030 թ. Էապես մեծացնել ջրօգտագործման արդյունավետությունը բոլոր ոլորտներում և ապահովել քաղցրահամ ջրի կայուն ջրառը և ջրամատակարարումը՝ լուծելու սակավաջրության խնդիրը և զգալիորեն կրճատել սակավաջրությունից տուժող մարդկանց թիվը	Աջակցություն տեղական համայնքներին/Արտակարգ իրավիճակներում կառավարման մոտեցում	10, 64-65
	6.5 Մինչև 2030 թվականն իրականացնել ջրային ռեսուրսների համապարփակ կառավարում բոլոր մակարդակներում, այդ թվում՝ համապատասխան դեպքերում անդրսահմանային գործակցության միջոցով		60, 64-65
	6.6 Մինչև 2020թ. պաշտպանել և վերականգնել ջրաէկոհամակարգերը, այդ թվում՝ լեռները, անտառները, ջրաճահճային տարածքները, գետերը, ջրաբեր շերտերը և լճերը		60, 64-65
	7.2 Մինչև 2030թ. Էապես մեծացնել վերականգնվող էներգիայի համամասնությունը էներգիայի տարբեր տեսակների համադրության մեջ ամբողջ աշխարհում	Շրջակա միջավայրի պաշտպանություն/ Կառավարման մոտեցում	64-65
	7.3 Մինչև 2030թ. կրկնապատկել էներգաարդյունավետության բարելավման գլոբալ մակարդակը	Էներգախնայողություն և կլիմայի փոփոխություն	60, 66-67
	8.3 Խթանել զարգացմանը միտված քաղաքականությունները, որոնք օժանդակում են արտադրողական աշխատանքին, արժանապատիվ աշխատատեղերի ստեղծմանը, ձեռնարկությանը, ստեղծագործական և նորարարական մոտեցմանը, խրախուսել միկրո, փոքր և միջին ձեռնարկությունների ֆորմալացումն ու աճը, այդ թվում՝ ֆինանսական ծառայությունների հասանելիության միջոցով	Մեր մատակարարման շղթան/ Մատակարարման կառավարում	22-23, 26-33
	8.4 Մինչև 2030թ. շարունակաբար բարելավել գլոբալ ռեսուրսների արդյունավետությունը սպառման և արտադրության մեջ, ձգտել տնտեսական աճը առանձնացնել շրջակա միջավայրի վատթարացումից՝ համաձայն Կայուն սպառման և արտադրության ծրագրերի տասնամյա շրջանակի, զարգացած երկրների առաջատարությամբ	Ներդրում տնտեսական զարգացման մեջ	
	8.5 Մինչև 2030թ. հասնել լիարժեք և արտադրողական զբաղվածության և արժանապատիվ աշխատանքի բոլոր կանանց և տղամարդկանց, այդ թվում՝ երիտասարդների և հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար, ինչպես նաև հավասար վարձատրություն՝ հավասարարժեք աշխատանքի դիմաց	Շրջակա միջավայրի պաշտպանություն/ Փայթեթավորման նյութերի օգտագործման կառավարման մոտեցում	60-61
	8.6 Մինչև 2030թ. հասնել լիարժեք և արտադրողական զբաղվածության և արժանապատիվ աշխատանքի բոլոր կանանց և տղամարդկանց, այդ թվում՝ երիտասարդների և հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար, ինչպես նաև հավասար վարձատրություն՝ հավասարարժեք աշխատանքի դիմաց	Մեր թիմը/ Մարդու իրավունքներ, բազմազանության սկզբունքներ և հավասար հնարավորություններ, Աշխատակիցների գրավում և պահպանում, Վարձատրություն	40-41, 45
	8.8 Պաշտպանել աշխատանքային իրավունքները և խթանել անվտանգ և ապահով աշխատանքային միջավայր բոլոր աշխատավորների, այդ թվում՝ միգրանտ աշխատավորների, մասնավորապես կին միգրանտների և անկայուն զբաղվածություն ունեցողների	Աջակցություն տեղական համայնքներին/երիտասարդների հզորացման կառավարման մոտեցում	40-41, 45
	9.4 Մինչև 2030թ. արդիականացնել ենթակառուցվածքները և վերագինել ձեռնարկությունները՝ դրանք կայուն դարձնելու նպատակով՝ ռեսուրսների օգտագործման ավելի բարձր արդյունավետությամբ և մաքուր, շրջակա միջավայրի համար անվտանգ տեխնոլոգիաների և գործընթացների առավել լայն կիրառմամբ՝ բոլոր երկրների ձեռնարկած գործողությունների շնորհիվ՝ իրենց համապատասխան հզորությունների համաձայն	Շրջակա միջավայրի պաշտպանություն/ Թափոնների կառավարում և վերամշակում, Ջրի, էներգախնայողության և կլիմայի փոփոխության կառավարում	58-67
	10.2 Մինչև 2030թ. ուժեղացնել և խթանել բոլորի սոցիալական, տնտեսական և քաղաքական ներառականությունը՝ անկախ տարիքից, սեռից, հաշմանդամություն ունենալու հանգամանքից, ռասայից, էթնիկական ծագումից, կրոնից կամ տնտեսական և այլ կարգավիճակից	Մեր թիմը/ Մարդու իրավունքներ, բազմազանության սկզբունքներ և հավասար հնարավորություններ, Վարձատրություն	40-41
	10.4 Ընդունել քաղաքականություններ, հատկապես հարկաբյուջետային, աշխատավարձերի և սոցիալական պաշտպանության քաղաքականություններ և աստիճանաբար հասնել հավասարության առավել բարձր մակարդակի		40-41, 45

ԸՆԿԵՐՈՒԹՅՈՒՆ	ՏՆՏԵՍՈՒԹՅՈՒՆ	ՄԵՐ ԹԻՄԸ	ՇՐՋԱԿԱ ՄԻՋԱԿԱՅՐ	ՏԵՂԱԿԱՆ ՀԱՄԱՅՆՔՆԵՐ	ԶԵԿՈՒՅՑԻ ՄԱՍԻՆ
	11.6 Մինչև 2030թ. նվազեցնել քաղաքների բացասական ազդեցությունը շրջակա միջավայրի վրա մեկ շնչի հաշվով, այդ թվում՝ հատուկ ուշադրություն դարձնելով օդի որակին և կենցաղային ու այլ թափոնների կառավարմանը			Շրջակա միջավայրի պաշտպանություն/ Թափոնների և վերամշակման, ջրի, էներգախնայողության և կլիմայի փոփոխության կառավարման մոտեցում	58-67
	12.1 Իրականացնել սպառման և արտադրության կայուն ծրագրերի տասնամյա շրջանակը՝ բոլոր երկրների կողմից գործողությունների ձեռնարկմամբ, զարգացող երկրների առաջատարությամբ՝ հաշվի առնելով զարգացող երկրների զարգացումն ու հնարավորությունները			Շրջակա միջավայրի պաշտպանություն/ Թափոնների և վերամշակման, ջրի, էներգախնայողության և կլիմայի փոփոխության կառավարման մոտեցում	23, 58-67, 71, 73
	12.2 Մինչև 2030 թ. հասնել բնական պաշարների կայուն կառավարման և արդյունավետ օգտագործման				58-67, 71, 73
	12.4 Մինչև 2030թ. հասնել քիմիական նյութերի և բոլոր թափոնների բնապահպանորեն անվտանգ կառավարմանը դրանց կյանքի ողջ շրջափուլի ընթացքում՝ համաձայն միջազգայնորեն համաձայնեցված ծրագրերի, և զգալիորեն կրճատել դրանց արտադատումը մթնոլորտի, ջրի և հողի մեջ՝ դրանց բացասական ազդեցությունը մարդկանց առողջության և շրջակա միջավայրի վրա նվազեցնելու նպատակով			Մեր մատակարարման շղթան/ պահանջներ մատակարարներին	20-21, 23, 60-63, 71, 73
	12.5 Մինչև 2030թ. Էապես կրճատել թափոնների գոյացումը՝ կանխարգելման, նվազեցման, վերամշակման և վերօգտագործման միջոցով			Աջակցություն տեղական համայնքներին	Ներդրում բիզնես միջավայրի կայուն զարգացմանը
	12.6 Հատկապես խոշոր և անդադադային ընկերություններին խրախուսել ընդունել կայուն գործելաձևեր և կայունության վերաբերյալ տեղեկություններն ընդգրկել իրենց հաշվետվությունների շրջանակում				
	12.7 Խթանել պետական գնումների կայուն գործելաձևեր՝ համաձայն ազգային քաղաքականությունների և գերակայությունների				23
	12.8 Մինչև 2030թ. ապահովել, որ ամենուր մարդիկ ունենան համապատասխան տեղեկություններ և իրազեկվածություն՝ կայուն զարգացման և բնության հետ ներդաշնակ կենսակերպի ապահովման նպատակով				12, 23, 70-74
	13.1 Ուժեղացնել դիմակայունությունը և հարմարվողականությունը կլիմայի հետ կապված վտանգների և բնական աղետների նկատմամբ բոլոր երկրներում			Շրջակա միջավայրի պաշտպանություն/ էներգախնայողության և կլիմայի փոփոխության կառավարման մոտեցում	60, 66-67
	14.1 Մինչև 2025թ. կանխել և զգալիորեն կրճատել ծովերի բոլոր տեսակի աղտոտումները՝ մասնավորապես ցամաքում իրականացվող գործողությունների հետևանքով, այդ թվում՝ ծովերի աղտոտումը ջրաբերուկներով և սննդակոշտներով			Շրջակա միջավայրի պաշտպանություն/ թափոնների կառավարում և վերամշակում	62-63, 73
	15.1 Մինչև 2020 թվականն ապահովել ցամաքային էկոհամակարգերի և ցամաքում քաղցրահամ ջրի էկոհամակարգերի և դրանց ծառայությունների պահպանումը, վերականգնումը և կայուն օգտագործումը, մասնավորապես անտառների, ջրաճահճային տարածքների, լեռների և չորային շրջանների՝ համաձայն միջազգային համաձայնագրերով ստանձնած պարտավորությունների			Շրջակա միջավայրի պաշտպանություն/ ջրային ռեսուրսների արդյունավետ կառավարում	60, 64-65
	16.7 Ապահովել որոշումների կայացման արձագանքող, ներառական, մասնակցային և ներկայացուցչական գործընթաց բոլոր մակարդակներում			«Կոկա-Կոլա Յելլենիկ Բոթինգ Զամփնի Արմենիա» /ռազմավարություն և տեսլական, կազմակերպչականության կառուցվածք, հակակոռուպցիոն քաղաքականություն	10-16, 40-41
	17.16 Կայուն զարգացման ապահովման նպատակով խորացնել գլոբալ գործընկերությունը՝ լրացված բազմաթիվ շահագրգիռ կողմերի միջև գործընկերությամբ, որոնք մոբիլիզացնում և փոխանակում են գիտելիքներ, փորձագիտություն, տեխնոլոգիաներ և ֆինանսական միջոցներ՝ Կայուն զարգացման նպատակների իրագործմանը բոլոր, մասնավորապես՝ զարգացող երկրներում սատարելու համար			Մեր թիմը/ մարդու իրավունքներ, բազմազանության սկզբունքներ և հավասար հնարավորություններ	
	17.17 Խրախուսել և խթանել արդյունավետ պետական, պետական-մասնավոր և քաղաքացիական հասարակության գործընկերությունները՝ հիմնվելով վերջիններիս փորձառության և ռեսուրսային ռազմավարությունների վրա			Աջակցություն տեղական համայնքներին	12-13, 68-75
				Միջավայր/ Ոլորտի կազմակերպությունների կամ նախաձեռնությունների բաժանորդագրում կամ հաստատում	12-13, 68-75

ԿՈՆՏԱԿՏԱՅԻՆ ՏՎՅԱԼՆԵՐ

«Կոկա-Կոլա Հելլենիկ Բոթլինգ Քամփնի Արմենիա» ՓԲԸ

ՀՀ, Երևան, 0052, Թբիլիսյան խճուղի 8/3,

Հեռ.՝ **+374 10 200 100**

Էլ. հասցե՝ info-am@cchellenic.com

Կայք՝ <https://am.coca-colahellenic.com>

<http://happyvisit.am>

Հաճախորդներ և սպառողներ

Չանգերի կենտրոն

Հեռ.՝ **+374 10 200 100**