

CELEBRIAMO INSIEME
IL MONDO DI DOMANI!

20th ANNIVERSARY

 Coca-Cola HBC Italia

RAPPORTO DI SOSTENIBILITÀ 2023

20^a edizione



INDICE

LETTERA DEL GENERAL MANAGER
4
20 ANNI PER L'AMBIENTE
6
20 ANNI PER LE PERSONE
8
20 ANNI PER LA COMUNITÀ
10



IDENTITÀ

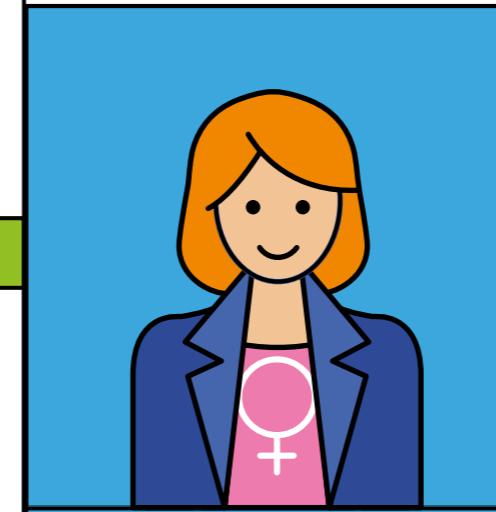
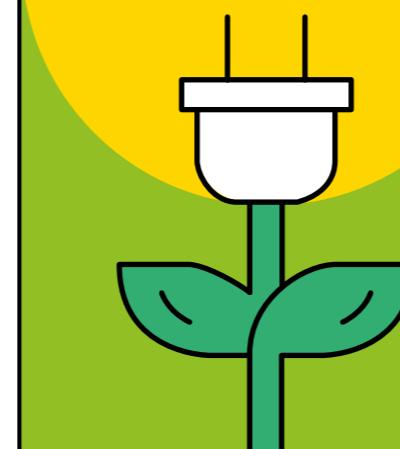
La nostra identità: la responsabilità di essere leader

IL NOSTRO MODELLO
DI BUSINESS SOSTENIBILE
14
PARTNER LEADER 24/7
NEL SETTORE DELLE BEVANDE
22
VERSO UN CONSUMO
RESPONSABILE
23
L'APPROCCIO PER UNA CRESCITA
SOSTENIBILE E INCLUSIVA
25
PER UNA MIGLIORE GESTIONE
DEI RISCHI
28

AMBIENTE

Il rispetto per l'ambiente ad ogni livello della filiera

LA NOSTRA MISSIONE
32
DI ORIGINE SOSTENIBILE
33
UNA PRODUZIONE RESPONSABILE
35
LE VITE DEL PACKAGING
40
UNA DISTRIBUZIONE SOSTENIBILE
43



PERSONE

Supportare le persone per valorizzarne il talento

LE PERSONE GUIDANO
LA CRESCITA
48
BENESSERE E COINVOLGIMENTO
52
DIRITTI UMANI E PARI
OPPORTUNITÀ
54
LE RELAZIONI INDUSTRIALI
56
LA SICUREZZA DELLE PERSONE
57

COMUNITÀ

Abitiamo i territori, viviamo le comunità

CRESCERE INSIEME
64
SPAZIO AI GIOVANI,
SPAZIO AL FUTURO!
66
SIAMO DIVERSI, SIAMO UNICI!
69



APPENDICE

NOTA METODOLOGICA
72
STRUMENTI E SISTEMA
DI GOVERNO
73
IMPATTI
77
STANDARD GRI
84
DATI ANALITICI
86
INDICE DEI CONTENUTI GRI
94
RELAZIONE DELLA SOCIETÀ
DI REVISIONE
103



CARA LETTRICE, CARO LETTORE

CON QUESTA EDIZIONE DEL CSR REPORT DI COCA-COLA HBC ITALIA RAGGIUNGIAMO UN IMPORTANTE TRAGUARDO: 20 ANNI DI RENDICONTAZIONE TRASPARENTE E APERTA AL CONFRONTO, 20 ANNI DI IMPEGNI, PROGETTI, INVESTIMENTI E CERTIFICAZIONI CHE CI HANNO RESI LEADER CREDIBILI NELLA COSTRUZIONE DI UN BUSINESS SOSTENIBILE E INCLUSIVO, TALORA ANCHE ANTICIPANDO TEMATICHE SULLE QUESTIONI AMBIENTALI E SOCIALI CHE POI SAREBBERO STATE AL CENTRO DEL DIBATTITO PUBBLICO.



In venti edizioni del nostro Rapporto di Sostenibilità, di cui nella Timeline presente nelle prossime pagine potrete individuare gli snode più significativi, abbiamo raccontato i nostri impegni con i numeri, certificandoli secondo i più alti standard di assurance. Forniamo ai nostri partner un resoconto chiaro e puntuale che misuri nostri traguardi mettendo nero su bianco gli obiettivi che ci siamo prefissati per un business che tuteli l'ambiente, valorizzi le persone e supporti le comunità locali.

In qualità di leader del nostro settore siamo stati guida sull'economia circolare, innovando i nostri imballaggi e investendo per facilitarne la raccolta e il riciclo.

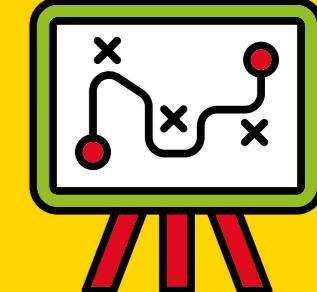
Abbiamo scommesso sulle nostre persone, impegnandoci a garantire un ambiente di lavoro in cui tutti possano sentirsi valorizzati, con corsi di potenziamento e una cultura dell'inclusione.

Ci siamo legati ai territori in cui operiamo, lavorando al fianco delle associazioni che portano avanti progetti di utilità sociale nelle comunità che ci ospitano.

Vogliamo celebrare questa 20esima edizione del Rapporto di Sostenibilità con i tanti partner che ci hanno seguito e accompagnato in questo percorso: fornitori, clienti, istituzioni, associazioni, comunità e gli stessi consumatori, che amano e scelgono ogni giorno le nostre bevande e la nostra azienda.

"Celebriamo Insieme il Mondo di Domani" è il nostro invito a condividere con noi l'orgoglio di questo traguardo, preparandoci insieme ad affrontare le sfide del futuro la cui storia è, ancora, tutta da scrivere.

BUONA LETTURA.



MILES KAREMACHER
General Manager
Coca-Cola HBC Italia

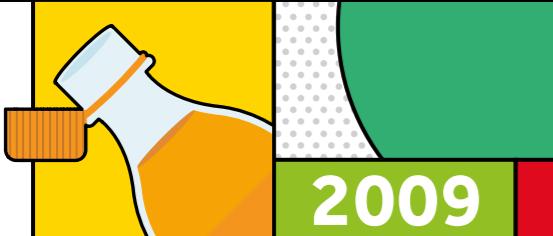


20 ANNI PER L'AMBIENTE

2006

ENERGY SAVER PROJECT

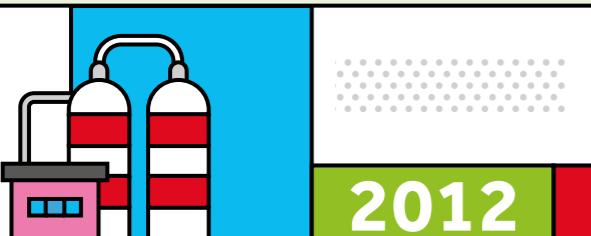
Programma che permette di individuare gli interventi tecnici e organizzativi necessari per ridurre il consumo di energia.



2009

PRIMO STUDIO DI SGGRAMMATURA IN ITALIA

Dopo uno studio di fattibilità per la riduzione del peso delle bottiglie in PET, nel 2009 è stata avviata la riduzione del PET utilizzato.



2012

OPERATIVO IMPIANTO DI COGENERAZIONE ORICOLA

Installazione dell'impianto di cogenerazione per produzione di energia, vapore e acqua refrigerata con aumento di efficienza energetica.



2016

IN CORSO BEE: BEHAVIOUR ENERGY EXCELLENCE

L'obiettivo è quello di promuovere comportamenti virtuosi per la gestione efficiente dell'energia all'interno degli stabilimenti produttivi. Il programma si basa su tre pilastri chiave: Formazione, Comunicazione e Coinvolgimento.

OPERATIVO IMPIANTO DI COGENERAZIONE MARCIANISE

Installazione dell'impianto di cogenerazione per produzione di energia, vapore e acqua refrigerata con aumento di efficienza energetica.

2007

WATER SAVING PROJECT

Realizzazione di interventi per ottimizzare la quantità di acqua prelevata e immessa all'interno dei processi produttivi, riducendone così il consumo e continuando, al tempo stesso, a restituire all'ambiente un'acqua con caratteristiche qualitative tali da rispettare con ampi margini quanto dettato dalla normativa nazionale.

2010

OPERATIVO

IMPIANTO DI COGENERAZIONE A NOGARA

Investiti 22 milioni di € per la realizzazione di un impianto di cogenerazione a Nogara in grado di ridurre le emissioni di CO₂ del 66% incrementando l'efficienza energetica fino all'83% in più rispetto ai sistemi del periodo.

2014

IN CORSO CERTIFICAZIONI EWS/AWS

Certificazioni che definiscono i criteri per la valutazione delle fonti e della qualità dell'acqua, il monitoraggio e la mitigazione dei possibili impatti determinati dai prelievi e dagli scarichi e la tutela delle Hcv (High conservation value area).

2018

IN CORSO

MISSIONE SOSTENIBILITÀ 2025

Fissati nuovi obiettivi per il 2025 concretizzati in 6 aree: riduzione delle emissioni, utilizzo e gestione dell'acqua, World Without Waste, approvvigionamento, nutrizione, persone e comunità. Tra i 17 nuovi impegni, l'azienda si focalizzerà in particolare su:

- Migliorare l'efficienza energetica del 50% delle frigovetrine presenti sul mercato;
- Utilizzare, per l'Europa e per la Svizzera, il 100% di energia proveniente da energie pulite e rinnovabili;
- Garantire la risorsa idrica per tutte le comunità in cui opera;
- Raccogliere e riciclare l'equivalente al 75% del packaging primario;
- Assicurare che il 50% delle posizioni manageriali siano ricoperte da donne;
- Formare 1 milione di giovani attraverso il programma #YouthEmpowered.

2020

IN CORSO

KEELCLIP™

Soluzione innovativa di packaging in carta che rappresenta la tecnologia più avanzata nella gestione delle confezioni multiple di lattine, permettendo di eliminare completamente l'involucro in plastica.

50% RPET

Introduzione sul mercato italiano di bottiglie realizzate con il 50% di plastica riciclata (rPET), al tempo limite massimo consentito dalla legge.

2022

OPERATIVO

RIAPERTURA STABILIMENTO GAGLIANICO

Grazie a un investimento di oltre 30 milioni di euro, il più importante in sostenibilità nella storia del Gruppo Coca-Cola HBC, è stata recuperata la fabbrica in disuso da 8 anni e riconvertita in un innovativo impianto capace di trasformare fino a 30.000 tonnellate di PET all'anno in nuove preforme in 100% PET riciclato (rPET) destinate all'imballaggio delle bevande dell'azienda.

2023

IN CORSO

TETHERED CAPS

Introduzione dei Tethered Caps in tutto il portafoglio bibite, anticipando le disposizioni della direttiva EU sulle chiusure degli imballaggi.

IN CORSO

PORTAFOGLIO BIBITE IN RPET

Anche grazie alla fabbrica di Gaglianico, le bottiglie in plastica dell'intero portafoglio bibite sono prodotte con il 100% di plastica riciclata (rPET).

2019

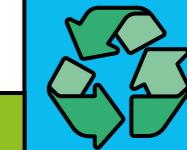
IN CORSO

WORLD WITHOUT WASTE

Insieme a The Coca-Cola Company abbiamo condiviso la visione "World Without Waste", un percorso ambizioso e di lungo termine con l'obiettivo di:

- Rendere riciclabile tutto l'imballaggio primario entro il 2025;
- Raccogliere e riciclare l'equivalente di una bottiglia o di una lattina per ciascuna di quelle vendute;
- Utilizzare il 50% di materiale riciclato nei nostri imballaggi entro il 2030.

Abbiamo individuato una serie di obiettivi a medio termine che si inseriscono nella "Missione Sostenibilità 2025".



2021

100% RPET PER LE BOTTIGLIE

L'anno della svolta, con l'introduzione del 100% rPET* per vari formati dei prodotti Coca-Cola, Fanta, Sprite e FuzeTea, triplicando i quantitativi di rPET utilizzato rispetto al 2020.

IN CORSO BOTTIGLIE TRASPARENTE

Per facilitarne le operazioni di riciclo, le bottiglie di Fanta e Sprite rinunciano alle iconiche colorazioni arancio e verdi.

IN CORSO NEI PARCHI MARINI DELLA CALABRIA... OGNI LATTINA VALE

Attività di sensibilizzazione per i consumatori sul corretto riciclo dell'alluminio organizzata con CIAL (Consorzio Nazionale Imballaggi Alluminio) e Ente Parchi Marini della Calabria, recuperando le lattine in alluminio vuote dalle strade e dalle spiagge dei comuni dell'area dei Parchi Marini calabresi.

IN CORSO NET ZERO BY 40

Programma mirato al raggiungimento del traguardo delle zero emissioni nette lungo l'intera catena del valore entro il 2040.



*ad esclusione del tappo e dell'etichetta



20 ANNI PER LE PERSONE

2004

PMS E PDF

Già dal 2004, il programma Performance Management System è stato implementato per valorizzare e facilitare la crescita delle risorse, attraverso la programmazione di obiettivi e piani di sviluppo. Attraverso il People Development Forum, nel triennio 2002-2004 sono stati estesi ai dipendenti dei corsi di formazione a 360°.

2008

IN CORSO

PIANO SANITARIO PER I DIPENDENTI

È stato sviluppato un piano sanitario ad hoc per tutti i dipendenti a seguito di un accordo sindacale.



2013

IN CORSO

INTRODUZIONE MONOTIMBRATURA

Possibilità di timbrare il cartellino solo in ingresso o in uscita dall'azienda, permettendo alle persone di poter organizzare la giornata lavorativa sulle base delle esigenze personali.

2014

IN CORSO

REMOTE WORKING

Introduzione del remote working che consente di lavorare da casa, a per favorire il work-life balance dei colleghi. Inizialmente per 3 giorni al mese, nel 2017 i giorni di remote working sono stati estesi a 5 al mese per approdare ai 12 giorni al mese attualmente in vigore.



2007

IN CORSO

TOTAL QUALITY DAY

Giornate dedicate alla formazione e all'approfondimento di tematiche legate alla qualità, sicurezza e sostenibilità. Si svolgono annualmente in tutti gli stabilimenti italiani dell'azienda e coinvolgono tutti i dipendenti.

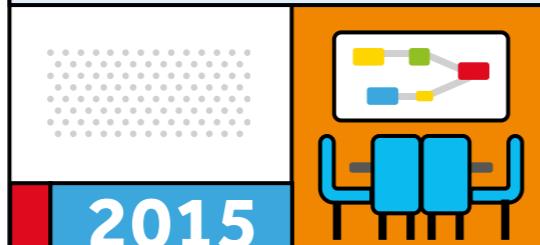
IN CORSO

MYVOICE - ENGAGEMENT & VALUES SURVEY

Survey annuale che raccoglie le opinioni dei dipendenti sul loro senso di appartenenza all'azienda, sulla conoscenza e condivisione dei valori e sul livello di engagement complessivo.

COMMISSIONE BILATERALE PER LE PARI OPPORTUNITÀ

È nata la Commissione Bilaterale per le Pari Opportunità. Le prime attività si sono focalizzate su una mappatura della presenza femminile all'interno di Coca-Cola HBC Italia e su un'analisi preliminare dello scenario rilevato.



2015

IN CORSO

INDIVIDUAL DEVELOPMENT PLAN

Processo annuale legato alla gestione della performance e dello sviluppo dei dipendenti, che inizia con l'assegnazione degli obiettivi annuali e la condivisione tra il responsabile e il collaboratore del Piano di Sviluppo Individuale (Individual Development Plan - IDP), in cui si identificano azioni, da svolgersi durante l'anno, utili a sostenere la performance del dipendente.

IN CORSO

CONGEDO MATRIMONIALE E ASSISTENZA SANITARIA

Coca-Cola HBC Italia ha esteso il congedo matrimoniale e l'assistenza sanitaria anche alle coppie dello stesso sesso, anticipando la legge Cirinnà, che sarebbe poi stata approvata nel 2016 per le unioni civili.

2016

IN CORSO

PRIMA CERTIFICAZIONE TOP EMPLOYERS ITALIA

Certificazione dedicata alle aziende che si sono distinte per l'approccio alle persone in relazione a condizioni di lavoro, benefit, piani di carriera e investimenti in formazione.

2019

IN CORSO

COCA-COLA HBC WELFARE

Coca-Cola HBC Welfare- introduzione della piattaforma welfare grazie alla quale i dipendenti hanno la possibilità di convertire il proprio premio di produzione annuale (PPO) in numerosi servizi e benefit esclusivi: dai rimborsi per le spese mediche e l'educazione, all'acquisto di voucher e servizi per il tempo libero.

RISE MANAGEMENT TRAINEE PROGRAMME

Programma di formazione e sviluppo personalizzato di 2 anni rivolto a studenti agli ultimi anni di università e a giovani laureati di talento, che prevede l'inserimento a tempo indeterminato in azienda.

IN CORSO

P4G - PERFORMANCE 4 GROWTH

Processo di valutazione della performance che mira a favorire la crescita dei colleghi valorizzandone il potenziale attraverso una continua e multidirezionale condivisione di feedback e obiettivi, performance e comportamenti..



2022

IN CORSO

CERTIFICAZIONE PARITÀ DI GENERE IDEM

Ottenuta la certificazione per la parità di genere da parte di IDEM che riconosce il percorso avviato dall'azienda verso una maggiore valorizzazione dei talenti al femminile.

2017

IN CORSO

PIATTAFORMA HELO

Piattaforma di formazione a disposizione di tutti i dipendenti per accelerare lo sviluppo professionale e supportare la realizzazione del proprio potenziale.

2020

LINE MANAGER CAPABILITY TRAINING

Corso rivolto a tutti i manager dell'organizzazione, per migliorare il processo di selezione delle nuove persone, valorizzare le competenze e migliorare la candidate experience.

2021

IN CORSO ZERO IS POSSIBLE

Il programma che prevede un piano di azione per garantire ambienti di lavoro sempre più sicuri, fino ad arrivare a zero infortuni.



2023

IN CORSO

INTERNATIONAL LEADERSHIP TRAINEE PROGRAMM

Nasce il Graduate Program di Gruppo per coinvolgere neolevaureati in un'esperienza che offre crescita e apprendimento sul campo, con progetti cross-funzionali, mentoring e percorsi di formazione.



20 ANNI PER LA COMUNITÀ



PRECEDENTE
AL CSR REPORT

1995

IN CORSO
SPECIAL OLYMPICS ITALIA

Con Special Olympics Italia contribuiamo alla missione di sostenere le straordinarie potenzialità delle persone con disabilità intellettuale, valorizzando lo sport come esperienza di unione e condivisione.



2009

SUPPORTO A CROCE ROSSA ITALIANA

Donati 1,4 milioni di Euro per supportare l'acquisto di ambulanze attrezzate e dispositivi medici, necessari al primo soccorso dei pazienti e alle azioni di volontariato. In collaborazione con Cesare Cremonini, Coca-Cola Italia ha inoltre lanciato la campagna di fundraising #ungiornomigliore.

TERREMOTO DE L'AQUILA

A sostegno della popolazione abruzzese è stato attivato lo stabilimento di Oricola (AQ) come punto di raccolta delle donazioni di prodotti alimentari e non. Inoltre sono state donate oltre 350.000 bottiglie di acqua Lilia, 90.000 confezioni di succhi di frutta Amita e 10 frigoriferi per le cucine da campo costruite nelle zone colpite.



2005

IN CORSO
BANCO ALIMENTARE

Collaborazione che nasce con l'obiettivo di contrastare lo spreco alimentare e aiutare le persone in difficoltà.

IN CORSO
FONDAZIONE COCA-COLA HBC ITALIA

Nasce per dar vita a progetti volti a promuovere il rispetto per l'ambiente e il territorio.



2017

IN CORSO
YOUTH EMPOWERED

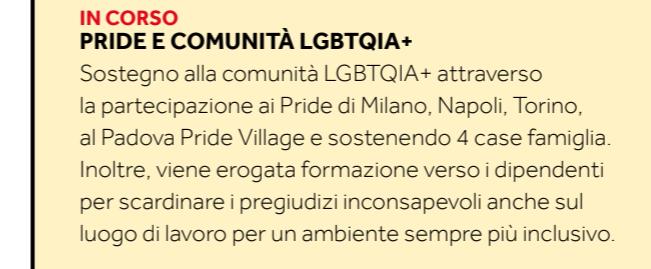
Programma rivolto ai giovani tra i 16 e i 30 anni con l'obiettivo di supportarli nella conoscenza delle proprie attitudini e nell'acquisizione di competenze professionali.



2018

IN CORSO
NUOVI PROGETTI #YOUTHEMPowered

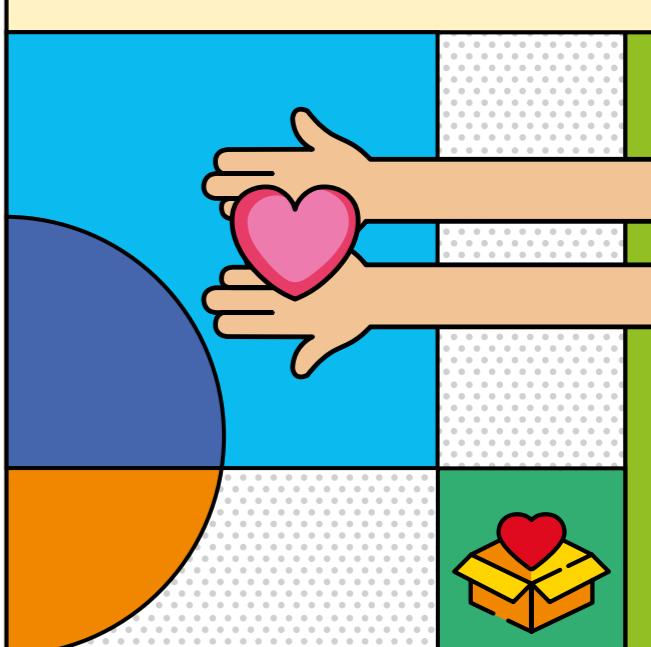
Con il programma #Youthempowered, portiamo avanti la collaborazione con Junior Achievement e Civicamente, per accompagnare gli studenti nel mondo del lavoro.



2020

PANDEMIA COVID-19

Con lo scoppio della pandemia dovuta al COVID-19, Coca-Cola in Italia ha donato 1,4 milioni di euro alla Croce Rossa Italiana contribuendo all'acquisto di ambulanze attrezzate e di dispositivi medici, necessari al primo soccorso dei pazienti.



2021

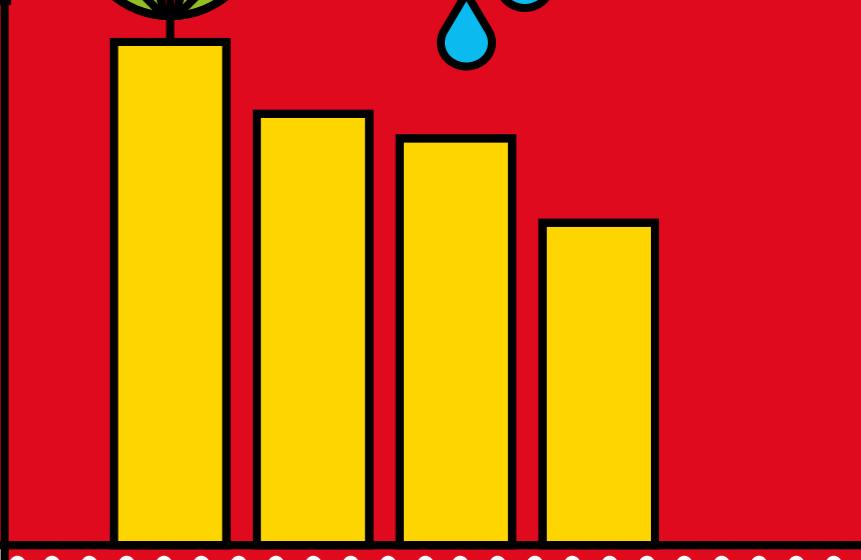
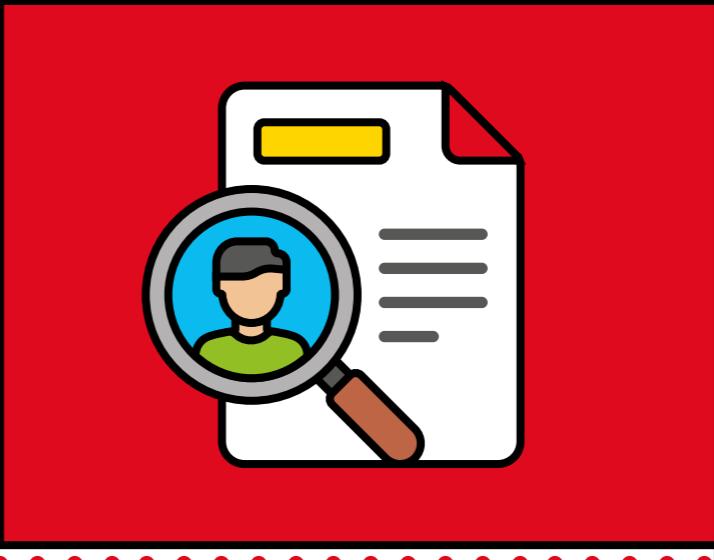
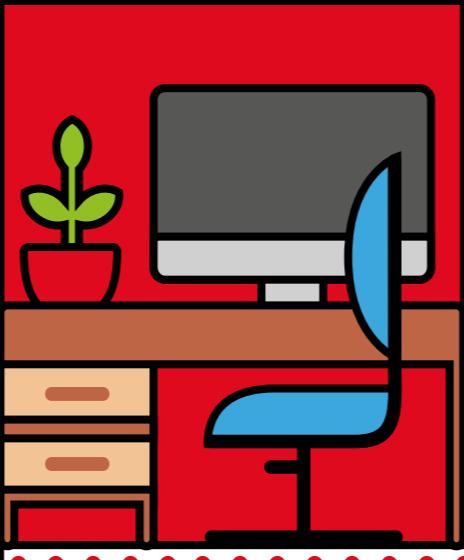
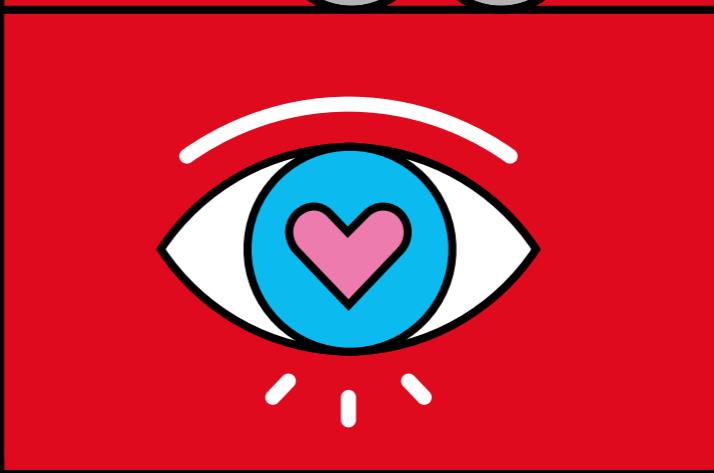
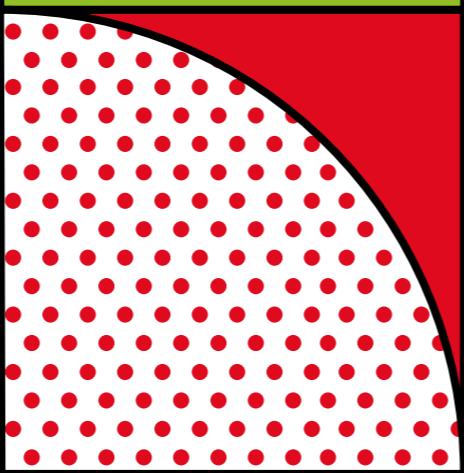
PROGETTO "BLUE ACTIVITIES"

Ideato e realizzato da Marevivo con il supporto non condizionato di The Coca-Cola Foundation, il progetto si sostanzia in numerose azioni di pulizia del litorale italiano coniugate ad attività di educazione all'ambiente e alla sostenibilità.

2023

MEDAGLIA DI BENEMERENZA

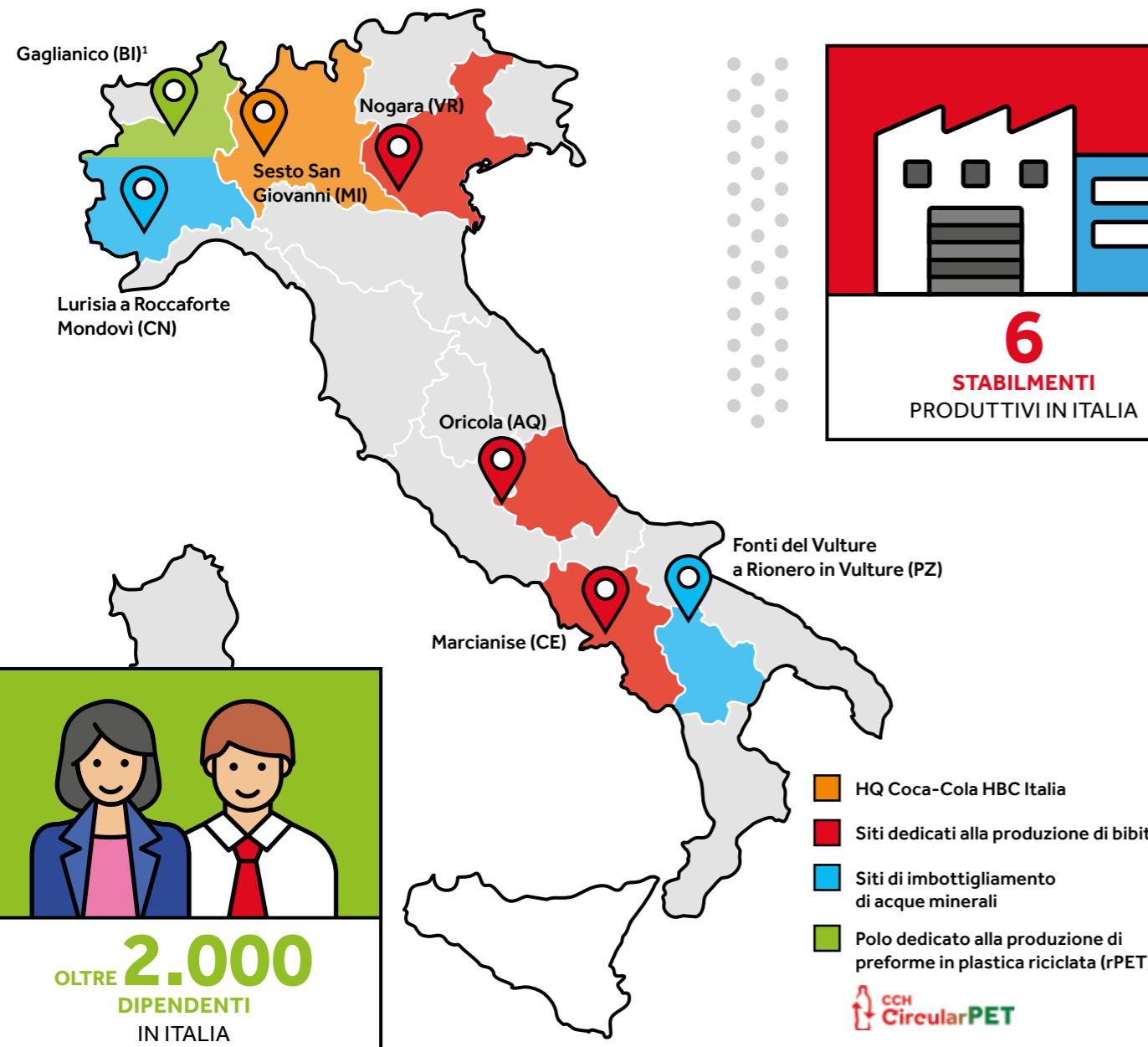
Coca-Cola HBC Italia ha ottenuto da Croce Rossa italiana la medaglia di benemerenza per il supporto alla comunità abruzzese durante l'emergenza Covid-19.



IL NOSTRO MODELLO DI BUSINESS SOSTENIBILE

PROFILO, NUMERI, VALORI DI COCA-COLA HBC ITALIA

Come Coca-Cola HBC Italia rappresentiamo il principale produttore e distributore di prodotti a marchio The Coca-Cola Company sul territorio nazionale.



Ci presentiamo sul mercato come **il partner leader 24/7 nel settore delle bevande**², con un portafoglio prodotti in grado di coprire tutte le occasioni di consumo, dalla colazione fino al dopocena. **Ogni anno, da 20 anni, pubblichiamo il Rapporto di Sostenibilità** in cui riportiamo con trasparenza le attività svolte per la comunità, le nostre persone e l'ambiente, nel mercato e sul posto di lavoro, frutto delle consolidate relazioni istituzionali, nazionali e sul territorio, coltivate negli anni, anche attraverso le attività di volontariato aziendale e la collaborazione con numerose organizzazioni non governative, associazioni di categoria del sistema Confindustria e Università.

COCA-COLA ITALIA

Coca-Cola Italia è una controllata di The Coca-Cola Company ed è responsabile del marketing strategico, della gestione e protezione dei marchi, del rischio reputazionale, del design dei packaging, delle promozioni rivolte al consumatore, delle pubblicità, delle ricerche di mercato, della comunicazione dei marchi e delle relazioni istituzionali. Fornisce, inoltre, gli ingredienti di base, producendo e vendendo concentrati, basi e sciroppi.

¹ Il perimetro del presente Rapporto di Sostenibilità non include lo stabilimento di Gaglianico CCH CircularPET (BI), in quanto società italiana a responsabilità limitata con socio unico, parte del Gruppo Coca-Cola HBC

² Per "bevanda" si intende un qualsiasi liquido che si beve, sia per dissetarsi sia per ristorarsi o a scopo terapeutico. Per "bibita" si intende una bevanda artificiale senza alcol (o con bassissimo contenuto alcolico), fatta in genere diluendo con acqua semplice o gassata sciroppi o succhi spremuti di frutta, con eventuale aggiunta di zucchero. Fonte Treccani.



IL GRUPPO COCA-COLA HBC

Come Coca-Cola HBC Italia siamo una società controllata dal Gruppo Coca-Cola HBC, quotato alla borsa di Londra e di Atene.

Nel 2023 Coca-Cola HBC è stata ufficialmente riconosciuta come **l'azienda di bevande più sostenibile al mondo** secondo il Dow Jones Sustainability Index (DJSI) per il 7° anno.

Per il 13° anno consecutivo è tra le prime tre aziende del settore delle bevande **con i migliori indici di sostenibilità a livello globale**.

Le classifiche dell'S&P Global Sustainability Yearbook 2024 confermano **il primo posto di Coca-Cola HBC nel settore delle bevande** grazie a un punteggio che la posiziona nel top 1% di 9.400 aziende in 62 settori.



FONDAZIONE COCA-COLA HBC ITALIA

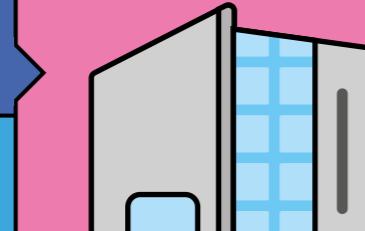
Nata nel 2005, Fondazione Coca-Cola HBC Italia è un'organizzazione senza fini di lucro che concretizza una parte dell'impegno dell'azienda in materia di responsabilità sociale. **Si dedica allo sviluppo sostenibile tramite progetti concreti in aree chiave come ambiente, benessere, sport e cultura** collaborando con enti locali per massimizzare l'impatto di tutti i suoi interventi.

I numeri di Gruppo Coca-Cola HBC



32.000

DIPENDENTI
DEL GRUPPO COCA-COLA HBC



62

STABILIMENTI
PRODUTTIVI IN 29 PAESI

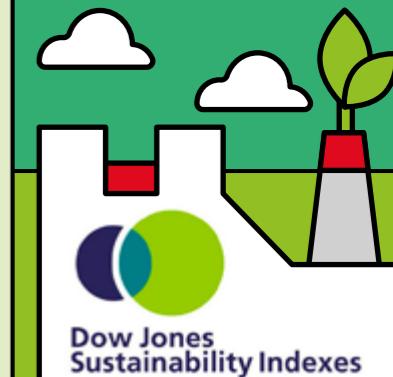


OLTRE 740

MILIONI DI CONSUMATORI

Il nostro impegno per un business sostenibile è certificato dai principali riconoscimenti internazionali.

NEL 2023 COCA-COLA HBC È STATA UFFICIALMENTE RICONOSCIUTA COME L'AZIENDA DI BEVANDE **PIÙ SOSTENIBILE AL MONDO** SECONDO IL DOW JONES SUSTAINABILITY INDEX (DJSI) PER IL 7° ANNO



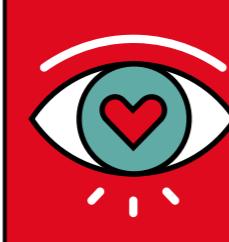
PER IL 13° ANNO CONSECUTIVO È TRA LE PRIME TRE AZIENDE DEL SETTORE DELLE BEVANDE CON I **MIGLIORI INDICI DI SOSTENIBILITÀ A LIVELLO GLOBALE**

LE CLASSIFICHE DELL'S&P GLOBAL SUSTAINABILITY YEARBOOK 2024 CONFERMANO IL **PRIMO POSTO NEL SETTORE DELLE BEVANDE** GRAZIE A UN PUNTEGGIO CHE LA POSIZIONA NEL **TOP 1%** DI 9.400 AZIENDE IN 62 SETTORI



COCA-COLA HBC HA RICEVUTO UNA **VALUTAZIONE DOPPIA A DAL CDP** PER I RISULTATI OTTENUTI NELLA RIDUZIONE DELLE EMISSIONI SCOPE 3 LUNGO LA FILIERA E PER IL SUO IMPEGNO DI TRASPARENZA SUL CLIMA E SULL'ACQUA

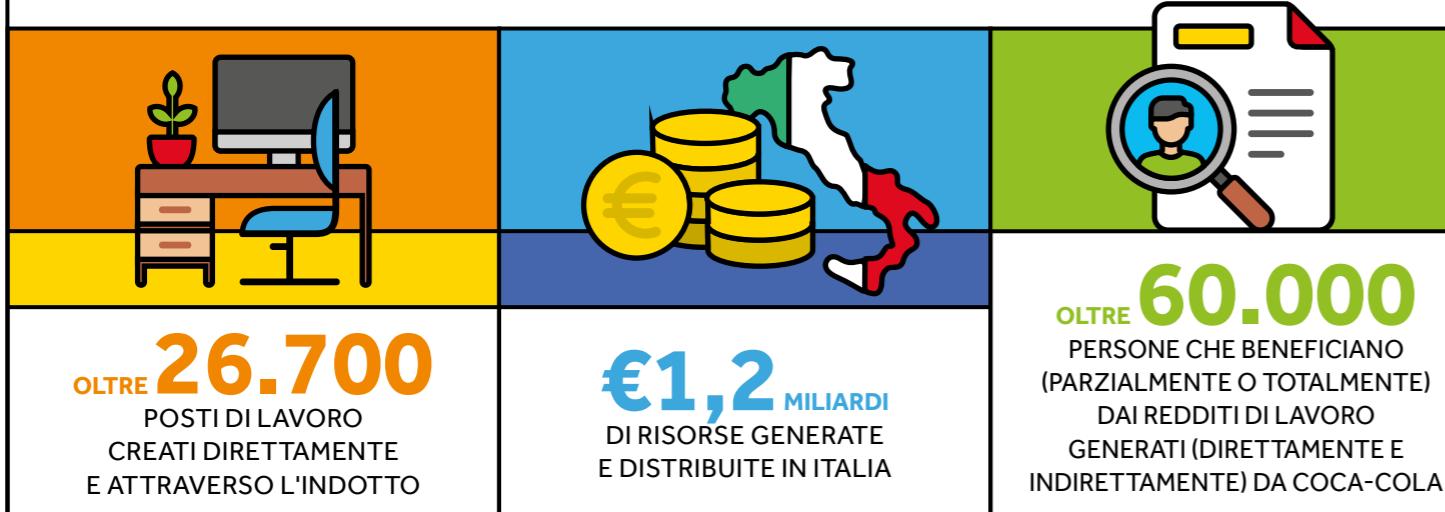


La nostra cultura	I nostri valori
<p>Purpose Open Up Moments that refresh us all</p> <p>Ovvero vivere insieme momenti preziosi, condivisi, di rinnovamento e gioia. Crediamo infatti che la vera magia avvenga quando ci mettiamo in gioco aprendoci a qualcosa di nuovo. Insieme, nessuno escluso, vogliamo portare a tutti i nostri partner e alle comunità un'energia fresca e rigenerante, senza mai smettere di innovare e dando sempre, in ogni occasione, il meglio di noi.</p>	 <p>IL CLIENTE AL CENTRO PIÙ FORTI INSIEME AGIAMO SOSTENIBILMENTE FAVORIAMO LA SEMPLIFICAZIONE</p> 
 <p>Vision Essere il partner leader 24/7 nel settore delle bevande</p> <p>Essere Leader significa che le nostre persone sono riconosciute agli occhi di tutti come le più affidabili e capaci di pensare fuori dagli schermi, puntando all'eccellenza. Assieme ai nostri partner vogliamo continuare a crescere producendo, distribuendo, vendendo, attivando e innovando un portafoglio unico ed estremamente diversificato, per soddisfare ogni momento di consumo, 24 ore su 24.</p>	 <p>Il cliente al centro I clienti sono sempre al centro di ciò che facciamo. Ascoltiamo le loro esigenze per capirne le necessità, e puntiamo sempre a superare le aspettative.</p>  <p>Agiamo sostenibilmente Siamo qui per restare e per farlo vogliamo raggiungere risultati sostenibili, creando e condividendo valore per le nostre persone, per l'ambiente, gli azionisti e le comunità in cui operiamo.</p>  <p>Più forti insieme Ammiriamo le persone brillanti, ma crediamo che la forza di un team possa raggiungere ciò che un individuo può solo sognare.</p>  <p>Favoriamo la semplificazione Ammiriamo un atteggiamento agile e fuori dall'ordinario e crediamo che anche i processi più complessi possano essere ottimizzati avendo la determinazione e il coraggio di concentrarsi su ciò che conta di più.</p>
	

IL NOSTRO IMPATTO SOCIO-ECONOMICO SUL TERRITORIO

Tra Coca-Cola e il contesto italiano si è negli anni rafforzato un legame che vede l'azienda parte attiva nella crescita dei territori e delle comunità. Un legame che parte dalle persone che hanno **cura delle materie prime utilizzate nei prodotti**, passa da chi lavora ogni giorno nelle 7 Regioni italiane in cui è presente e viaggia lungo tutto il Paese **attraverso la forza vendita e la rete di fornitori per creare valore condiviso, arrivando fino ai consumatori**. Lo studio³ realizzato da SDA School of

Management misura questo legame in termini di risorse complessive distribuite a famiglie, imprese e Stato e per l'impatto occupazionale complessivo che genera. **Coca-Cola si conferma la prima realtà nel settore delle bibite e delle bevande in Italia**. Nel 2022 sono state generate e **distribuite risorse per 1,2 miliardi di euro** (pari allo 0,06% del PIL nazionale) e **oltre 26.000 i posti di lavoro** (lo 0,1% degli occupati totali in Italia) sono stati creati direttamente e attraverso l'indotto.



³ Coca-Cola: così vicina, così italiana. L'impatto socio-economico e occupazionale di Coca-Cola in Italia (2023)

ASSOCIAZIONI INDUSTRIALI

Partecipiamo attivamente alla vita delle associazioni industriali e dei consorzi più significativi per il nostro business. Anche nel 2023 abbiamo ricoperto un ruolo attivo in diverse associazioni.

ASSOBIBE

Presidente: Giangiacomo Pierini, Corporate Affairs & Sustainability Director Coca-Cola HBC Italia.

CONFINDUSTRIA

Componente del Consiglio Generale: Giangiacomo Pierini, Corporate Affairs & Sustainability Director Coca-Cola HBC Italia.

GRUPPO TECNICO INVESTITORI E INVESTIMENTI ESTERI DI CONFINDUSTRIA (ABIE)

Componente Expert Panel: Giangiacomo Pierini, Corporate Affairs & Sustainability Director Coca-Cola HBC Italia.

FEDERALIMENTARE

Vicepresidente: Giangiacomo Pierini, Corporate Affairs & Sustainability Director Coca-Cola HBC Italia.

CONFINDUSTRIA VERONA

Componente del Consiglio Direttivo e Vicepresidente con delega al capitale umano e alle politiche per i giovani: Giangiacomo Pierini, Corporate Affairs & Sustainability Director Coca-Cola HBC Italia.

ASSOLOMBARDA

Componente del Consiglio Direttivo: Giangiacomo Pierini, Corporate Affairs & Sustainability Director Coca-Cola HBC Italia.

Consigliere del Gruppo Alimentare: Giangiacomo Pierini, Corporate Affairs & Sustainability Director Coca-Cola HBC Italia.

Componente del Consiglio Direttivo del Gruppo Milano: Mattero Butturi, People & Culture Supply Chain and Work Relations Manager Coca-Cola HBC Italia.

UNINDUSTRIA (Roma - Frosinone - Latina - Rieti - Viterbo)

Componente del Consiglio Direttivo del Gruppo Alimentare: Giulia Miceli, Public and Regulatory Affairs Manager Coca-Cola HBC Italia.

CONFINDUSTRIA CASERTA

Componente del Consiglio Direttivo e Vicepresidente con delega alla innovazione, ricerca e sviluppo: Monica Rispoli, Plant Manager dello stabilimento di Marcianise di Coca-Cola HBC Italia.

CONFINDUSTRIA L'AQUILA

Componente del Consiglio Direttivo: Matteo Perfetti, HR Business Partner Coca-Cola HBC Italia.

CONFINDUSTRIA BASILICATA

Componente del Consiglio Direttivo del Gruppo Alimentare: Sergio Frigeri, HR Business Partner Coca-Cola HBC Italia.

UNESDA (European Soft Drinks Industry)

Membro del board: Giangiacomo Pierini, Corporate Affairs & Sustainability Director Coca-Cola HBC Italia.

CIAL (Consorzio Nazionale Imballaggi Alluminio)

Componente del Consiglio di Amministrazione: Giulia Miceli, Public and Regulatory Affairs Manager Coca-Cola HBC Italia.

CORPET (Consorzio Autonomo Nazionale per la gestione dei contenitori in PET)

Componente del Consiglio di Amministrazione: Giulia Miceli, Public and Regulatory Affairs Manager Coca-Cola HBC Italia.



PARTNER LEADER 24/7 NEL SETTORE DELLE BEVANDE

**IL CONTESTO IN CONTINUA EVOLUZIONE SI RIFLETTE
ANCHE SUI MODELLI DI CONSUMO, OGGI SEMPRE
PIÙ RAPIDI E DIVERSIFICATI**

Vogliamo offrire prodotti sempre in linea con le esigenze dei consumatori e adatti ad ogni gusto, stile di vita e occasione di consumo: **innovare significa intercettare e anticipare i loro bisogni**. Questo fa di noi un partner leader 24/7 nel settore delle bevande. Distribuiamo su tutto il territorio nazionale, ad esclusione della Sicilia, le bevande analcoliche a marchio Coca-Cola, Fanta e Sprite, i tè freddi FuzeTea, le toniche Kinley e Three Cents, le acque minerali Lilia e Sveva, i succhi di frutta Amita, le bevande sportive Powerade e gli energy drink a marchio Burn e Monster Energy®, oltre ai prodotti Lurisia, mar-

chio italiano di acque (con i brand Bolle Stille e Santa Barbara di Lurisia) e bevande premium quali Chinotto, Gazzosa, Aranciata, Aranciata Rossa, Aranciata Amara, Limonata e Acqua Tonica e due bitter analcolici dedicati all'aperitivo. Per ampliare la nostra offerta commerciale, dal 2018 distribuiamo oltre 70 referenze di Spirits di marchi nazionali ed internazionali. In questo senso, il Gruppo Coca-Cola HBC nel 2023 ha acquisito dalla società Brown-Forman il marchio di vodka Finlandia, un prodotto nato nel 1970 e leader nel mercato delle Vodka nell'Europa centrale e orientale.



VERSO UN CONSUMO RESPONSABILE

MENO ZUCCHERI, PIÙ SCELTA

Continua il percorso di Coca-Cola per aiutare i consumatori a **ridurre la quantità di zucchero** che derivano dalle bevande, senza rinunciare alla piacevolezza del gusto. Questo è possibile grazie a:

- **Nuovi prodotti a basso o nullo contenuto calorico;**
 1. Da oltre 20 anni, ci siamo impegnati nell'adottare iniziative concrete per **invitare i consumatori a controllare l'assunzione di zuccheri**, nel pieno rispetto delle loro esigenze e della loro salute, e in linea con le raccomandazioni delle istituzioni sanitarie mondiali. **Oggi, in Italia il 71% del portafoglio è a ridotto, basso o nullo contenuto calorico**, e per ogni marchio del nostro brand offriamo almeno una variante a zero zuccheri o senza zuccheri aggiunti.
 2. Nel 2023 Coca-Cola ha lanciato sul mercato italiano **tre nuovi prodotti con zero zuccheri**, per continuare il percorso di offrire ai consumatori più scelta: Coca-Cola Zero Zuccheri Zero Caffeina, Powerade Zero Mountain Blast, Kinley Signature Tonic Water Zero.
- **Campagne di marketing responsabili;**
 1. Aderendo al Protocollo d'Intesa, siglato da Assobibe nel 2021 con il Ministero della Salute, ci siamo impegnati anche a **tutelare i consumatori più giovani**, attraverso l'astensione dalla vendita diretta di bevande

zuccherate, anche nelle scuole superiori e abbiamo confermato l'impegno, già contenuto nel Codice di Autoregolamentazione di ASSOBIBE in vigore dal 2006, a **rinunciare ad attività di marketing destinate ai bambini fino ai 13 anni**.

- **Confezioni più piccole, come la lattina da 150 ml;**
 1. Coca-Cola HBC Italia, in linea con la strategia globale di The Coca-Cola Company per semplificare il controllo dell'assunzione di zuccheri, è stata tra le prime aziende a investire nella **creazione di formati più piccoli e pratici**. In questa direzione, l'azienda continuerà a sostenere negli anni una strategia commerciale che **promuova packaging ridotti**, per fornire la giusta quantità per ogni esigenza e prevenire lo spreco alimentare. Oggi Coca-Cola Original Taste, Coca-Cola Zero Zuccheri, Coca-Cola Zero Zuccheri Zero Caffeina, Fanta e Sprite sono disponibili in questi formati.
- **Informazioni nutrizionali chiare e facilmente accessibili sulle confezioni delle bevande.**

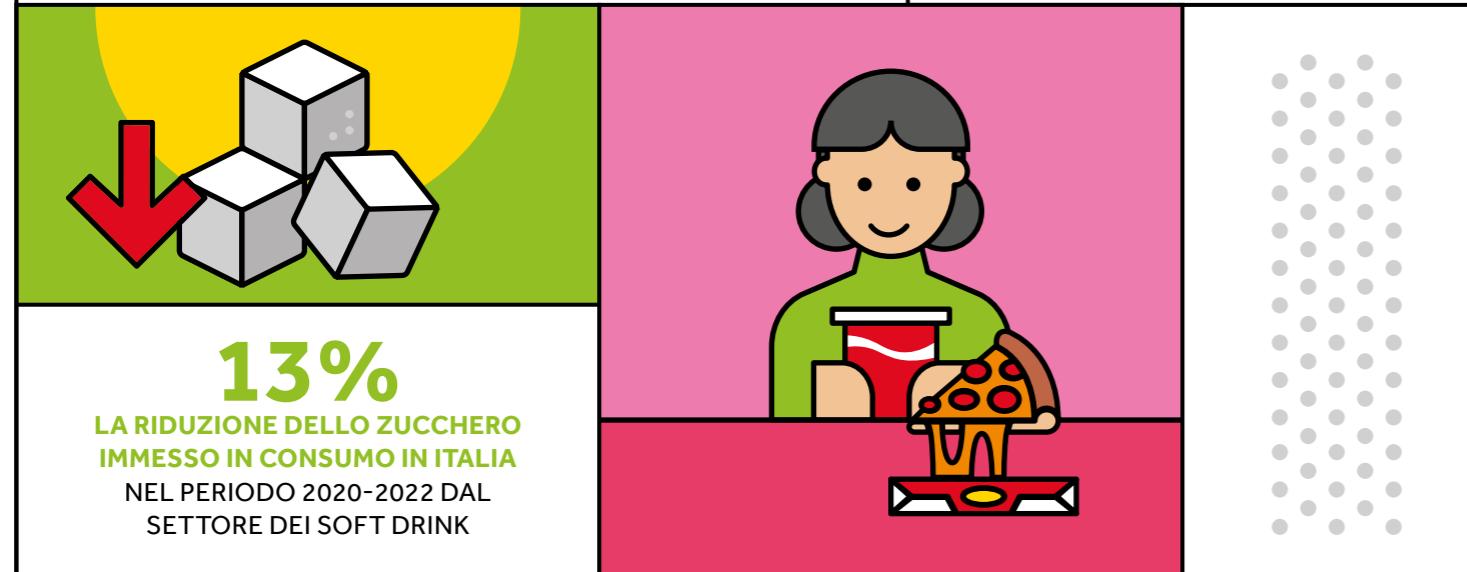
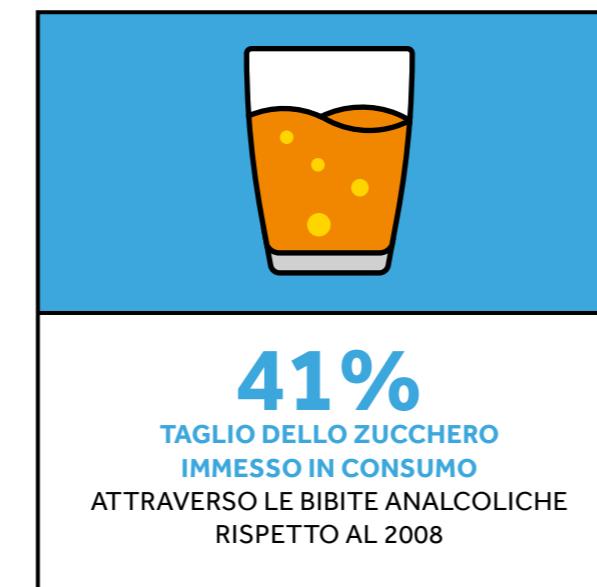
L'impegno del settore delle bevande

ASSOBIBE

Le aziende che rappresentano Coca-Cola in Italia hanno contribuito al **raggiungimento degli obiettivi stabiliti da ASSOBIBE**, l'associazione di Confindustria dei produttori di bevande analcoliche, **in linea con UNESDA**, l'associazione che rappresenta l'industria europea delle bevande. Lo zucchero immesso in consumo in Italia nel periodo 2020-2022 dal settore dei soft drink si è infatti ridotto di un ulteriore 13% rispetto al periodo precedente, con una contrazione di 24 mila tonnellate. Un risultato importante, che supera del 30% l'obiettivo fissato da ASSOBIBE e dal Ministero della Salute con l'ultimo Protocollo siglato nel 2021 e che rappresenta l'ultima tappa di un viaggio che dal 2008 ad oggi ha portato **al taglio del 41% dello zucchero** immesso in consumo attraverso le bibite analcoliche.

Un ulteriore impegno perseguito da ASSOBIBE, grazie al Protocollo d'intesa siglato con il Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali, consiste nella promozione e attuazione di **politiche di valorizzazione della filiera agricola italiana nell'ambito della produzione e vendita**

delle bevande analcoliche, con lo scopo di facilitare le condizioni per **mantenere e rafforzare l'approvvigionamento di frutta e di agrumi italiani**, di incentivare l'innovazione dei prodotti e l'ampliamento anche di versioni "bio", di lavorare sulla **riduzione degli sprechi alimentari** e sulla valorizzazione degli scarti.



L'APPROCCIO PER UNA CRESCITA SOSTENIBILE E INCLUSIVA

IN UN MOMENTO STORICO CARATTERIZZATO DA PROFONDI CAMBIAMENTI, SIAMO TUTTI CHIAMATI A CONTRIBUIRE ALLE SFIDE GLOBALI CHE CI ATTENDONO, RAPPRESENTATE IN PARTICOLARE NEI 17 OBIETTIVI DELL'AGENDA 2030 PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE DELLE NAZIONI UNITE

Ci proponiamo come **attori capaci di guidare l'intera filiera verso una crescita sostenibile**, intelligente ed inclusiva, e come promotori di sviluppo e cambiamento. La nostra Missione di So-

stenibilità 2025 racchiude gli impegni e le azioni di sostenibilità che abbiamo definito anche insieme ai nostri stakeholder, e che tracciano la strada per i prossimi anni.



SALUTE E BENESSERE
Assicurare il benessere per tutti e per tutte le età



IMPRESE, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE
Costruire un'infrastruttura resiliente e promuovere l'innovazione e una industrializzazione equa, responsabile e sostenibile



ISTRUZIONE DI QUALITÀ
Fornire un'educazione di qualità, equa ed inclusiva, e opportunità di apprendimento per tutti



CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI
Contribuire allo sviluppo economico e sociale di tutti i territori in cui l'azienda opera



PARITÀ DI GENERE
Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze



CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI
Ridurre l'impatto delle attività sull'ambiente, promuovendo l'innovazione lungo tutta la catena del valore, a partire dalle fasi di approvvigionamento fino al fine vita dei prodotti



ACQUA PULITA E SERVIZI IGIENICO-SANITARI
Limitare l'impatto sui bacini idrografici e ridurre i consumi d'acqua per litro di bevanda prodotta, coinvolgendo anche gli attori della filiera



LOTTA CONTRO IL CAMBIAMENTO CLIMATICO
Promuovere la riduzione delle emissioni di gas a effetto serra in atmosfera, con l'obiettivo di raggiungere zero emissioni entro il 2040



LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA
Incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti

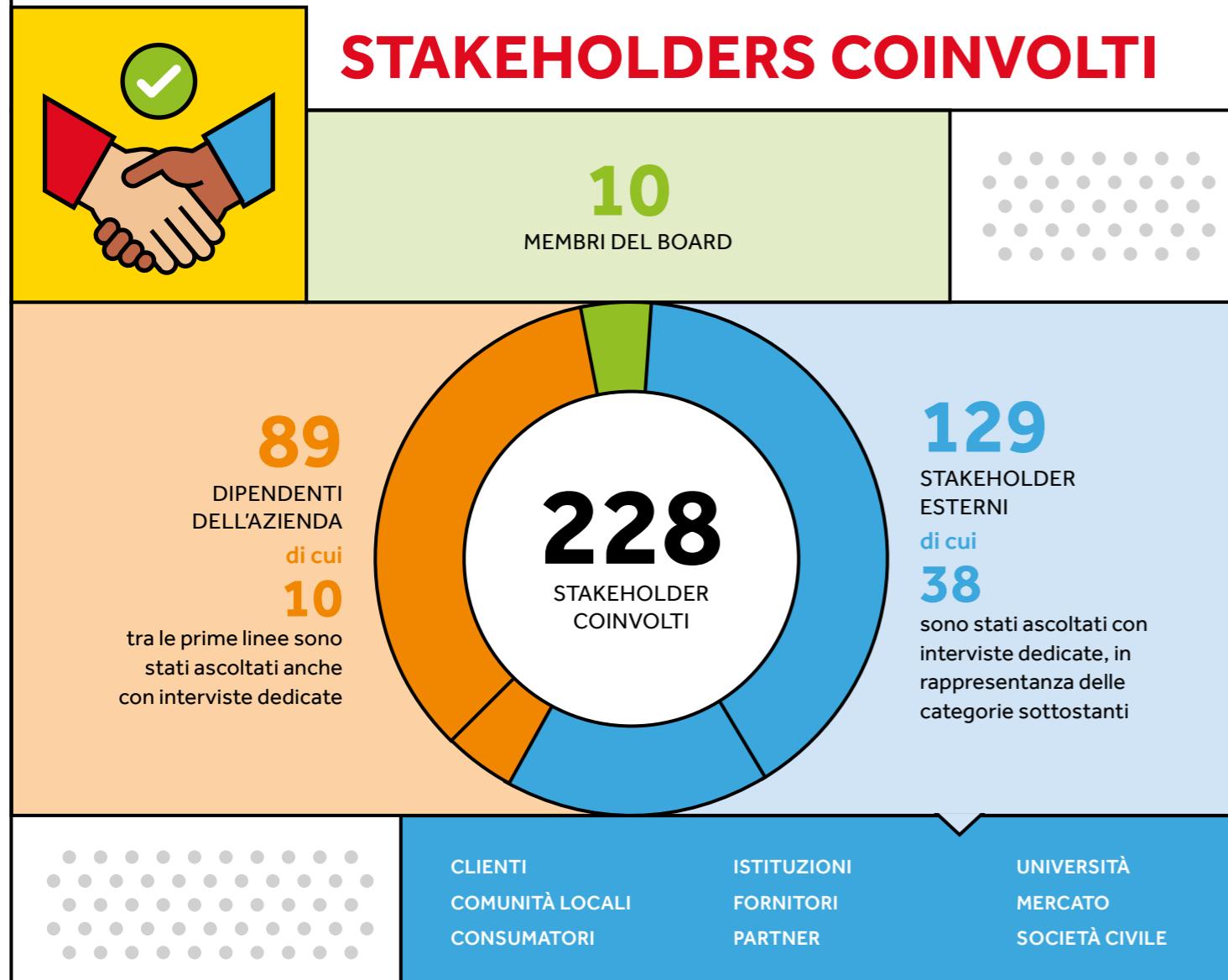


PARTNERSHIP PER GLI OBIETTIVI
Condividere - con governi, settore privato e società - visione, principi, valori e obiettivi che pongano le persone e il pianeta al centro dell'attenzione

Le tematiche chiave di sostenibilità

L'analisi di materialità⁴ rappresenta ogni anno il punto di partenza per definire i temi oggetto di rendicontazione all'interno del Rapporto di Sostenibilità, ma anche un indirizzo per guidare il nostro impegno e la nostra strategia. È un percorso che si fonda sull'ascolto dei nostri stakeholder, interni ed esterni, ne raccoglie prospettive e riflessioni per integrarle nella strate-

gia. Anche quest'anno, declinando sul territorio in cui operiamo gli esiti del processo condotto a livello di Gruppo⁵, abbiamo portato avanti il confronto continuo con i nostri stakeholder, volto a individuare e valutare la significatività dei temi che hanno il maggiore impatto sull'economia, sulla società e sull'ambiente.

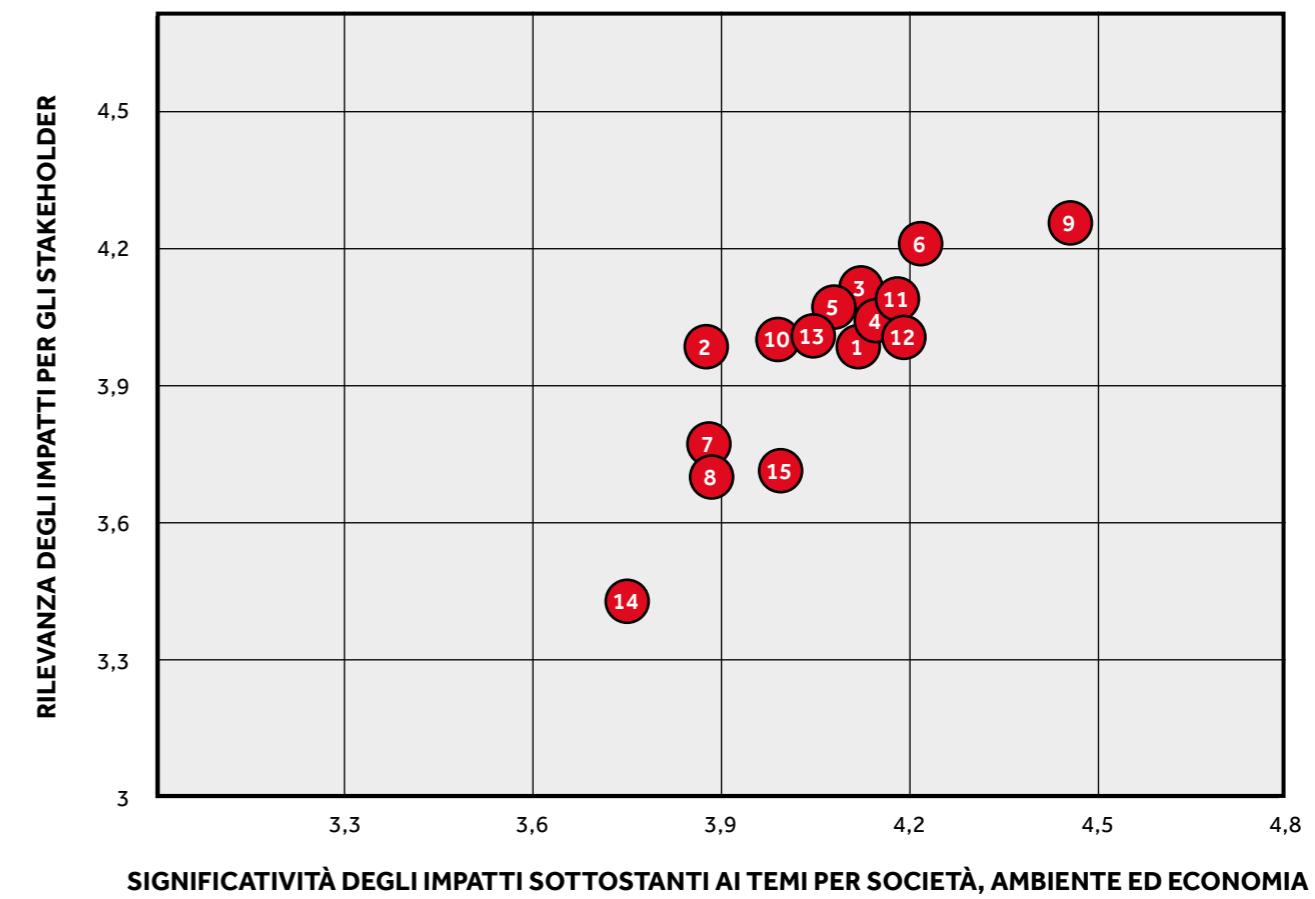


⁴ Si consulta la sezione "Impatti" del presente documento per ulteriori informazioni
⁵ Si consulta la sezione "Indice dei contenuti GRI" del presente documento

Matrice di materialità

La matrice di materialità rappresenta l'esito del processo di analisi e del coinvolgimento degli stakeholder attraverso il collocamento dei temi sull'area individuata da due assi, di cui

quello orizzontale specifica la significatività degli impatti sottostanti ai temi per società, ambiente ed economia, mentre quello verticale la rilevanza degli impatti per gli stakeholder.



PER UNA MIGLIORE GESTIONE DEI RISCHI

L'APPROCCIO ALLA GESTIONE DEI RISCHI LEGATI ALL'ATTIVITÀ DELL'IMPRESA E AGLI IMPATTI CHE NE DERIVANO È STRETTAMENTE CONNESSO ALLA RILEVANZA DEI TEMI DI SOSTENIBILITÀ E DI PROTEZIONE DELLE NOSTRE PERSONE E DEL NOSTRO BUSINESS

Il nostro processo di gestione del rischio segue le linee guida del Gruppo, definite all'interno del programma "Business Resilience - Enable growth & protect the business", e si fonda su un approccio metodologico denominato "Smart Risk", adottato in tutti i nostri stabilimenti. La continua attenzione ai temi di Risk Appetite, mitigazione e prevenzione permette al Senior Leadership Team, responsabile in ultima analisi del sistema di gestione del rischio, di reagire in modo immediato e in tutti i settori aziendali alle sfide che potrebbero manifestarsi.

Nel 2023, la crisi geopolitica ha avuto diversi effetti sul nostro business, tra cui il rincaro e la carenza delle materie prime, l'impennata dei costi relativi alle utenze e all'approvvigionamento di energia che hanno continuato a generare rischi per vendite e ricavi, dovute dall'inflessione della domanda per via dell'impatto inflattivo sui consumatori e sui clienti. Riguardo la catena di fornitura, abbiamo consolidato le revisioni del nostro assetto logistico e di gestione dei magazzini per stabilizzare il network distributivo e degli approvvigionamenti. In parallelo, è proseguita l'analisi di esposizione al rischio della Società per garantire che i temi materiali e i principali rischi dell'azienda fossero gestiti in linea con gli obiettivi strategici, attraverso revisioni mensili per singola funzio-

ne, poi sintetizzati e presentati periodicamente al comitato direttivo (SLT) e trimestralmente ai responsabili di Gruppo. In tabella viene presentata una panoramica dei rischi più rilevanti per le nostre attività alla fine del 2023, in relazione alle tematiche più significative emerse dall'analisi di materialità. Restituisce una valutazione della probabilità di accadimento e delle potenziali conseguenze dei principali rischi che possono riguardare l'azienda. La mappatura viene costantemente aggiornata, in considerazione all'eventuale manifestarsi di rischi che non sono ancora noti, o che non sono ritenuti attualmente significativi, in base al potenziale impatto sulle attività o sulle performance finanziarie dell'azienda.

RISKONNECT

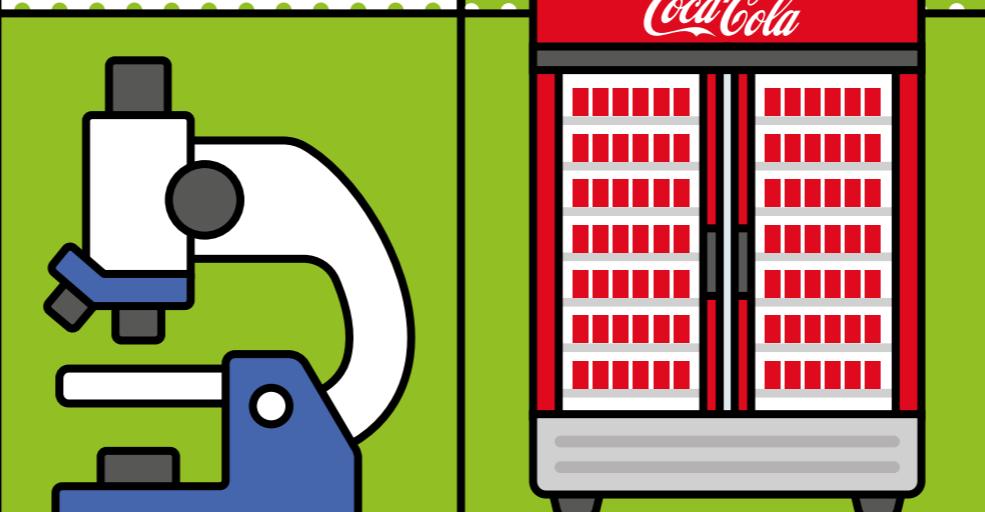
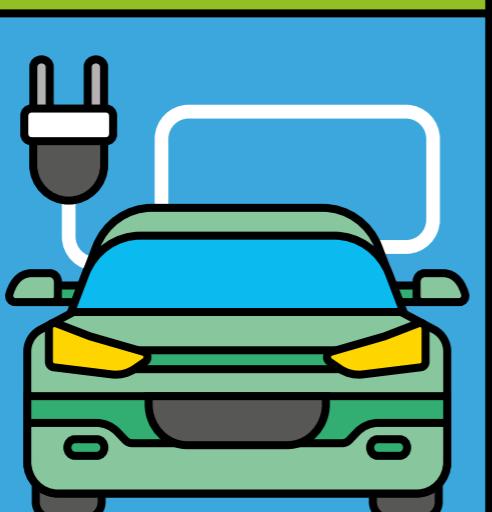
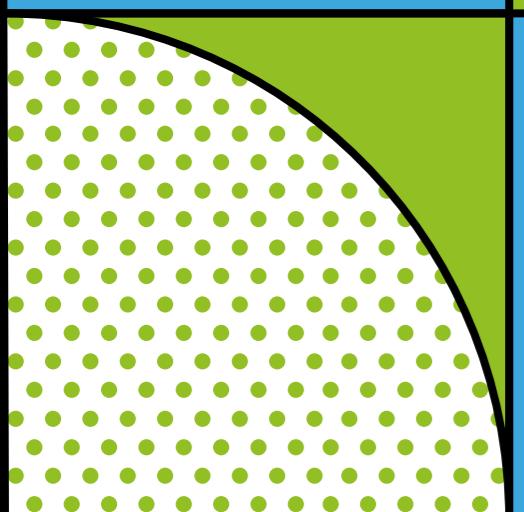
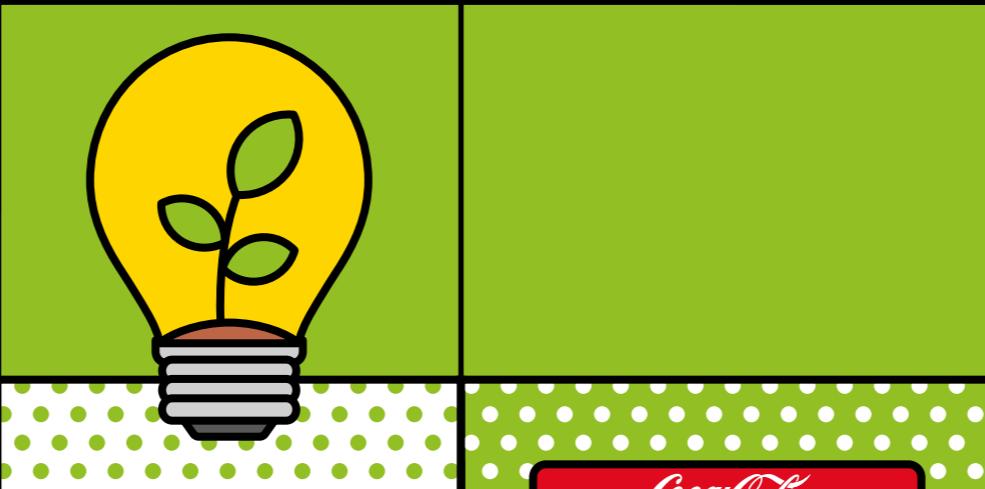
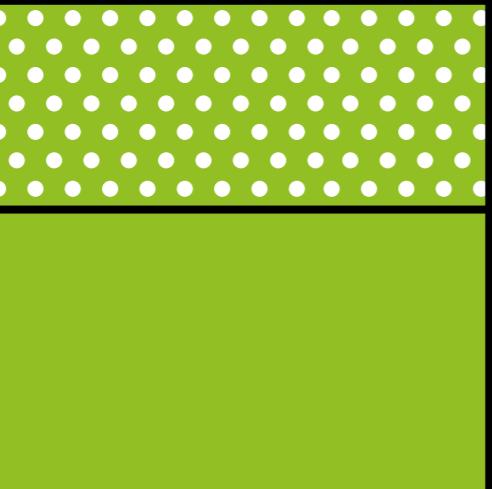
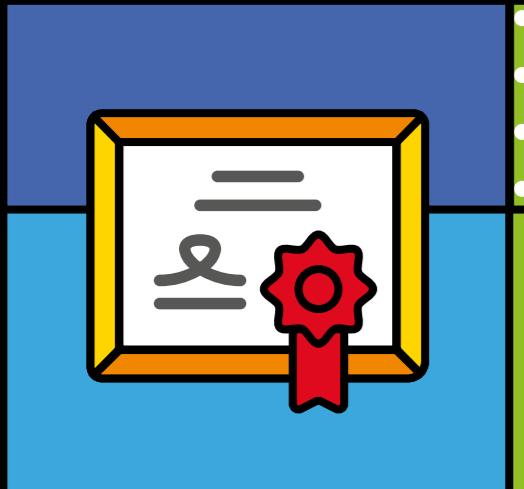
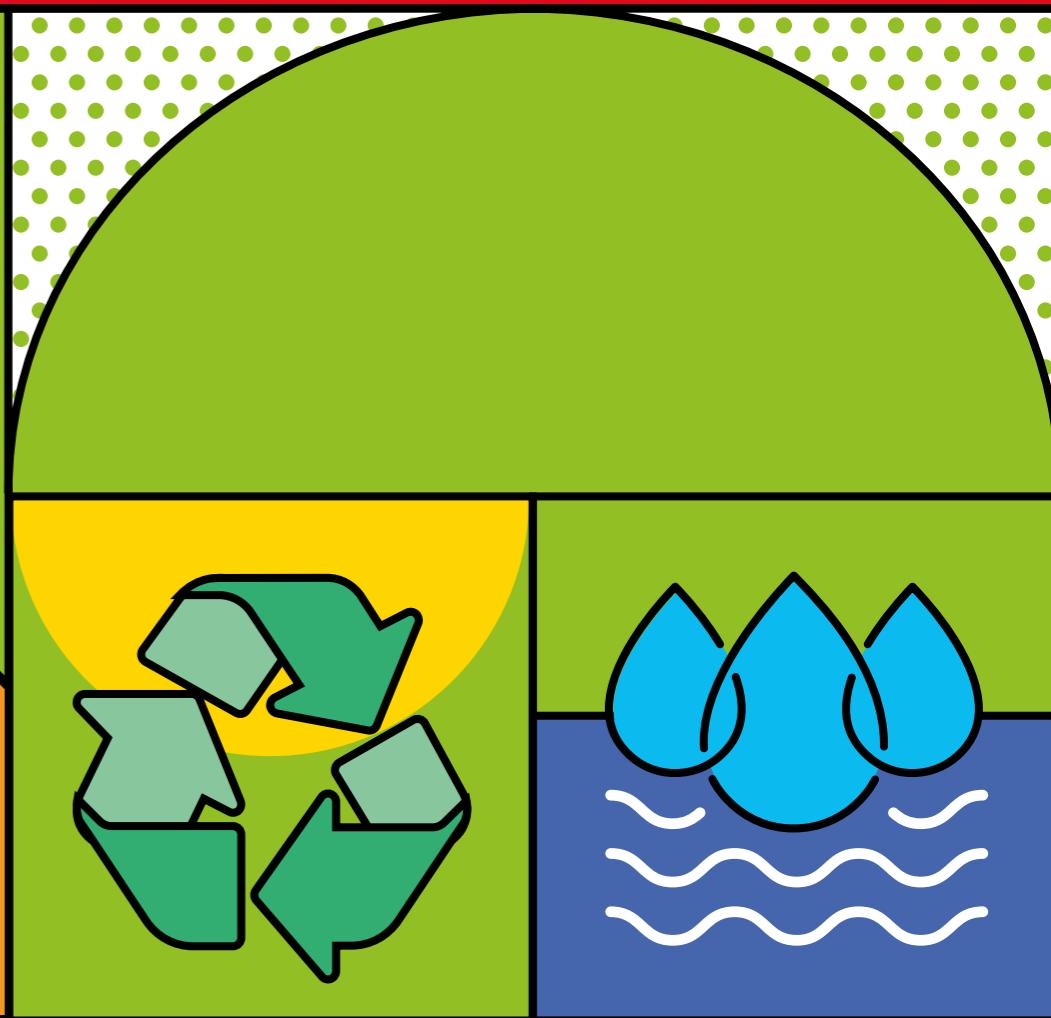
Oltre ad avviare la revisione delle policy di Gruppo denominate ERM Framework per il 2024, l'Italia è stata pilota per l'implementazione di un nuovo sistema informatico, Riskonnect, per il monitoraggio e la gestione dei rischi aziendali. Il nuovo sistema permette tre livelli di valutazione del rischio. Il primo al suo manifestarsi, il secondo basato sulla efficacia delle azioni previste per la mitigazione, il terzo sul valore residuale considerando l'efficacia delle mitigazioni rispetto al rischio iniziale.

APPROCCIO "SMART RISK"

Inoltre, il Gruppo Coca-Cola HBC ha avviato una revisione che è stata adottata da gennaio 2024 dell'ERM framework, documento che riepiloga e regola le logiche adottate in materia di gestione dei rischi.

▲ RISCHIO CRESCENTE VS 2022 □ RISCHIO STABILE VS 2022 ▼ RISCHIO DECRESCENTE VS 2022

Rischio	Descrizione	Impatto potenziale	Piano di mitigazione	Tema materiale collegato
▲ Instabilità geopolitica e relativi effetti sulla supply chain e sull'impatto inflattivo per i consumatori, i clienti e i fornitori	Impatti che hanno reso necessaria la continua revisione dell'approccio al business sia per l'assetto logistico, la gestione dei magazzini che per le strategie di vendita e di gestione delle promozioni	Rincaro e carenza delle materie prime, impennata dei costi relativi alle utenze e all'approvvigionamento di energia. Riduzione del potere d'acquisto da parte dei consumatori. Rischio aumento dei crediti insoluti a causa dell'inflazione	Sviluppo di piani e strategie per assorbire l'impatto sui ricavi e utili come ad esempio: interventi sui piani di vendita per prodotti più profittevoli. Revisione dei listini prezzi. Revisione dei contratti con fornitori strategici. Piani specifici per situazioni da mitigare in settori particolarmente colpiti, grazie a strategie di recovery insieme ai fornitori. Analisi continua della situazione sul mercato. Contenimento dei costi e riallocazione del budget disponibile	Approvvigionamento sostenibile Generazione e condivisione del valore, non solo in forme dirette di business ma anche in via indiretta (energia alternativa, welfare, riciclo e cultura della sostenibilità)
▼ Riciclo delle confezioni	Implementazione delle nuove normative europee in termini di gestione e riciclo dei rifiuti e sul refillable	Implementazione di nuove tecnologie e procedure con aumento dei costi e complessità di processo	Confronto con le associazioni di categoria e le Autorità per evidenziare il contributo dell'Azienda in tema di sostenibilità ambientale	Packaging e gestione dei rifiuti Generazione e condivisione di valore Innovazione
▼ Limitazione sulla capacità distributiva nell'hub di Nogara	L'attuale capacità distributiva è messa sotto pressione per volumi previsti	Seguire la problematica con priorità coinvolgendo i nostri partner logistici in loco e finalizzando l'implementazione delle nuove tecnologie per la gestione della preparazione dei carichi e della movimentazione delle merci con il team Centrale	Migliorare la produttività stabilizzando i sistemi implementati. Rafforzare il coordinamento delle operazioni all'interno dell'Hub con aggiunta di personale, considerando i maggiori spazi e il numero di transazioni da gestire. Rendere più efficienti i tempi di transito durante le fasi di carico. Affinare la pianificazione della preparazione carichi tra consegne e trasferimenti nei magazzini.	Approvvigionamento sostenibile Generazione e condivisione del valore Innovazione
► Procedure di Qualità per i nuovi prodotti	Validazione dei protocolli di qualità per i nuovi prodotti e packages	Qualità dei prodotti e sicurezza dei consumatori con impatto sulla reputazione aziendale	Implementazione delle procedure di validazione per ogni nuovo prodotto e confezione, al fine di prevenire qualsiasi problema di qualità	Qualità del prodotto Innovazione





LA NOSTRA MISSIONE

6 ACQUA PULITA
E SERVIZI
IGENICO-SANITARI



GLI IMPATTI DELL'ATTIVITÀ UMANA SULL'AMBIENTE E SUL CLIMA SONO SEMPRE PIÙ EVIDENTI

9 IMPRESE,
INNOVAZIONE
E INFRASTRUTTURE



12 CONSUMO
PRODUZIONE
RESPONSABILI



13 LOTTA CONTRO
IL CAMBIAMENTO
CLIMATICO



Da tempo abbiamo intrapreso un percorso che ci vede impegnati nel promuovere soluzioni in grado di ridurre l'impatto delle nostre attività sull'ambiente. La Missione Sostenibilità 2025, che recepisce le politiche ambientali del Gruppo Coca-Cola HBC, indica gli obiettivi da traguardare e copre tutta la catena del valore, passa per i processi produttivi innovando costantemente in ogni fase del ciclo di vita dell'imballaggio, riducendo sensibilmente i consumi energetici e le emissioni e gestendo la risorsa idrica in modo responsabile, fino alla distribuzione.

LA GESTIONE DEGLI ASPETTI AMBIENTALI È REGOLATA DA SPECIFICHE POLICY DI GRUPPO:

Politica ambientale

Condurre tutte le attività d'impresa in modo responsabile, tenendo conto dell'impatto ambientale e della sostenibilità delle performance.

Gestione responsabile delle acque

Contenere l'impatto sui bacini idrografici e promuovere attività di gestione delle acque nelle comunità in cui operiamo. Impegnarsi a ridurre i consumi d'acqua per litro di bevanda prodotta, coinvolgendo anche i fornitori di materie prime e di imballi.

Posizione in tema di cambiamenti climatici

Limitare l'impatto sul clima generato dalle attività di business, riducendo il consumo di energia o incrementando l'impiego di energie alternative o rinnovabili.

Gestione e riciclo degli imballaggi a fine vita

Migliorare le performance ambientali nel settore degli imballaggi e nella gestione post-consumo. Assumersi la responsabilità del materiale raccolto in qualità di membro delle organizzazioni per il recupero autorizzato.

LA NOSTRA VISIONE, UN IMPEGNO CONDIVISO

Per rispondere alle sfide ambientali abbiamo ripensato al nostro modello di business in ottica di circolarità, coinvolgendo tutti gli attori che con noi possono contribuire a raggiungere l'obiettivo di una filiera sostenibile, a partire dai fornitori, passando per le università, fino ai clienti, alle comunità locali, alle organizzazioni non governative e al mondo dell'industria. Con il nostro partner strategico The Coca-Cola Company condividiamo la visione "World Without Waste", un percorso ambizioso e di lungo termine con l'obiettivo di:

- **Rendere riciclabile tutto l'imballaggio primario** entro il 2025, obiettivo che in Italia è già stato raggiunto ;
- **Raccogliere e riciclare** l'equivalente di una bottiglia o di una lattina per ciascuna di quelle vendute;
- Utilizzare il 50% di **materie riciclate nei nostri imballaggi** entro il 2030.

Per realizzare questo impegno, abbiamo individuato una serie di obiettivi a medio termine che si inseriscono nel quadro più ampio "Missione Sostenibilità 2025".

DI ORIGINE SOSTENIBILE

L'IMPATTO AMBIENTALE ED ECONOMICO DELLE NOSTRE ATTIVITÀ È LARGAMENTE INFLUENZATO DALLE NOSTRE SCELTE SULLA CATENA DI FORNITURA

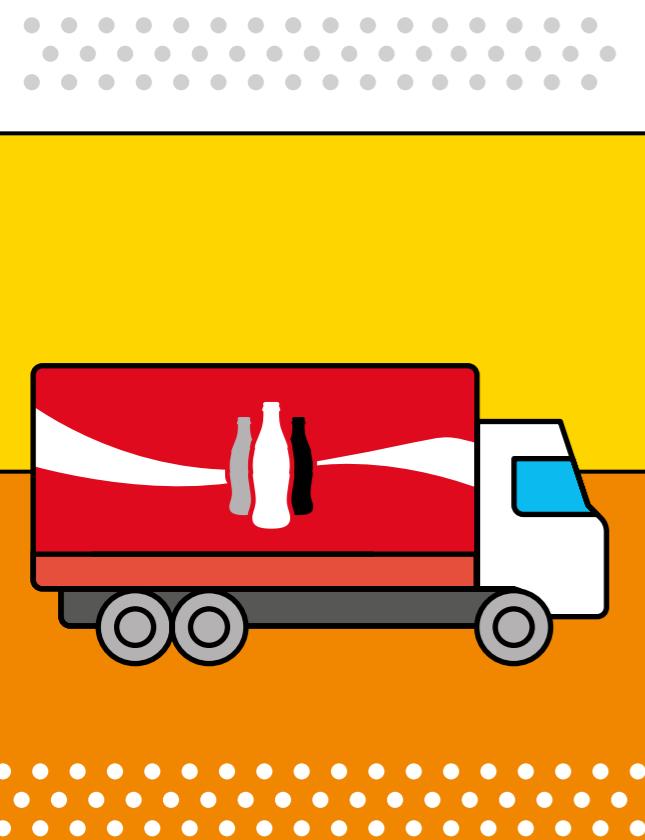
Negli anni ci siamo orientati verso un approvvigionamento sostenibile delle materie prime, promuovendo percorsi di innovazione con i fornitori, investendo in nuove tecnologie e condividendo strumenti e conoscenze.

COSA C'È DIETRO ALLE NOSTRE BEVANDE?

Presso gli stabilimenti di Nogara, Oricola e Marcanise sono presenti i pozzi costruiti seguendo rigidi criteri ingegneristici da cui estraiamo **l'acqua** utilizzata per la produzione delle bevande e per il funzionamento dei processi. Ogni sito produttivo è sottoposto a valutazioni sul rischio idrico e piani di protezione delle fonti d'acqua, in modo da garantire il presidio su un utilizzo sostenibile delle risorse idriche e sulla tutela degli ecosistemi. L'acqua è alla base delle nostre bevande: ne determina la qualità e la sicurezza oltre ad essere necessaria per la coltivazione degli ingredienti di origine agricola che utilizziamo.

Nella selezione delle **materie prime di origine agricola** che rientrano nella produzione di alcune delle nostre bevande privilegiamo gli ingredienti coltivati nel rispetto dei principi dell'agricoltura sostenibile. Dalla filiera agrumicola del nostro Paese scegliamo il succo 100% italiano di Fanta Original, quello delle Arance Rosse di Sicilia IGP per Fanta Aranciata Rossa Senza Zuccheri Aggiunti e il succo di Limone di Siracusa IGP per Fanta Limonata Senza Zuccheri Aggiunti, con la garanzia di qualità dei rispettivi Consorzi. Le ricette delle bevande Lurisia utilizzano ingredienti e materie prime provenienti da aree rurali italiane, coltivate nel rispetto della sostenibilità ambientale e sociale. Infine, FuzeTea viene prodotto con estratto di tè proveniente da fonti selezionate e coltivazioni certificate Rainforest Alliance, per un'agricoltura sostenibile che rispetta rigorosi criteri sociali e ambientali lungo tutta la filiera.





NUMERO DI FORNITORI PER TIPOLOGIA

	2021	2022	2023
T&S e Ricambi	269	217	256
Materie prime	120	107	112
Trasporti	151	116	139
Marketing e servizi	908	673	793
Totale azienda	1.448	1.113	1.300

NUMERO DI FORNITORI PER AREA GEOGRAFICA

	2021	2022	2023
Nord	877	641	790
Centro	151	106	135
Sud	167	144	141
Esterno	253	222	234
Totale azienda	1.448	1.113	1.300

BASI SOLIDE PER UNA CATENA DI FORNITURA SOSTENIBILE

La selezione dei nostri fornitori si basa su un'attenta valutazione delle loro performance ambientali e sociali, privilegiando soggetti locali per supportare la crescita economica del territorio. I rapporti con i fornitori sono disciplinati dai **Principi Guida** di rispetto ambientale, sociale, dei diritti umani e delle leggi sul lavoro. Oltre ai nostri Principi Guida, i fornitori devono essere conformi a:

- leggi locali, nazionali ed europee;
- D.Lgs. 231/2001;
- 8 Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro;
- sottoscrivere il Codice di Comportamento negli Affari della Società⁶.

Agli appaltatori critici, insieme alla conformità alle normative settoriali definita contrattualmente, richiediamo anche la documentazione attestante la regolare retribuzione e contribuzione verso

i dipendenti. Per ridurre le emissioni di CO₂ in tutta la filiera produttiva, in fase di selezione affianchiamo alle conformità normative anche la valutazione delle fonti di approvvigionamento e le politiche energetiche adottate dal fornitore, che è inoltre tenuto a rispettare le "Specifiche per la fornitura di servizi di trasporto", un documento che è parte integrante dei contratti di logistica che include la richiesta di **utilizzare veicoli che rispetti lo standard EURO IV**. Privilegiamo i partner in grado di ottimizzare le distanze e quantità di merce trasportata integrando i processi di gestione e monitoraggio dei fornitori con la piattaforma ECOVADIS e la piattaforma di Gruppo Exiger, che ci aiuta a presidiare la due diligence in ambito anticorruzione. All'interno degli stabilimenti produttivi adottiamo un protocollo di verifica che valuta la qualità e le prestazioni dei materiali di fornitura, prima di autorizzarne l'effettivo utilizzo.

UNA PRODUZIONE RESPONSABILE

NELLA PRODUZIONE DELLE NOSTRE BEVANDE CI PRENDIAMO CURA DELLA RISORSA IDRICA, DELLA SOSTENIBILITÀ ENERGETICA E DELLA SICUREZZA ALIMENTARE

L'acqua trattata e raffreddata si trasforma in sciropo semplice con l'aggiunta di zucchero o dolcificanti senza calorie, preparato in appositi serbatoi e successivamente filtrato per rimuovere eventuali impurità. Mescolato al "concentrato" o ai "preparati base" che servono alla preparazione delle bibite, diventa "sciropo finito". L'aggiunta di anidride carbonica conferisce la nota frizzante. A questo punto la bibita è pronta per l'imbottigliamento. Sono processi produttivi in cui poniamo la più elevata attenzione nel massimizzare l'efficienza energetica ed idrica, in linea con la strategia del Gruppo.

Gli stabilimenti produttivi di Nogara, Oricola e Marcianise sono dotati di impianti fotovoltaici.

I siti di **Oricola** e **Marcianise** presentano anche degli impianti di trigenerazione, in grado di produrre allo stesso tempo energia elettrica ed energia termica calda e fredda, mentre a **Nogara** è installato un impianto di quadrigenerazione, che è anche in grado di soddisfare il 100% del fabbisogno di CO₂ alimentare per la produzione di bevande dello stabilimento.

Questa scelta contribuisce a ridurre i costi di fornitura, i consumi di energia primaria e, di conseguenza, le emissioni derivanti.

MENO EMISSIONI TRA GLI INGREDIENTI

Anche nel 2023 è stato confermato l'ottenimento della certificazione ISO5001:2018 per il sistema di gestione dell'energia degli stabilimenti di Nogara, Oricola e Rionero. **Nel 2023 il nostro consumo energetico per litro di bevanda prodotta è di 0,36 MJ/l⁷**.

Muoviamoci sostenibilmente

In tutti gli stabilimenti è stata creata l'infrastruttura necessaria per la ricarica delle auto elettriche aziendali. Questo consente di ampliare il parco auto aziendale con la sola propulsione elettrica e di muoversi a zero emissioni.



⁷ L'aumento del valore MJ/l rispetto al 2022 è riconducibile all'integrazione nel perimetro dell'indicatore delle performance dello stabilimento Lurisia.

⁸ L'aumento del valore gCO₂/LBP rispetto al 2022 è riconducibile all'integrazione nel perimetro dell'indicatore delle performance dello stabilimento Lurisia.

⁹ Ogni titolo è rilasciato da GSE (Gestore Servizi Energetici) per ogni MWh di energia elettrica immessa in rete, in conformità con la Direttiva 2009/28/CE.

¹⁰ Viene considerata l'energia elettrica acquistata dalla rete prodotta da fonti rinnovabili certificata tramite Garanzie di Origine e l'energia acquistata o autoprodotta da impianti di cogenerazione ad alta efficienza energetica. La riduzione del valore rispetto al 2022 è riconducibile all'integrazione nel perimetro dell'indicatore delle performance dello stabilimento Lurisia.

⁶ Sono esclusi dalla sottoscrizione dell'obbligo di rispettare il Modello 231 e il Codice Etico di CCHBCI i soli studi legali, notarili e tributari e alcune società di consulenza con cui l'Azienda collabora

NETZERO BY 40

Net Zero By 40 è il programma di Coca-Cola HBC con cui ci impegniamo a **raggiungere zero emissioni nette lungo l'intera catena del valore entro il 2040**. Il percorso prevede:

- **250 milioni di euro di investimenti** a livello di Gruppo entro il 2025 in iniziative di riduzione delle emissioni;
- Un continuo processo di innovazione per la **decarbonizzazione** delle nostre operazioni dirette, utilizzando al 100% di elettricità rinnovabile e a fonti energetiche a basse emissioni di carbonio;
- Un approccio più circolare e a basse emissioni aumentando l'uso di rPET, adottando opzioni riutilizzabili e prive di imballaggi, rimuovendo la plastica negli imballaggi secondari;
- La fornitura ai clienti di **frigovetrine ecofriendly**;
- La riduzione delle emissioni derivanti da ingredienti agricoli;
- L'implementazione del programma "Green Fleet" per la **decarbonizzazione della flotta auto**.

INNOVARE PER PROCESSI PRODUTTIVI PIÙ EFFICIENTI

Guidati dalla strategia di Gruppo, anche nel 2023 abbiamo investito in nuovi macchinari come caldaie, chillers e compressori, e linee di produzione tecnologicamente avanzate, in grado di garantire risparmi energetici, idrici, di aria compressa e di emissioni di CO₂. Di seguito i principali interventi:

Nuovi compressori ed efficientamento

- Nuovi compressori installati presso lo stabilimento di Marcianise;
- Riduzione della pressione necessaria e recuperazione aria, con conseguente riduzione di energia necessaria presso Marcianise, Nogara, Oricola e Rionero.

Nuove caldaie ed efficientamento

- Nuova caldaia installata presso gli stabilimenti di Lurisia ed Oricola;
- Isolamento delle tubazioni delle linee di tra-

sporto di vapore, condensa, acqua calda e corpo macchina al fine di ridurre la dispersione di energia;

- Installazione economizzatori a Nogara, Marcianise, Oricola e Rionero.

Efficientamento sistemi illuminazione

Sostituzione dei sistemi di illuminazione obsoleti con l'installazione di sistemi LED ad alta efficienza sia in aree di produzione che di magazzino ad Oricola, Marcianise e Nogara.

Efficientamento chillers

Isolamento delle tubature ed ottimizzazione parametri di lavoro delle torri di raffreddamento presso Nogara, Marcianise e Rionero.

Nuova power room Marcianise

Sostituzione della cabina elettrica per una maggiore efficienza dell'alimentazione elettrica nello stabilimento di Marcianise.

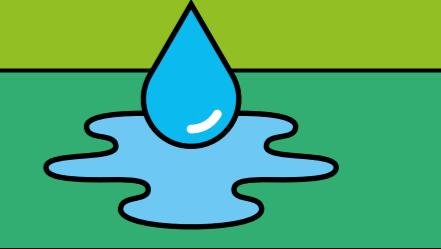
Abbiamo annunciato l'installazione di **due nuove linee di lattine a Oricola**, le prime nella storia dello stabilimento che fino ad oggi si è sempre concentrato sulla produzione di bibite in PET. Le nuove macchine vantano la miglior tecnologia disponibile nel mercato per minimizzare i consumi energetici, **riducendo di oltre il 25% l'intensità energetica** necessaria a imbottigliare un litro di bevanda.

IL VALORE DELL'ACQUA

L'acqua è alla base delle nostre bevande: ne determina la qualità e la sicurezza oltre ad essere necessaria per la coltivazione degli ingredienti di origine agricola che utilizziamo. Attraverso continui investimenti in innovazione tecnologica miriamo a ridurre il consumo di acqua in rapporto ai litri di bevanda prodotta. L'acqua utilizzata nei processi produttivi viene prima sottoposta a speciali trattamenti che ne assicurano la sicurezza microbiologica e la corretta concentrazione di sali naturalmente disciolti, secondo le precise caratteristiche organolettiche.

Trattiamo il 100% delle acque reflue che derivano dalle attività produttive.

Abbiamo aderito allo standard di certificazione volontaria Alliance for Water Stewardship (AWS): tutte le nostre fabbriche di produzione bibite e la fabbrica di Fonti del Vulture (PZ) sono certificate **Livello Gold Alliance for Water Stewardship**.



1,61 L/LBP
INTENSITÀ IDRICA

RIDOTTA DEL 9% NEL 2023
RISPETTO AL 2010¹¹

che riconosce una gestione responsabile della risorsa idrica.

Nel 2023 abbiamo continuato diversi tavoli di discussione e progetti con gli stakeholder locali per rafforzare e condividere l'impegno nella protezione dei bacini idrici da cui attingiamo. Inoltre, abbiamo partecipato ad eventi di sensibilizzazione sulla protezione della risorsa idrica e di condivisione di buone pratiche presso realtà del territorio. Il percorso annuale di engagement è stato un'ulteriore occasione per confrontarci sul tema acqua con i nostri stakeholder nazionali e locali, raccogliendo percezioni e criticità a riguardo, condividere pratiche e intenzioni, individuare possibili ambiti progettuali e coltivare partnership per la valorizzazione e la tutela delle risorse idriche.

I CINQUE PILASTRI AWS

COMPRENDERE DIPENDENZE E IMPATTI IDRICI

ASSICURARE L'ESISTENZA DI PROCEDURE E DI RESPONSABILI PER L'ACQUA

COSTRUIRE RELAZIONI CON GLI STAKEHOLDER LOCALI LEGATI ALL'ACQUA

MITIGARE I RISCHI IDRICI OPERATIVI E DELLA CATENA DI APPROVVIGIONAMENTO

AFFRONTARE SFIDE CONDIVISE CON ALTRE PARTI INTERESSATE CHE SI APPROVVIGIONANO DALLO STESSO BACINO IDROGRAFICO

¹¹ Il valore relativo all'intensità idrica tiene in considerazione la sola acqua utilizzata ai fini produttivi. L'aumento del valore rispetto al 2022 è riconducibile all'integrazione nel perimetro dell'indicatore delle performance dello stabilimento Lurisia.

A dimostrazione del nostro impegno con i partner locali per la tutela della risorsa idrica, abbiamo collaborato con la Cooperativa locale Cà Magre per **il recupero e il risanamento di un'area umida, nei pressi dello stabilimento di Nogara denominata "Palude di Pellegrina"**, realizzando e curando materiali e percorsi didattici. La Palude di Pellegrina è stata riconosciuta dall'Unione Europea come un'area per la conservazione della biodiversità.

I WATER CHAMPIONS

A Marcianise, Oricola, Nogara e Fonti del Vulture abbiamo individuato i "water teams", **gruppi composti da almeno tre persone incaricate di garantire un approvvigionamento d'acqua responsabile**, monitorare i consumi e identificare al contempo progetti per il risparmio della risorsa. Ogni team è guidato da un "water champion", appartenente all'area Maintenance o QSE (Quality, Safety & Environment) e individuato dal management degli stabilimenti. La struttura di riferimento è "ufficializzata" sia all'esterno sia all'interno dei siti, così da avere punti di riferimento chiari sul tema, ed è sempre in contatto con la funzione QSE centrale, sia con il Country QSE Manager, sia con il Country Environmental Manager, che a loro volta hanno il compito di ordinare le attività e di segnalare rischi e opportunità al management.

IL NOSTRO STABILIMENTO DI RIONERO A TUTELA DELLA BIODIVERSITÀ

Nel 2023 abbiamo esteso allo Stabilimento di Rionero una valutazione per verificare il grado di biodiversità all'interno dello stabilimento, nell'area attorno al sito e nel bacino idrico di riferimento. Lo studio ha restituito che l'87% della superficie dello stabilimento è adibito ad area verde che ospita piantumazioni di alberi decorativi e da frutto che rendono l'ambiente interessante come potenziale area di attrazione di sviluppo della fauna locale.

PROTEGGIAMO LE API PER TUTELARE LA BIODIVERSITÀ

In occasione della scorsa edizione del Report di Sostenibilità abbiamo adottato un alveare in ogni regione in cui siamo presenti, per proteggere 1,8 milioni di api. Le api proteggono l'ecosistema e consentono la riproduzione degli organismi vegetali, come ad esempio lo zucchero e gli agrumi necessari per molte delle bevande Coca-Cola.

SETE DI QUALITÀ

La qualità è il nostro biglietto da visita. La sicurezza alimentare e il mantenimento dei più elevati standard di qualità dei prodotti sono punti fermi del nostro business.



Dal 2022 tutti i processi produttivi di Gruppo hanno superato gli audit di certificazione volontaria di Qualità ISO 9001.

Zero is possible

La sicurezza alimentare e la qualità dei prodotti sono al centro delle attività produttive e insite nella nostra cultura aziendale: oltre al rispetto delle norme e dei sistemi di gestione seguiamo un principio di tolleranza zero verso le inadempienze.

Garantiamo la sicurezza dei nostri prodotti lungo tutta la filiera produttiva, dalla qualità delle materie prime fino al consumatore. Gli elevati standard di qualità dei prodotti The Coca-Cola Company sono assicurati attraverso controlli in loco presso i fornitori, negli esercizi pubblici e nei punti vendita che commercializzano i nostri prodotti. In questo percorso l'innovazione rappresenta una leva strategica per una crescita competitiva. Innovare significa intervenire sull'efficacia e l'efficienza dei processi produttivi, ma anche pensare a nuovi prodotti e migliorare quelli già esistenti, che siano al passo con le esigenze dei consumatori. Durante la fase di sanificazione gli impianti vengono puliti tramite diversi agenti chimici e naturali (acqua) che assicurano la rimozione di residui di prodotti precedenti e la proliferazione di microrganismi.

Le competenze dei nostri dipendenti sono indispensabili per presidiare gli aspetti di qualità, sicurezza e ambiente: **dal 2007 organizziamo all'interno degli stabilimenti il Total Quality Day**, una giornata in cui la produzione viene sospesa per dare spazio a momenti di formazione sul controllo delle materie prime e degli standard

qualitativi nei processi produttivi, la gestione sostenibile dei rifiuti e temi legati alla sicurezza, le procedure d'emergenza in caso di incendio e il primo soccorso. La **Quality Academy Advanced** mira a rafforzare le competenze dei dipendenti nel garantire la qualità e la sicurezza alimentare. Grazie al controllo digitale dei parametri di processo, inoltre, ci è possibile ridurre la probabilità di potenziali difetti e abilitare la gestione pre-dittiva.

Coinvolgendo i principali stakeholder che intercettiamo attraverso le nostre attività di vendita, logistica e produzione per promuovere lungo la catena del valore una maggior consapevolezza riguardo la sicurezza alimentare e la qualità dei prodotti e delle innovazioni apportate.

Tutto questo, affiancato a un continuo ascolto dei nostri consumatori, contribuisce ad alimentare il nostro sistema di raccolta e gestione dei reclami. Il 2023, anno in cui per la prima volta abbiamo incluso anche i reclami relativi ai prodotti Lurisia, si è chiuso a 0,22 cpm¹², in aumento rispetto allo 0,18 cpm del 2022.

Progetto pilota Qualità 4.0 verso la Smart Factory

Dal 2022 il progetto **Qualità 4.0 verso la Smart Factory** fornisce gli elementi che accelerano l'evoluzione digitale dei processi di controllo qualità e migliora le competenze e i comportamenti necessari per seguire gli sviluppi tecnologici e informatici. Permette la conoscenza delle tecnologie e delle soluzioni disponibili adottate da altri imbottiglieri, ispirando per la nostra crescita digitale.



¹² Numero di reclami per milione di unità di prodotto vendute

LE VITE DEL PACKAGING

LE NOSTRE STRATEGIE PER LA CIRCOLARITÀ

A questo punto la bibita è pronta per essere confezionata: viene quindi versata in contenitori perfettamente puliti e successivamente ermeticamente sigillati, etichettati, codificati e controllati ogni ora in moderni impianti automatici. Una volta riempite vengono divise secondo la destinazione: le bottiglie di vetro "a rendere" sono riposte in cassette, mentre quelle "a perdere", insieme alle bottiglie in PET, rPET e alle lattine, sono sistematiche in confezioni multiple. Il packaging utilizzato è una risorsa riciclabile. Promuoviamo continui investimenti per l'innovazione del packaging, attraverso collaborazioni con le Università per individuare materiali alternativi, lo studio di soluzioni in grado di ridurre il peso degli imballaggi e investimenti per ottimizzare costantemente le tecnologie utilizzate negli stabilimenti. Inoltre, prosegue il nostro impegno in attività di ricerca e sviluppo per identificare nu-

ve soluzioni che ci permettano di ridurre e ottimizzare il peso e il volume degli imballaggi.

DA RIFIUTO A RISORSA

Tutte le nostre bottiglie e lattine sono riciclabili e, se smaltite correttamente, possono tornare ad essere nuove bottiglie e nuove lattine e contribuire a ridurre l'impiego di materie prime e le emissioni di CO₂. Siamo impegnati in attività di innovazione e sensibilizzazione rivolte ai consumatori per promuovere il riciclo dei prodotti post consumo, favorendo un'economia circolare. Diamo poi nuova vita ai materiali riciclati trasformandoli in nuove preforme per le nostre bibite nel sito di Gaglianico.

1. PACKAGING PRIMARIO

Utilizzo di plastica riciclata (rPET)

Utilizziamo il PET (polietilene tereftalato) per le nostre bottiglie, materiale riciclabile più volte: le

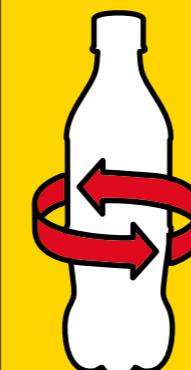


99,97%
DI RIFIUTI

DA PROCESSI DI IMBOTTIGLIAMENTO
DESTINATI AL RICICLO, AVVICINANDOCI
ALLO "ZERO LANDFILL"

TUTTE LE BOTTIGLIE DELLE BIBITE A MARCHIO THE COCA-COLA COMPANY SONO STATE PRODOTTE CON PLASTICA RICICLATA (RPET) AL 100%*, PROVENIENTI DALLO STABILIMENTO CCHCP DI GAGLIANICO DEDICATO ALLA PRODUZIONE DI PREFORME IN PLASTICA RICICLATA

*ad esclusione del tappo e dell'etichetta



bottiglie in PET, se correttamente conferite dopo l'utilizzo, possono trasformarsi in plastica riciclata (rPET) e avere una seconda vita. Nel 2023 abbiamo continuato ad investire nella plastica 100% riciclata per le nostre bottiglie, tappo ed etichetta esclusi. Le bottiglie in rPET possono presentare delle colorazioni che differiscono dalla normale trasparenza delle preforme in PET vergine: questo non influisce in alcun modo sulla qualità.

4.700 controlli qualità al giorno

-70% di emissioni di CO₂ nella produzione della preforma in rPET a Gaglianico, rispetto alla produzione in altro stabilimento della stessa preforma in pet vergine

Un ulteriore passo avanti per Gaglianico

Dopo il via libera dell'Autorità Europea per la Sicurezza Alimentare (EFSA), il sito¹³ è diventato operativo anche nella fase iniziale della produzione delle preforme. Grazie alle tecnologie all'avanguardia di cui è a disposizione, trasforma direttamente le scaglie di bottiglie di plastica riciclate in resina di rPET, nuovamente adatta al contatto con gli alimenti. La resina, che prima veniva acquistata da fornitori terzi è ora prodotta internamente, viene poi fusa per creare le preforme che, tramite soffiatura, diventeranno bottiglie in 100% PET riciclato negli stabilimenti produttivi.

Sgrammatura

La "sgrammatura", o "lightweighting", è la tecnica con cui riduciamo il packaging primario per ottimizzare il peso e il volume degli imballaggi.

Nel 2023 abbiamo lavorato alla sgrammatura della bottiglia di PET 0.75cl e 1 lt per Kinley, per una riduzione del peso della bottiglia del 15%.

Tethered Cap

Nel 2023, Coca-Cola ha esteso i *tethered caps*, i tappi uniti alla bottiglia, ai principali marchi del portafoglio, con l'obiettivo di semplificare la raccolta, il riciclo e ridurre la dispersione della plastica nell'ambiente. Un'innovazione che Coca-Cola ha implementato già nel 2021, anticipando le disposizioni contenute nella direttiva EU sulle chiusure degli imballaggi in plastica per bevande che entrerà in vigore a luglio 2024. Il tappo tethered è stato implementato e testato anche nelle nostre bottiglie di acqua negli stabilimenti di Rionero e Roccaforte di Mondovì.

BOTTIGLIA IN VETRO

-20,0% (VS 2020)
1 L A RENDERE

BOTTIGLIA IN VETRO

-35,5% (VS 2016)
0,33 L A PERDERE

LATTINE

-18,3% (VS 2009)
0,33 L

BOTTIGLIA IN PET

-21,5% (VS 2007)
1,5 L

BOTTIGLIA IN PET

-21,9% (VS 2007)
0,5/0,45 L

RISULTATI DI SGRAMMATURA

¹³ Lo stabilimento di Gaglianico è stato incluso dalla Commissione Europea nel registro dell'Unione per le nuove tecnologie, le aziende di riciclaggio, i processi di riciclaggio, i sistemi di riciclaggio e gli impianti di decontaminazione, secondo il nuovo regolamento 1616/2022.

2. IL PACKAGING SECONDARIO

KeelClip™ è l'innovativo sistema di imballaggio in carta FSC proveniente da filiera responsabile e 100% riciclabile che permette di eliminare completamente l'involucro in plastica dalle confezioni multiple di lattine.

Nel 2023 abbiamo testato le etichette composte di materiale sostenibile e ridotto l'altezza delle etichette nei formati maggiori a 1L.

3. FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE: DIPENDENTI E COMUNITÀ LOCALI

In linea con il piano "World Without Waste", e per assicurarci che ogni confezione possa avere una nuova vita, continuamo a sostenere progetti educativi legati alla sensibilizzazione dei consumatori sul tema del riciclo e dell'economia circolare. Tra questi:

Meeting di Rimini

Abbiamo partecipato al Meeting di Rimini 2023 (www.meetingrimini.org), con uno stand dedicato al nostro Rapporto di Sostenibilità 2022, "La scelta di guardare lontano", e abbiamo coinvolto oltre 1.000 partecipanti nella "Missione Coca-Cola", una serie di attività finalizzate a sensibilizzare i consumatori sulle nostre iniziative di sostenibilità e sul corretto riciclo delle bottiglie in PET, in collaborazione con il consorzio Coripet.

Nei Parchi Marini Calabria... ogni lattina vale

Nel 2023, per il terzo anno consecutivo abbiamo collaborato con il CIAL (Consorzio Nazionale Imballaggi in Alluminio) e l'Ente Parchi Marini della Calabria per una speciale raccolta delle lattine in 100 lidi balneari di 18 Comuni calabresi, tutti situati in area protetta dall'Ente Parchi Marini della Regione. Grazie al progetto "Ogni Lattina Vale" abbiamo recuperato e riciclato 150mila lattine.

Attività di sensibilizzazione con Coop

Anche nel 2023 abbiamo collaborato per il secondo anno consecutivo con Coop in oltre 500 punti vendita per informare il consumatore sulla seconda vita della bottiglia in PET e sulla nostra gamma in 100% rPET. Inoltre, in 30 negozi sono state sviluppate attività di sensibilizzazione sul corretto riciclo.



UNA DISTRIBUZIONE SOSTENIBILE

ABBIAMO INVESTITO PER INNOVARE TUTTA LA CATENA DI DISTRIBUZIONE E PER RIDURRE L'IMPATTO NEL NOSTRO PERCORSO VERSO IL CONSUMATORE

Quella della distribuzione è una fase in cui distributori, magazzini, retailer e piattaforme digitali collaborano sinergicamente.

Innovare nella fase di distribuzione significa gestire la strategia logistica con una logica di costante rivoluzione, ottimizzando le reti di distribuzione e gli itinerari per prevenire spostamenti e flussi di trasferimento inefficienti, oltre ad integrare le migliori tecnologie nei punti vendita, a partire dalle frigorive che conservano e refrigerano le bevande.

Dopo questo "ultimo miglio" il prodotto è arrivato ai consumatori, pronto per essere consumato.

ECO-LOGISTICA

Per rendere gli spostamenti più efficienti e ridurre le emissioni di gas climalteranti, lavoriamo sulla gestione dei flussi di trasferimento tra i diversi poli produttivi, prevenendo i percorsi meno funzionali. Grazie alla modalità **"round trip"**, che abbina il viaggio di ritorno al viaggio di consegna, abbiamo permesso un'ulteriore diminuzione della percorrenza di 436.646 chilometri.



RIPENSARE LA LOGISTICA

GREEN FLEET

"Green Fleet" è il programma che pianifica la graduale conversione dell'attuale flotta auto da benzina e diesel a ibrido ed elettrico, per ridurre entro il 2030 il 50% delle emissioni di CO₂ dell'intero parco auto. Nel corso del 2023 abbiamo finalizzato gli ordini per il 53% della nostra flotta.



+242%

FLOTTA GREEN¹⁴
RISPETTO AL 2022

REVISIONE DEL NETWORK DISTRIBUTIVO

Abbiamo ripensato al network distributivo di prodotto finito del Nord Ovest Italia, attraverso la chiusura di due punti a scorta e l'arretramento delle scorte nel magazzino di Pioltello. I nostri flussi distributivi saranno gestiti congiuntamente a quelli di altre aziende in modo tale da ottimizzare il trasporto rendendolo più efficace e funzionale per il cliente che in un'unica soluzione rice-

verà i prodotti di diversi fornitori, con un minor impatto ambientale.

Soluzioni digitali come **Track and trace** delle consegne, nuove interfacce e sistemi di tracciabilità più efficaci ci consentiranno di raggiungere performance e livelli di servizio sempre più elevati.

STAND TRAILER NOGARA

Attraverso un sistema di disaccoppiamento delle operazioni di carico e **pick and drop** dei semirimorchi, abbiamo migliorato la produttività del magazzino, ridotto il tempo di stazionamento degli autisti sul sito limitandoli alle sole attività di prelievo e consegna del mezzo, migliorando l'efficienza dello scambio e agevolando il lavoro del trasportatore.

PROGETTO GREEN

Con l'Università di Verona (Dipartimento di Management) abbiamo avviato un progetto di ricerca per comprendere e valutare la sostenibilità dei nostri fornitori di servizi logistici. Abbiamo creato una mappatura delle pratiche e delle azioni svolte durante la preparazione e lo svolgimento del servizio e costruito un indicatore che permetta di individuare le azioni da intraprendere per rendere i servizi logistici più sostenibili, in ottica di collaborazione e miglioramento lungo la catena di fornitura. La ricerca ha visto il coinvolgimento attivo dei nostri fornitori nel condividere le pratiche che svolgono anche in relazione alla circolarità applicando soluzioni per la logistica innovativa.

Investiamo in magazzini più efficienti

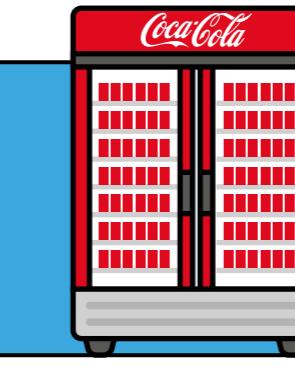
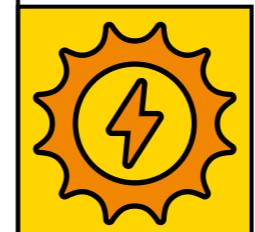
Nel 2023 sono stati promossi investimenti per **1.5 milioni di euro in attività di H&S dei magazzini logistici** per implementare soluzioni innovative quali cunei automatici che consentono il blocco dei camion in banchina per agevolare operazioni di carico in totale sicurezza.

UNA SOSTENIBILITÀ CAPILLARE

Tutte le frigovetrine immesse sul mercato dal 2015 sono "ecofriendly"; vengono utilizzati come agenti refrigeranti, idrocarburi (CO₂ o HC) con un potenziale di riscaldamento globale (GWP) pari a zero. Dal 2018 è in atto un percorso di ammodernamento delle attrezzature con frigovetrine con tecnologia I-Cool ("HFC free") e con un sistema di gestione dell'energia (Energy Management System) che ottimizza il consumo in base all'effettivo utilizzo da parte del consumatore finale. Il Gruppo inoltre continua a sostenere, anno dopo anno, investimenti in efficienza energetica, pro-

muovendo una nuova generazione di frigovetrine "Energy Efficient". Nel solo 2023 sono state introdotte nel mercato ulteriori 26.000 nuove vetrine ecofriendly; **oggi il 70,2% delle frigovetrine presenti sul mercato sono ad alta efficienza energetica (+10% verso l'anno precedente)**.

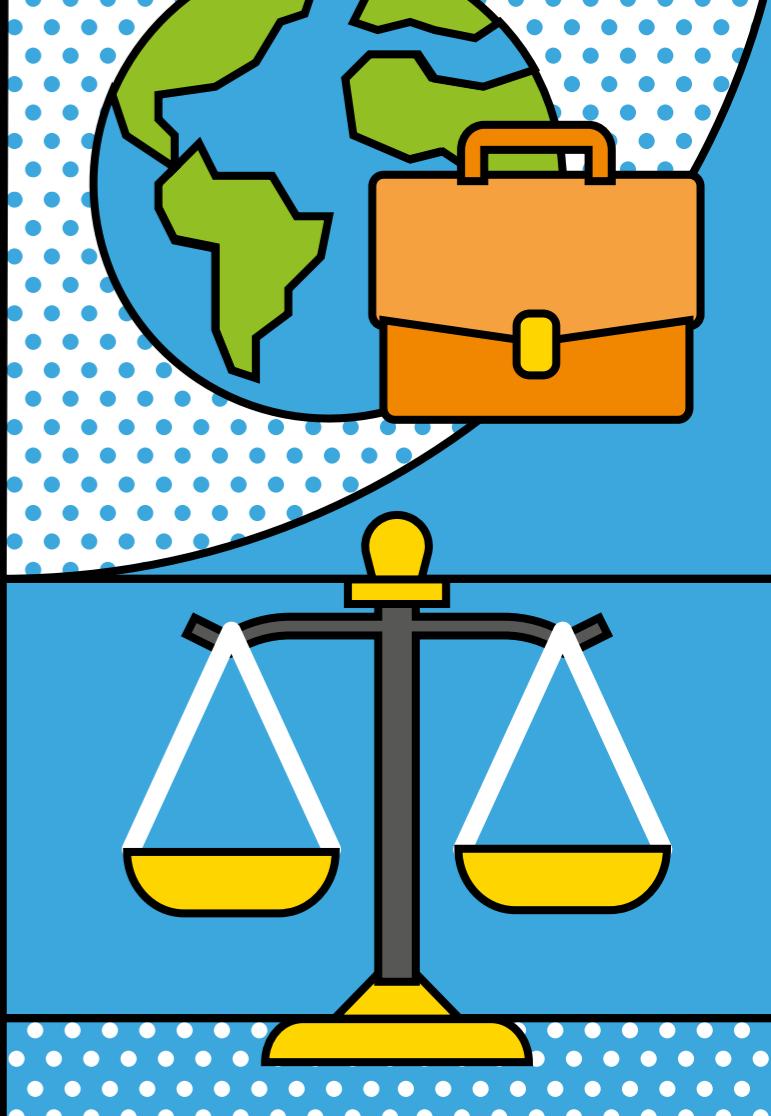
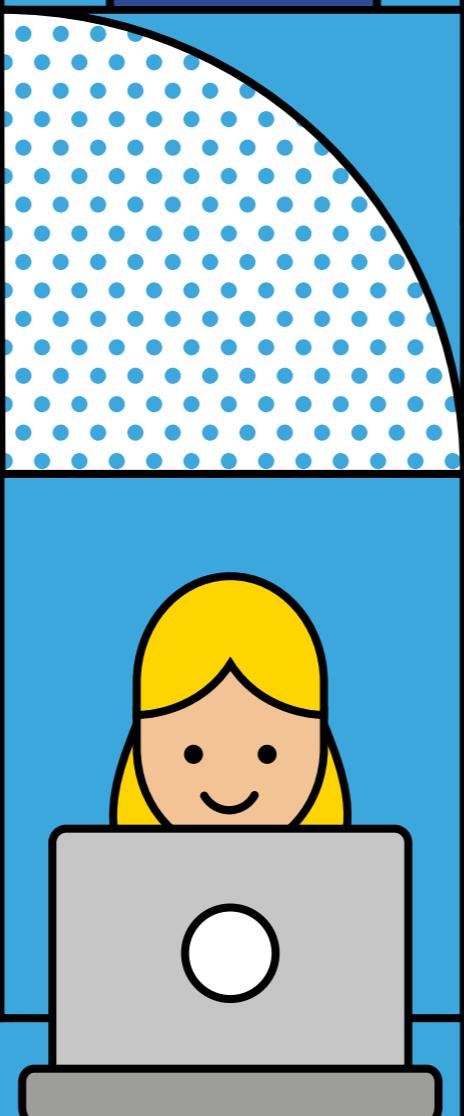
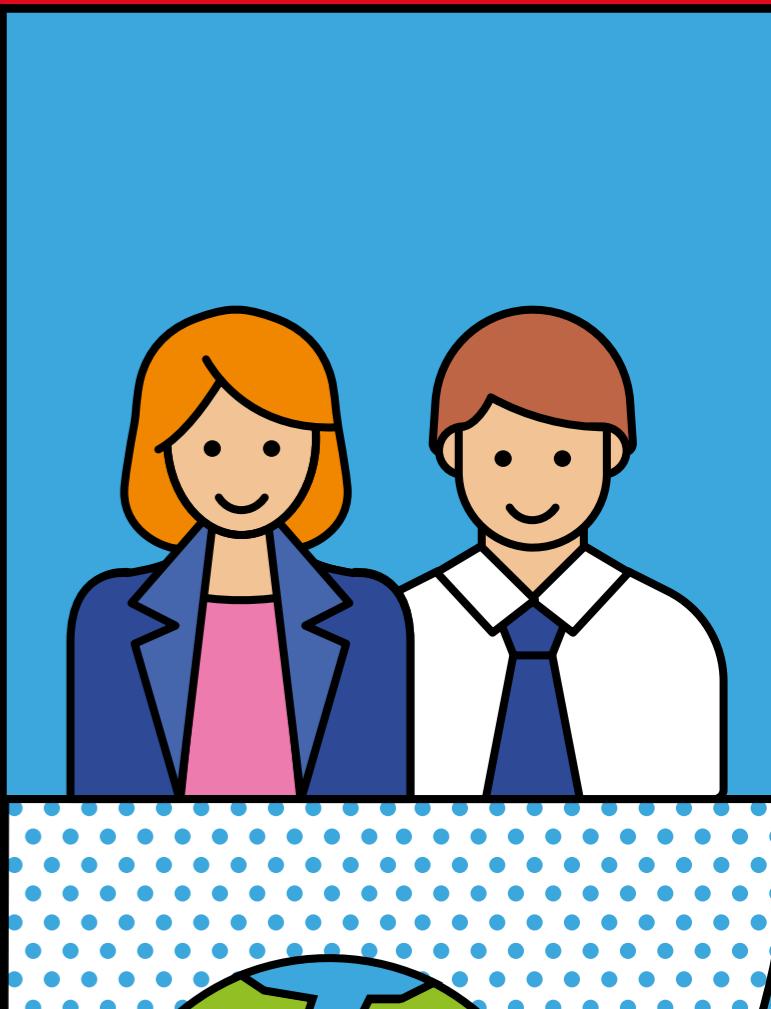
Il crescente investimento in frigovetrine ad alta efficienza energetica ci permette di ridurre drasticamente il consumo di elettricità e di usare refrigeranti che non danneggiano l'atmosfera; **nel 2023 sono stati risparmiati 107.9 milioni di kWh di energia elettrica rispetto all'utilizzo di frigovetrine tradizionali, con una diminuzione di 30.5 mila Tonnellate di consumo di CO₂**. Lavoriamo inoltre sempre per integrare le tecnologie più innovative in ogni campo: grazie alla nuova tecnologia "Connected Coolers" il nostro team commerciale, dotato di iPad, è in grado di valutare informazioni sullo stato di funzionamento delle frigovetrine in termini di controllo temperatura e utilizzo.



26.000
NUOVE VETRINE ECOFRIENDLY
SONO STATE INTRODOTTE
NEL MERCATO NEL 2023



107.9
MILONI DI KWH DI ENERGIA
ELETTRICA RISPARMIATI NEL 2023
RISPETTO ALL'UTILIZZO DI
FRIGOVETRINE TRADIZIONALI



LE PERSONE GUIDANO LA CRESCITA

5 PARITÀ DI GENERE

8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCESTA ECONOMICA

OGNI GIORNO CI IMPEGNIAVMO PER CREARE UN LUOGO DI LAVORO STIMOLANTE, INCLUSIVO, SICURO E IN LINEA CON UNA VISION AZIENDALE ORIENTATA AL FUTURO E IN CUI TUTTI POSSANO RICONOSCERSI

I 3 PILASTRI DEL NOSTRO APPROCCIO

Sviluppo e valorizzazione delle competenze

PER COLTIVARE OGNI GIORNO LA CAPACITÀ DI RISONDERE ALLE SFIDE DEL MERCATO

Benessere e coinvolgimento

PER ASCOLTARE SEMPRE LE NOSTRE PERSONE E I LORO BISOGNI

Diritti umani e pari opportunità

PER GARANTIRE UNA REALE INCLUSIONE DANDO A TUTTI LA POSSIBILITÀ DI SENTIRSI VALORIZZATI

I NUMERI DEL 2023



OLTRE 2.000 CONTENUTI DI TRAINING



+2.000 DIPENDENTI COINVOLTI



+57.000 ORE DI FORMAZIONE AI DIPENDENTI



+200 CORSI DI FORMAZIONE



2.000 ORE DEDICATE ALLA DIVERSITY, EQUITY & INCLUSION
(+ 3p.ti% vs 2022)

Sviluppo e valorizzazione delle competenze

Performance for Growth

"Performance for Growth" (P4G) è il sistema integrato e multidimensionale di feedback, obiettivi e valutazione delle performance allineato ai 4 valori aziendali: Più forti insieme, il Cliente al Centro, Favoriamo la semplificazione e Agiamo sostenibilmente. Questi 4 valori e i corrispondenti comportamenti sono alla base del sistema di valutazione di tutte le persone che lavorano in Coca-Cola HBC.

I nostri progetti di formazione e sviluppo

La piattaforma HELO (Hiring, Empowering and Learning Online) con un approccio diversificato e su misura, risponde alle esigenze del percorso di formazione e crescita di ogni dipendente.



FAST FORWARD PROGRAM: ACCELERAZIONE PER TALENTI

Programma strutturato su più livelli per rafforzare la leadership dei dipendenti ad alto potenziale.

Nel 2023:

- Coinvolte **26 risorse**
- Definita collaborazione con partner e clienti (Glovo, RDS, Caffè Vergano) per confronto tra talenti

INTERNAL COACHING E INTERNAL MENTORING PROGRAM

Sessioni di mentoring e coaching finalizzate a:

- Supportare lo sviluppo personale
- Riflettere sulle proprie aspirazioni
- Sbloccare il potenziale inespresso

Nel 2023 il programma ha coinvolto più di **300**

Mentori e 100 Coach certificati provenienti da tutti i Paesi del Gruppo.

OPPORTUNITY MARKETPLACE

Piattaforma digitale per lo sviluppo di competenze trasversali che consente ai dipendenti di proporre o partecipare a progetti brevi cross-funzionali e cross-country o di lanciare un'idea su qualsiasi tema inerente al business, candidandosi anche a far parte del team temporaneo che realizzerà il progetto.

Nel 2023, a livello di Gruppo Coca-Cola HBC, sono stati presentati **12 progetti con 101 candidati**.

OPERATOR DEVELOPMENT PROGRAM

Programma che sviluppa e consolida le competenze sia tecniche che comportamentali dei nostri operatori di linea:

- Aumenta l'engagement e la partecipazione attiva
- Riduce scarti, costi e tempi di cambio formato
- Stimolare l'innovazione di processo
- **Nel 2023 hanno partecipato 81 persone.**

INTERNATIONAL LEADERSHIP TRAINEE PROGRAM

L'International Leadership Trainee è il Graduate Program di Gruppo che nel 2023 ha coinvolto 10 ragazzi di diverse nazioni, di cui 2 italiani, in un percorso che li porterà a ricoprire diversi ruoli in ambito commerciale a livello internazionale. L'esperienza offre crescita e apprendimento sul campo, con progetti cross-funzionali, mentoring e percorsi esclusivi di formazione.

EMPLOYER BRANDING

Continua anche nel 2023 il nostro percorso di Employer branding con molteplici attività ed iniziative:

- Circa **60 iniziative di Employer Branding** tra Career Day, assessment, presentazioni aziendali, lezioni e business case.
- **70 Advocates**, colleghi di tutte le funzioni aziendali che si fanno ambasciatori dell'azienda all'estero nelle varie iniziative di Selezione ed Employer Branding con Università e Business School italiane.
- **+30 collaborazioni** con Università e Business School.
- **21 post** di Employer Branding sul profilo LinkedIn Coca-Cola HBC Italia.

LE NOSTRE ACADEMY

Le Academy sono programmi di formazione dedicati a diverse funzioni aziendali, che consentono ai colleghi di rimanere aggiornati sui temi chiave del settore.

necessari per una Supply Chain centrata sul cliente best-in-class.

Nel **corso del 2023 hanno partecipato 216 persone**.

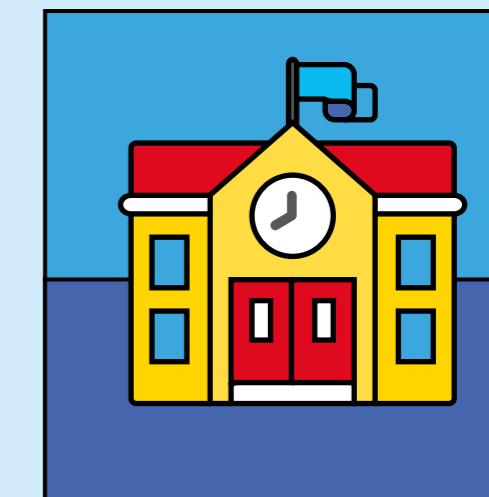
SALES ACADEMY

Più di **1000 profili commerciali** sono stati formati, con particolare focus su Business Developer, Channel Developer e Teleseller, attraverso una squadra di 10 trainer specializzati, l'affiancamento di colleghi e la condivisione di best practice che favoriscono il miglioramento delle competenze commerciali e di leadership. In questo senso, il programma Learn Fast prevede webinar, role play e percorsi di coaching ad adesione volontaria.

DATA & ANALYTICS ACADEMY

Un percorso formativo volto a migliorare la conoscenza e le abilità di data analysis, trasversali a tutte le funzioni aziendali.

Nel 2023 ha visto la partecipazione di **18 colleghi provenienti da più funzioni**.



**4
PEOPLE&CULTURE
AWARD**

RICEVUTI NEL 2023

**TOP
EMPLOYER**
PER L'OTTAVO ANNO
CONSECUTIVO

**top[®]
EMPLOYERS
ITALIA**

**BEST HR
DEVELOPMENT
PROJECT**
PER IL PRIMO ANNO

BEST HR TEAM
PER IL SECONDO ANNO
CONSECUTIVO

**BEST
HR
TEAM**

**RADAR AWARD
COMPANY FOR GEN Z**
PER IL SECONDO ANNO CONSECUTIVO



BENESSERE E COINVOLGIMENTO

ABBIAMO OBIETTIVI AMBITIOSI: PER RAGGIUNGERLI È NECESSARIO STAR BENE, INSIEME

Crediamo in un ambiente di lavoro accogliente e attrattivo, dove le persone siano ascoltate e il loro benessere risulti centrale. Per questo, nel 2023 abbiamo sottoposto a tutti i dipendenti due **Survey di Engagement - la Pulse Survey e la Culture & Engagement Survey** - per raccogliere opinioni su diverse tematiche, poi approfondate con focus group e momenti dedicati. Per rispondere alle diverse esigenze emerse abbiamo definito un piano di azione strutturato focalizzato negli ambiti di energia, work-life balance, strumenti di lavoro e prioritizzazione.

EMPLOYEE ASSISTANCE PROGRAM

L'Employee Assistance Program (EAP) è un servizio anonimo e gratuito dove i dipendenti possono entrare in contatto con specialisti a disposizione 24 ore su 24 e 7 giorni su 7, in grado di fornire un supporto in riferimento a questioni sia personali sia lavorative. Il servizio è stato esteso anche ai familiari.

TRA LAVORO E VITA PRIVATA IN ARMONIA

Per favorire l'equilibrio tra vita privata e lavorativa, già nel 2014 abbiamo introdotto lo smart working, fornendo ai nostri dipendenti tutti gli strumenti per lavorare da remoto nel modo più adatto. Oggi questa pratica è ormai consolidata e **garantisce 12 giorni di lavoro agile al mese**. Abbiamo inoltre messo a disposizione il "Galateo dello Smart Working" che fornisce indicazioni su come lavorare da casa in modo corretto ed efficace. Inoltre, la monotimbratura dal 2013 permette ai dipendenti di organizzarsi la giornata lavorativa in base alle proprie esigenze, potendo timbrare il cartellino solo in entrata o in uscita.

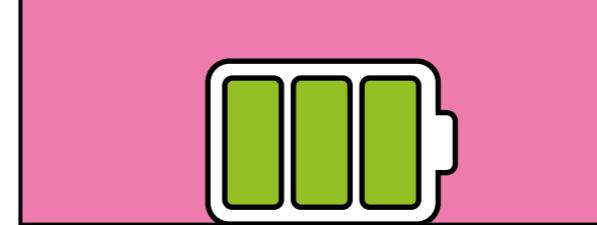


CULTURE & ENGAGEMENT SURVEY

RISULTATI CULTURE&ENGAGEMENT SURVEY, PER MISURARE LE OPINIONI DEI DIPENDENTI IN MERITO AL LORO SENSO DI APPARTENENZA ALL'AZIENDA E AL LORO LIVELLO COMPLESSIVO DI ENGAGEMENT.



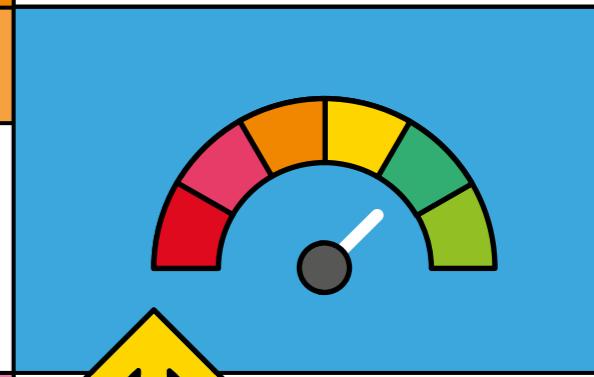
91%
IL NUMERO DEI PARTECIPANTI
CHE È ORGOGLIOSO DI LAVORARE
IN COCA-COLA ITALIA



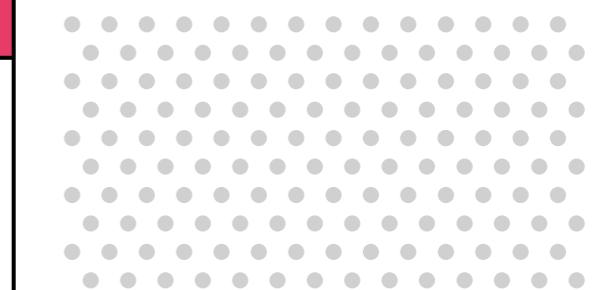
+8 PUNTI
LA CRESCITA RISPETTO ALL'ANNO
PRECEDENTE DEL NUMERO DEI COLLEGHI
CHE ARRIVA A FINE GIORNATA CON IL
GIUSTO LIVELLO DI ENERGIA



83%
TASSO DI COMPLETAMENTO
(+24 PPTS VS. 2021)



+12 PUNTI
LA CRESCITA DELL'INDICATORE CHE
MISURA LA VOLONTÀ DEI COLLEGHI DI
CONTINUARE A LAVORARE IN AZIENDA



DIRITTI UMANI E PARI OPPORTUNITÀ

OGNI GIORNO CI ADOPERIAMO PER ABBATTERE LE BARRIERE TRA LE PERSONE SUL POSTO DI LAVORO

Per noi l'espressione dell'autenticità di ogni individuo è fondamentale. Crediamo che genere, età, provenienza, credo, orientamento sessuale e abilità siano punti di forza da celebrare e valorizzare.

La **Policy sui Diritti Umani di Coca-Cola HBC**, ispirata ai principi internazionali in tema, ci impegna nel prevenire e contrastare qualsiasi violazione in questo ambito. Specifiche procedure consentono ai dipendenti di segnalare eventuali non conformità, anche in modo anonimo. **"Speak Up!"**

è la linea di assistenza per l'etica e la compliance a cui è possibile inviare segnalazioni telefoniche o per iscritto. A seguito di una segnalazione, ci impegniamo ad effettuare indagini e intraprendere azioni correttive in risposta alle violazioni.

Nel 2023 non sono state registrate violazioni.

In linea con la Convenzione ILO n. 138 rispettiamo inoltre le normative locali sull'età minima per il lavoro e non assumiamo dipendenti minori di 18 anni per posizioni in cui siano previste mansioni pericolose, come da Convenzione ILO n. 182.



CERTIFICAZIONE SULLA GENDER EQUALITY

Nel corso del 2022 abbiamo ottenuto la **certificazione per la parità di genere da parte di IDEM**, che riconosce il percorso avviato dall'azienda verso una maggiore valorizzazione dei talenti al femminile e ha validità due anni.

I nostri risultati:

- **Equità Remunerativa** (100/100)
- **Genitorialità e Conciliazione** (91/100)
- **Cultura e strategia** (90/100)

L'obiettivo di Coca-Cola HBC è di avere il 50% delle posizioni manageriali ricoperte da donne entro il 2025.

Lo dimostriamo con i fatti, riconoscendo il talento delle nostre persone e promuovendo una cultura aziendale basata sulla valorizzazione delle competenze, del talento e delle esperienze.

Per supportare la genitorialità, nel 2023 abbiamo lanciato una serie di webinar con psicologi e matter expert che hanno supportato le famiglie di Coca-Cola HBC Italia su temi come l'orientamento scolastico, il bullismo e l'uso consapevole dei social media.

Per aiutare i dipendenti a superare i bias legati al genere, abbiamo lanciato in partnership con Caffè Vergnano l'iniziativa **"Un Caffè con"**: una serie di **5 interviste formative** con donne Leader di ispirazione. **Nicoletta Romanazzi** (Top Performer Mental Coach), **Giulia Baccarin** (CEO di MIPU Predictive Hub), **Federica Pellegrini** (Campionessa Olimpionica), **Silvia Molinaro** (Country Sales Director Coca-Cola HBC Italia) e **Maria Tindara Niosi** (Trade Marketing Director di Coca-Cola HBC Italia).

NOMINE 2023 A SOSTEGNO DEL NOSTRO APPROCCIO



SILVIA MOLINARO
Country Sales Director

Promossa dopo essersi distinta per le sue doti di leadership e per aver rimodernato la strategia commerciale del canale OOH anche nel difficile periodo della pandemia.



FEDERICA DI MICHELE
People & Culture Director

Nominata in virtù della sua grande esperienza nella definizione di strategie di crescita delle persone e di programmi di welfare aziendale.



MARIA TINDARA NIOSI
Trade Marketing & Commercial Excellence Director

Nominata dopo aver portato una significativa accelerazione alle performance aziendali nell'ambito Sales e Trade Marketing.



MARIA TERESA SORRENTINO
Direttrice dello Stabilimento di Lurisia a Roccaforte Mondovì

Selezionata per le sue significative esperienze nel miglioramento delle performance di produzione in diversi ambiti industriali.



¹⁵ Tra queste le diretrici di stabilimento di Marcianise (CE) e Roccaforte Mondovì (CN), oltre alla Trade Marketing Director, Corporate Sales Director, P&C Director e Digital & Technology Platform Director.

LE RELAZIONI INDUSTRIALI

CERCHIAMO DI MIGLIORARE COSTANTEMENTE OGNI ASPETTO DEL RAPPORTO DI LAVORO ATTRAVERSO UN DIALOGO STRUTTURATO E COSTANTE

Il nostro sistema di relazioni industriali coinvolge le principali organizzazioni sindacali in vari aspetti della vita aziendale, confrontandosi anche con i Comitati di indirizzo dell'Industria Alimentare e gli Enti bilaterali di settore. Dialoghiamo strutturalmente e regolarmente con le Organizzazioni Sindacali su legislazione del lavoro, contrattazione collettiva oltre che sugli accordi integrativi di secondo e terzo livello: esiste dunque un sistema di relazioni articolato, non solo in ordine al CCNL, ma anche per gli accordi integrativi aziendali che disciplinano specifici aspetti del rapporto di lavoro, quali le politiche per le pari opportunità, il wel-

fare aziendale, l'utilizzo di forme flessibili di lavoro come il telelavoro o lo "smart working" affinché si possano trovare nuove pratiche di bilanciamento vita-lavoro. Da sempre, infatti, tematiche quali la sostenibilità, la parità di genere e l'inclusione delle diversità rappresentano pilastri essenziali alla base delle nostre relazioni industriali tese ad essere sempre attuali e moderne.

Tuteliamo la sicurezza e la salute fisica e mentale di chiunque acceda ai nostri spazi aziendali: personale, appaltatori, fornitori, trasportatori e visitatori.

IL NUOVO CONTRATTO INTEGRATIVO DI II LIVELLO

A luglio 2023 abbiamo firmato - con il supporto di Assolombarda - il **nuovo contratto integrativo** di II livello con le organizzazioni sindacali Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil. Potere reddituale, conciliazione vita privata e lavorativa e sviluppo professionale sono i plasti su cui si fondano le iniziative introdotte nell'accordo e destinate alle persone dell'azienda che lavorano presso la sede centrale, negli stabilimenti produttivi e nella forza vendita. Nell'ambito del potere reddituale il nuovo accordo integrativo prevede un incremento progressivo del premio di produzione (PPO) fino a 2.710€ nel 2025 e del valore dei buoni pasto aziendali fino a 10,5€ nel 2025, oltre al raddoppiamento dell'indennità di presenza per il personale di fabbrica che presta servizio in turni. L'azienda, in considerazione degli ottimi risultati raggiunti, si è impegnata anche ad erogare una somma che va ad **integrare il 100% del premio di produzione 2022** a tutti i colleghi che ne possono bene-

ficiare. Si inserisce in questa parte dell'accordo anche l'**Energy Green Bonus**, un incentivo volto a promuovere la mobilità sostenibile tra i dipendenti della sede di Sesto San Giovanni, a cui sarà concessa una somma economica forfettaria finalizzata ad incentivare gli spostamenti casa-lavoro tramite mezzi di trasporto a minor impatto ambientale.

In ambito conciliazione vita privata e vita lavorativa, nel nuovo accordo integrativo è stata introdotta la possibilità, per le figure commerciali dei Business Developer, di avvalersi fino ad un massimo progressivo di 3 giorni all'anno del **Golden Bonus**, ossia momenti da dedicare alle proprie necessità personali che possono essere scelti in alternativa ad un contributo economico.

Infine, focalizzandosi sullo sviluppo professionale di tutte le persone di Coca-Cola HBC Italia, l'accordo include anche un capitolo per il **contrasto alla discriminazione** di genere e al mobbing, con misure concrete per **favorire un ambiente di lavoro inclusivo e privo di discriminazioni**.

INCONTRI PERIODICI CON LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

Organizziamo incontri periodici con le rappresentanze sindacali unitarie, le segreterie territoriali e le segreterie nazionali. Le due riunioni annuali con i sindacati nazionali costituiscono occasione per discutere di diversi argomenti e illustrare le linee programmatiche del Piano Industriale. A questi, si aggiungono i costanti incontri territoriali e a livello di sito produttivo sempre sul tema. Inoltre, coinvolgiamo le Organizzazioni Sindacali soprattutto in caso di modifiche strutturali o riassetti aziendali **valorizzando un confronto ampio, partecipativo e propositivo** anche su tematiche come la salute e sicurezza dei lavoratori. Rispettiamo il periodo di comunicazione minimo previsto dalle leggi e dagli accordi collettivi nazionali dei vari strumenti che bisogna adottare. Nelle riunioni annuali con i sindacati nazionali si trattano argomenti che interessano tutta la forza lavoro a cui possono seguire ulteriori riunioni di maggior dettaglio su richiesta dei sindacati. Infine, partecipiamo attivamente alle sessioni del **CAE (Comitato Aziendale Europeo)** per dividere best practice e supportare necessità dei membri assicurando così un coordinamento sindacale con gli altri Paesi del Gruppo.

LA SICUREZZA DELLE PERSONE

DA SEMPRE CI IMPEGNIAMO A TUTELARE LE NOSTRE PERSONE GARANTENDONE LA SICUREZZA E PRESERVANDONE LA SALUTE SIA FISICA SIA MENTALE

Lo facciamo con standard e pratiche di gestione orientate a prevenire i rischi. Negli ultimi anni abbiamo rafforzato gli strumenti per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, individuando azioni di miglioramento nell'ambito **Health&Safety** con il contributo dei dipendenti. Nel 2023 ci siamo concentrati sul monitoraggio e sul mantenimento di tali azioni, seguendo i cambiamenti normativi e le esigenze dei lavoratori.

Grande attenzione è inoltre stata posta, grazie alla stretta relazione con l'**ufficio People&Culture**, allo sviluppo dei **team Health&Safety** tramite la selezione di professionisti del settore, al fine di garantire che le posizioni chiave siano ricoperte da personale qualificato e con le necessarie competenze, anche in termini di soft skills, per gestire le criticità delle attività quotidiane.

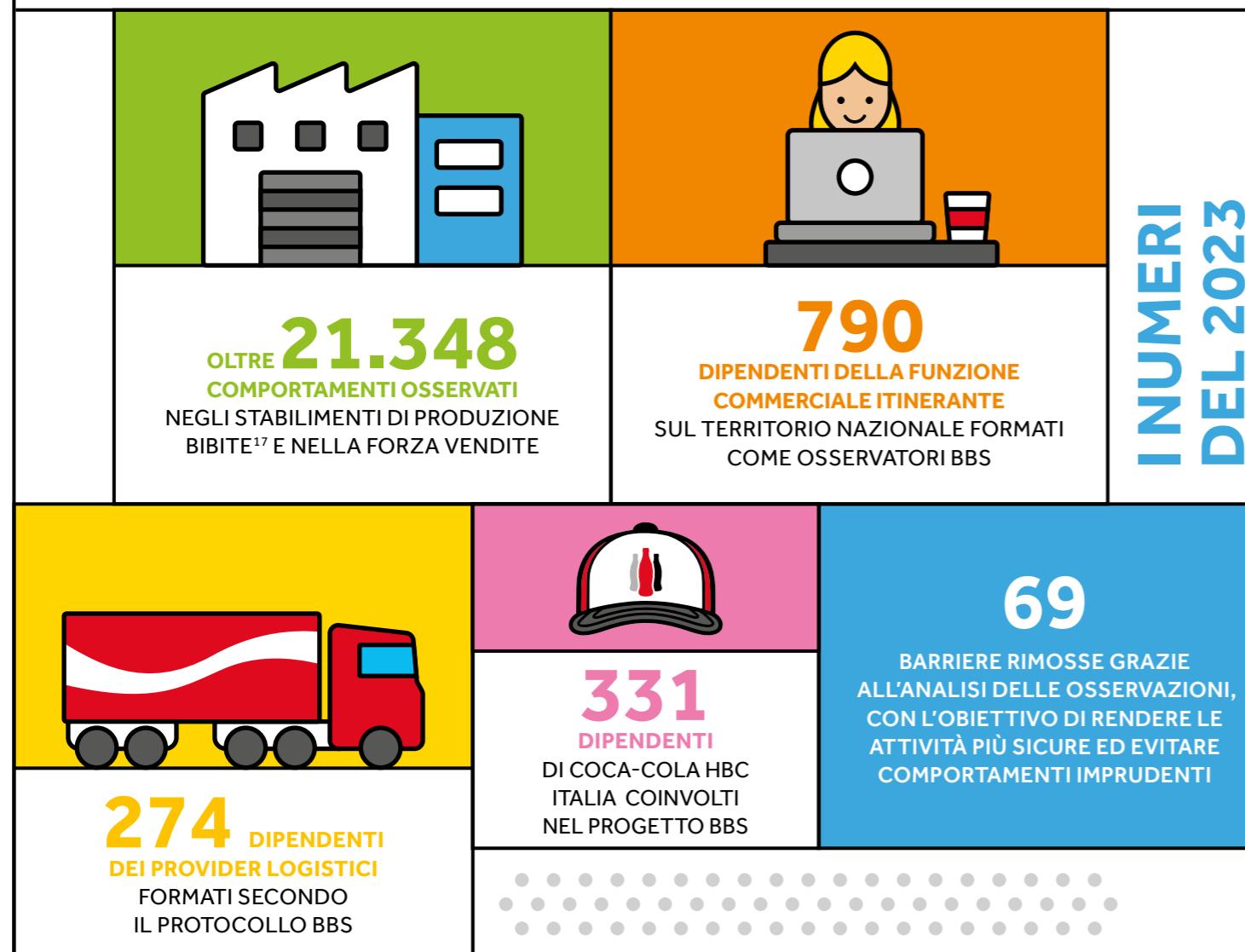
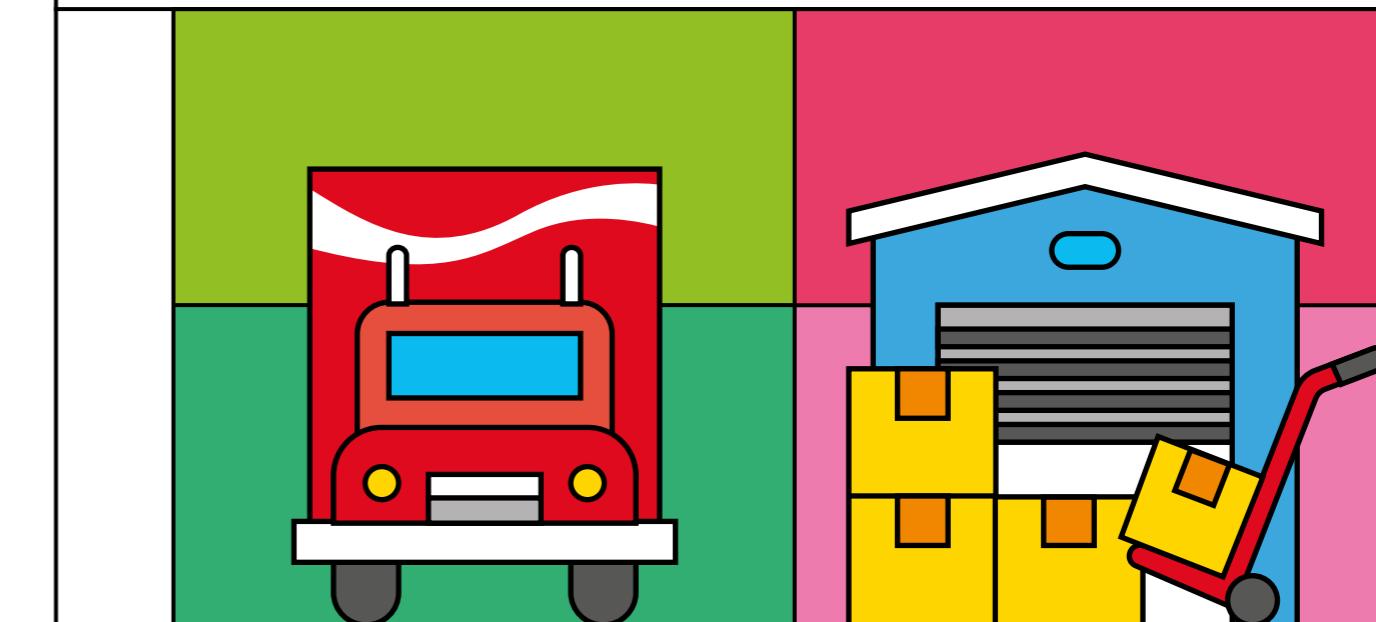
ZERO IS POSSIBLE

Compie tre anni il progetto **"Zero is possible"**, che prevede un piano di azione per garantire ambienti di lavoro sempre più sicuri e ridurre i numeri degli infortuni, fino ad arrivare allo zero. A tal fine, il progetto **Life Saving Rules (LSR)**, ideato e sponsorizzato da The Coca-Cola Company, indica 14 regole salvavita per prevenire eventi non sicuri e migliorare la cultura della sicurezza. Tramite questo strumento, ogni funzione aziendale esegue un'autovalutazione sull'implementazione delle regole LSR definendo un piano di azioni correttive trimestrale.

Il nostro sistema di gestione salute e sicurezza è certificato secondo lo standard **ISO 45001**. La governance aziendale ha superato l'audit di rinnovo, includendo tutte le operazioni negli stabilimenti e l'area commerciale.

Il progetto **Behavior-Based Safety (BBS)** promuove comportamenti positivi e sicuri in modo coinvolgente in tutti gli stabilimenti e nella funzione commerciale.

Il numero di infortuni sul lavoro occorsi a lavoratori dipendenti nel 2023 è pari a 13¹⁶, tra i quali non vi sono stati infortuni gravi, per un totale di giorni di prognosi pari a 760.



¹⁶ Per le principali tipologie di infortuni si rimanda alla sezione "Dati analitici - SALUTE E SICUREZZA - DIPENDENTI"

¹⁷ Ad esclusione del plant di Lurisia, Roccaforte Mondovì (CN), e gli uffici di Sesto San Giovanni

Nel 2023, l'indicatore LTAR¹⁸ (Lost Time Accident Rate) è stato di 0,64. Nell'ottica di migliorare la cultura della sicurezza in tutti i livelli aziendali, anno dopo anno ci impegniamo a creare tavoli di discussione integrati.

COUNTRY H&S COMMITTEE

Dal 2019, insieme al Team Country H&S, vari membri nominati dal General Manager e il General Manager discutono i principali argomenti H&S del trimestre passato con lo scopo di:

- valutare le azioni da intraprendere per il periodo successivo
- condividere i risultati H&S ottenuti
- stabilire i nuovi obiettivi e definire i principali progetti annuali
- analizzare i trend degli indicatori monitorati
- discutere delle principali problematiche in ambito salute e sicurezza sul lavoro.

Da oltre tre anni si riunisce il **Country RLS committee**, momento d'incontro su base trimestrale che coinvolge i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e i team H&S di Coca-Cola HBC Italia con lo scopo di consolidare la cultura e la consa-

pevolezza in ambito salute e sicurezza mediante la partecipazione e consultazione dei lavoratori sulle tematiche specifiche per raggiungere i più alti standard sui luoghi di lavoro, in accordo con quanto previsto dalla norma ISO 45001:2018. Dal 2021 è stata inoltre implementata la **Quarterly Safety Call**, un momento di discussione in cui il Direttore Supply Chain incontra il team di produzione e logistica, incluso il provider logistico ove presente, con l'obiettivo di discutere e analizzare le performance H&S di ciascuno stabilimento e l'andamento dei diversi progetti di miglioramento. Nel 2023, è continuata l'implementazione dei Tool Box Talk (2.121) e dei Walk The Talk (1.422), incontri informali tra i manager dei siti produttivi e il personale di linea e tra i team della funzione Sales, finalizzati a individuare miglioramenti nei processi gestionali e della prevenzione degli infortuni.

Trimestralmente si riunisce anche il team H&S di Coca-Cola HBC Italia coordinato dal team Country H&S per discutere, condividere e valutare processi e progetti. Vengono inoltre analizzate le iniziative intraprese nei vari stabilimenti per una possibile implementazione anche negli altri siti.

¹⁸ Indicatore monitorato a livello di Gruppo che misura il numero di infortuni ogni 100 FTE (full-time equivalent) con almeno 1 giorno di prognosi escluso il giorno di accadimento (sono esclusi dal conteggio gli infortuni in itinere)

UN APPUNTAMENTO DEDICATO AI TEMI HEALTH&SAFETY

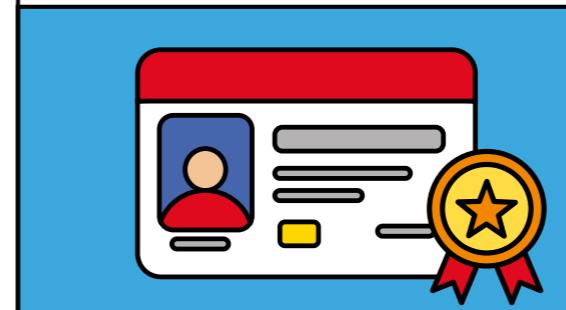
Nel 2023 hanno avuto luogo due appuntamenti annuali dell'Health & Safety Week:



- la campagna di comunicazione, lanciata in concomitanza con la Giornata Mondiale della Sicurezza, con lo slogan: **"Osserva, Segnala, Agisci - tutela la vita! Resta al sicuro per chi ami"**. In ogni stabilimento diversi colleghi sono stati coinvolti nella creazione di una campagna fotografica accompagnata da quiz, un video promozionale del General Manager e attività di sensibilizzazione tramite video ispirazionali. Con l'occasione è stata anche sponsorizzata l'installazione dell'app H&S mirata a correggere i comportamenti scorretti nei diversi contesti lavorativi.

- la campagna "Ogni Giorno, resta al sicuro", promossa nel mese di Ottobre in occasione della Giornata Europea della Sicurezza, ha avuto un impatto significativo. Durante questa iniziativa, i colleghi del Gruppo che hanno vissuto in prima persona degli infortuni, hanno avuto l'opportunità di raccontare le loro preziose esperienze attraverso la condivisione di video tra tutti i dipendenti Coca-Cola HBC Italia.

Lo stabilimento di Marcianise ha promosso il tour della compagnia teatrale Rossolevante, che ha presentato lo spettacolo "A chi esita" ai dipendenti del plant e alle ditte residenti, con l'intento di trasmettere come la sicurezza possa essere vissuta da svariati punti di vista..



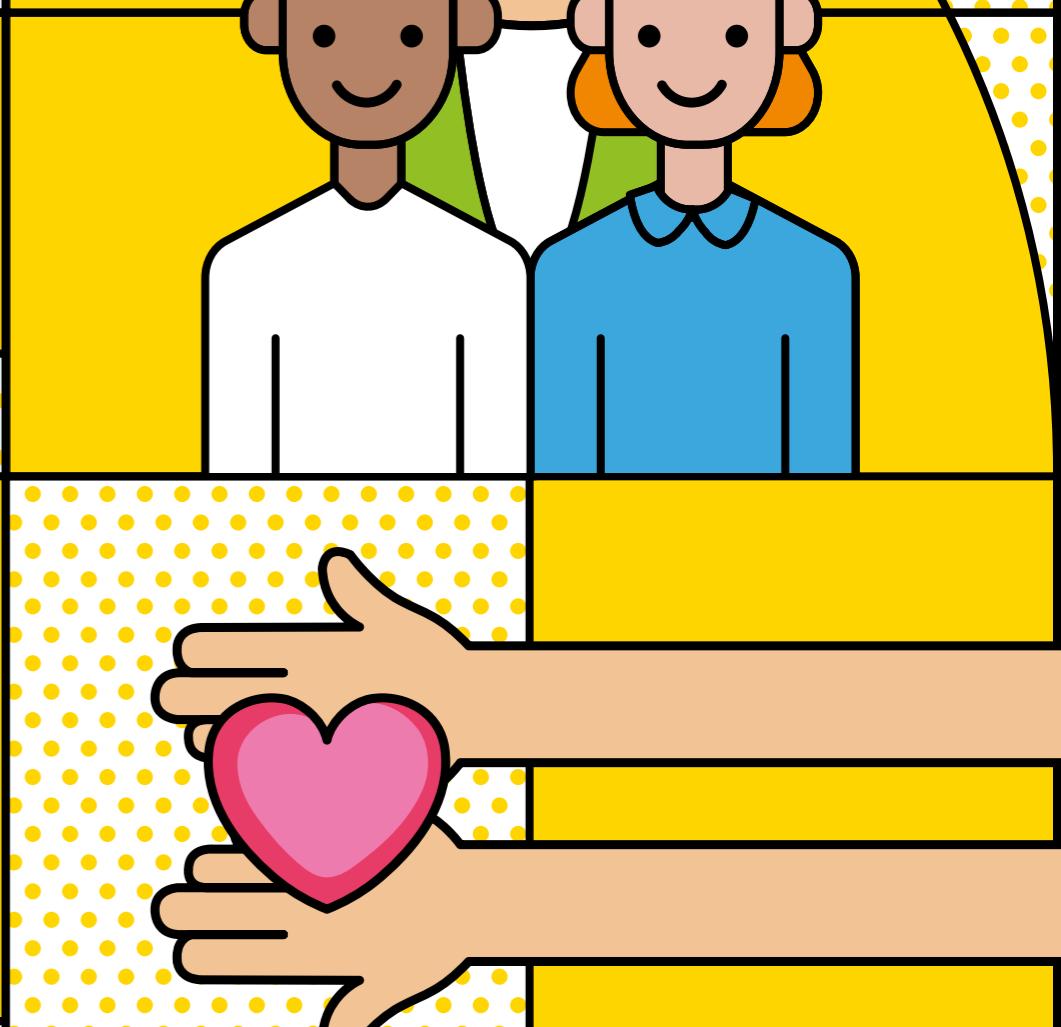
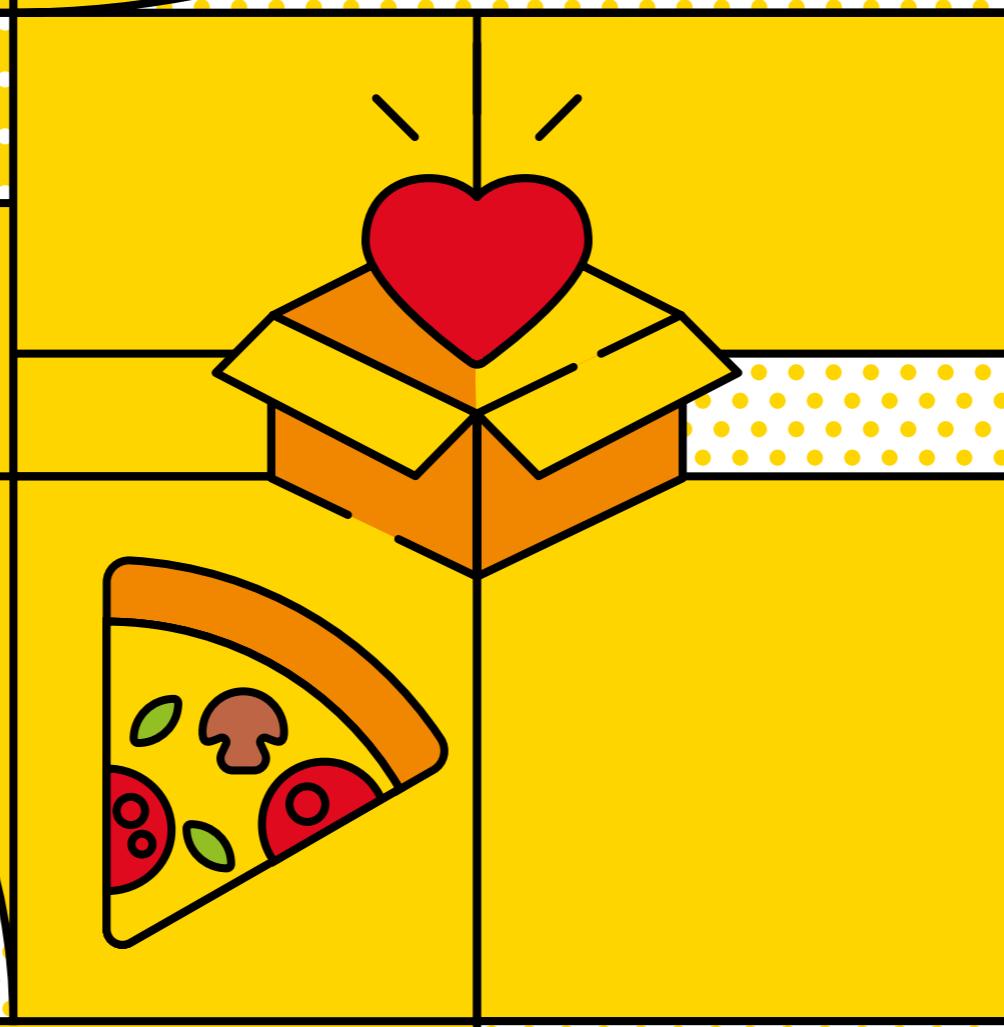
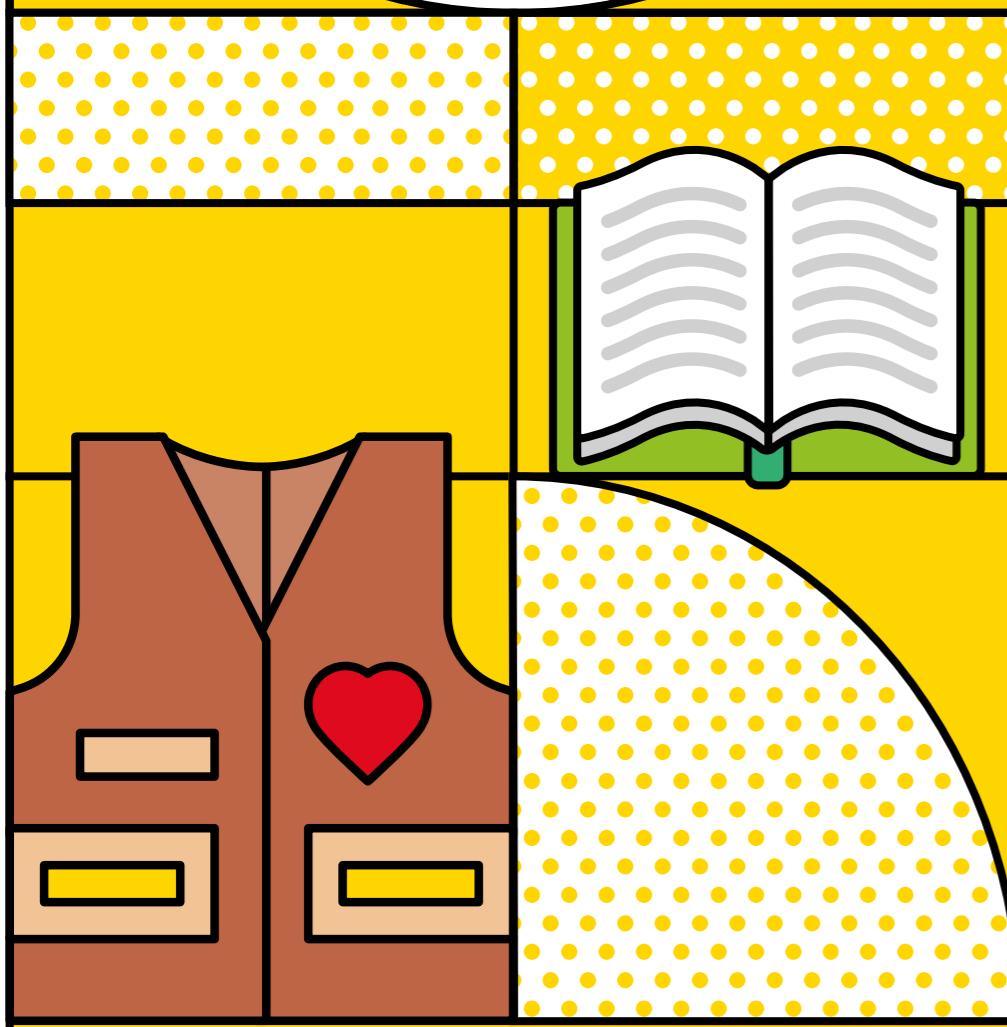
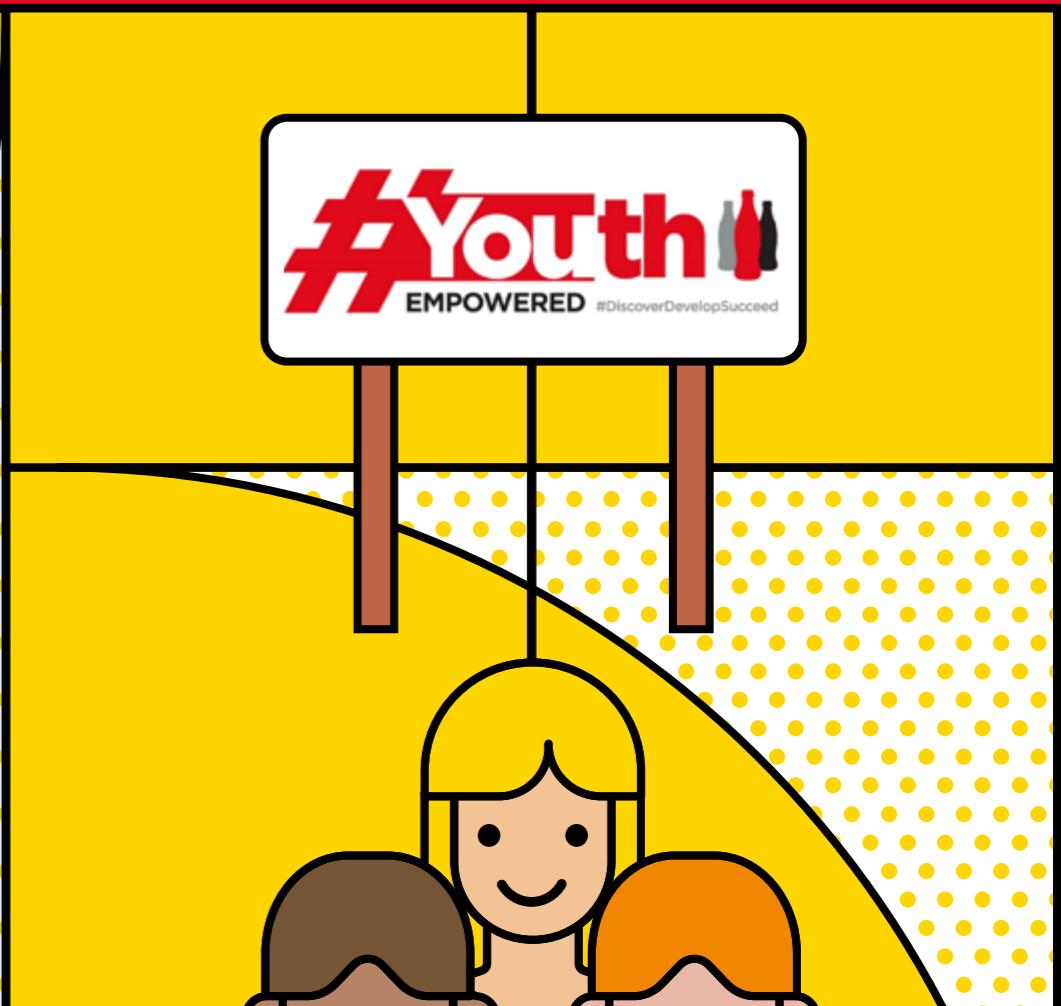
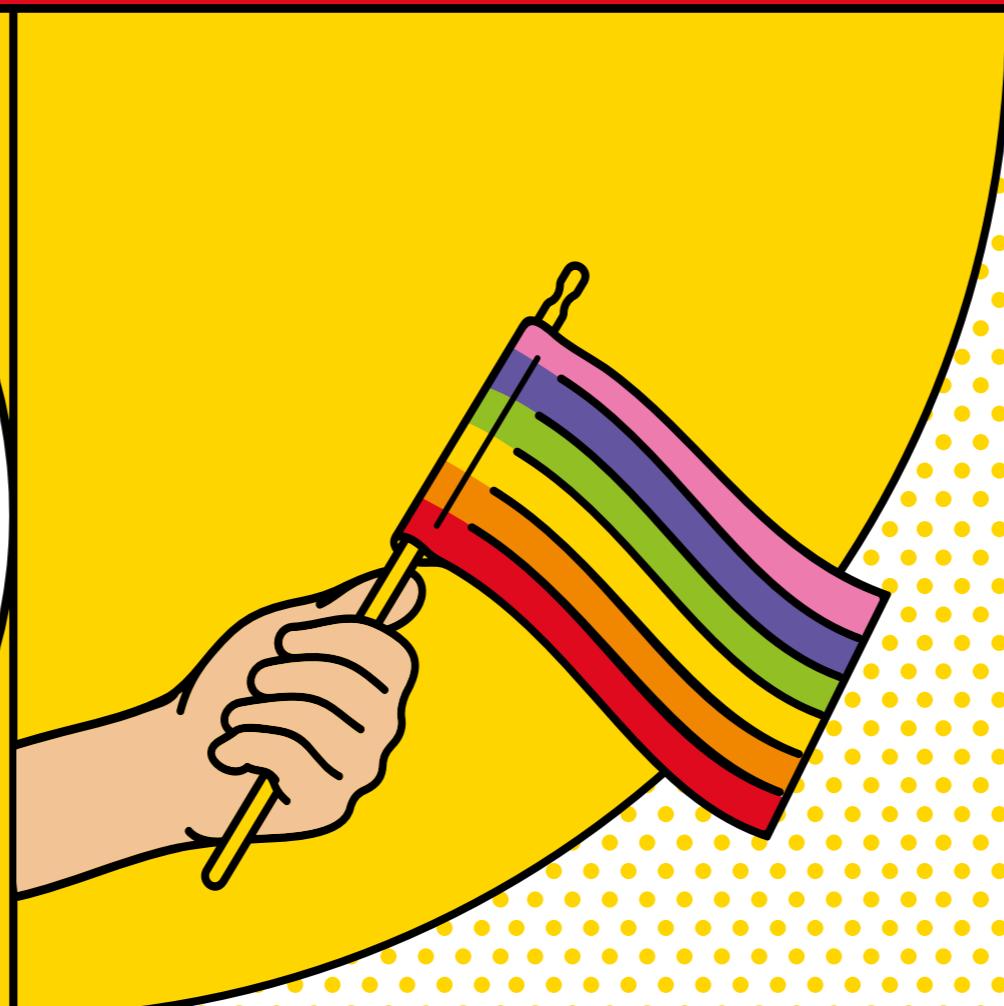
CONTRACTORS' LICENSE

PATENTE PER GLI APPALTATORI
ORIENTATA AD IDENTIFICARE
I BEST PERFORMER H&S



LOGISTICAMENTE SEMPRE PIÙ SICURI

Il 2023 ci ha visti impegnati nella realizzazione di progetti volti alla riduzione dei rischi presenti negli stabilimenti in ambito logistica, che hanno coinvolto anche le compagnie di trasporto che accedono ai nostri siti. In particolare, sono state realizzate sessioni formative per la revisione dei documenti che descrivono i rischi di ogni stabilimento e implementati strumenti per il controllo delle performance di sicurezza nei confini aziendali. Abbiamo inoltre introdotto la **"Contractors' license"**, una patente degli appaltatori orientata ad identificare i best performer H&S. Dal punto di vista strutturale, nelle aree logistiche sono state introdotte attrezzature per il blocco automatico dei mezzi durante le fasi di carico e scarico materiale.



CRESCERE INSIEME

LA NOSTRA STORIA IN ITALIA INIZIA QUASI UN SECOLO FA

Una storia fortemente intrecciata a quelle dei territori in cui operiamo. Un legame che nel tempo ci ha reso parte di comunità locali che per noi rappresentano veri e propri partner in un percorso di crescita sostenibile condiviso. Siamo impresa, ma allo stesso tempo cittadini: la **Missione di Sostenibilità 2025** del Gruppo Coca-Cola HBC ci chiama a pensare a un modello di sviluppo in grado di generare valore condiviso.

Un approccio che si sostanzia attraverso attività a impatto sociale e culturale che portiamo avanti grazie all'impegno dei nostri dipendenti e che dal 2005 viene rafforzato dai progetti promossi da **Fondazione Coca-Cola HBC Italia**.

I nostri principali progetti

BANCO ALIMENTARE

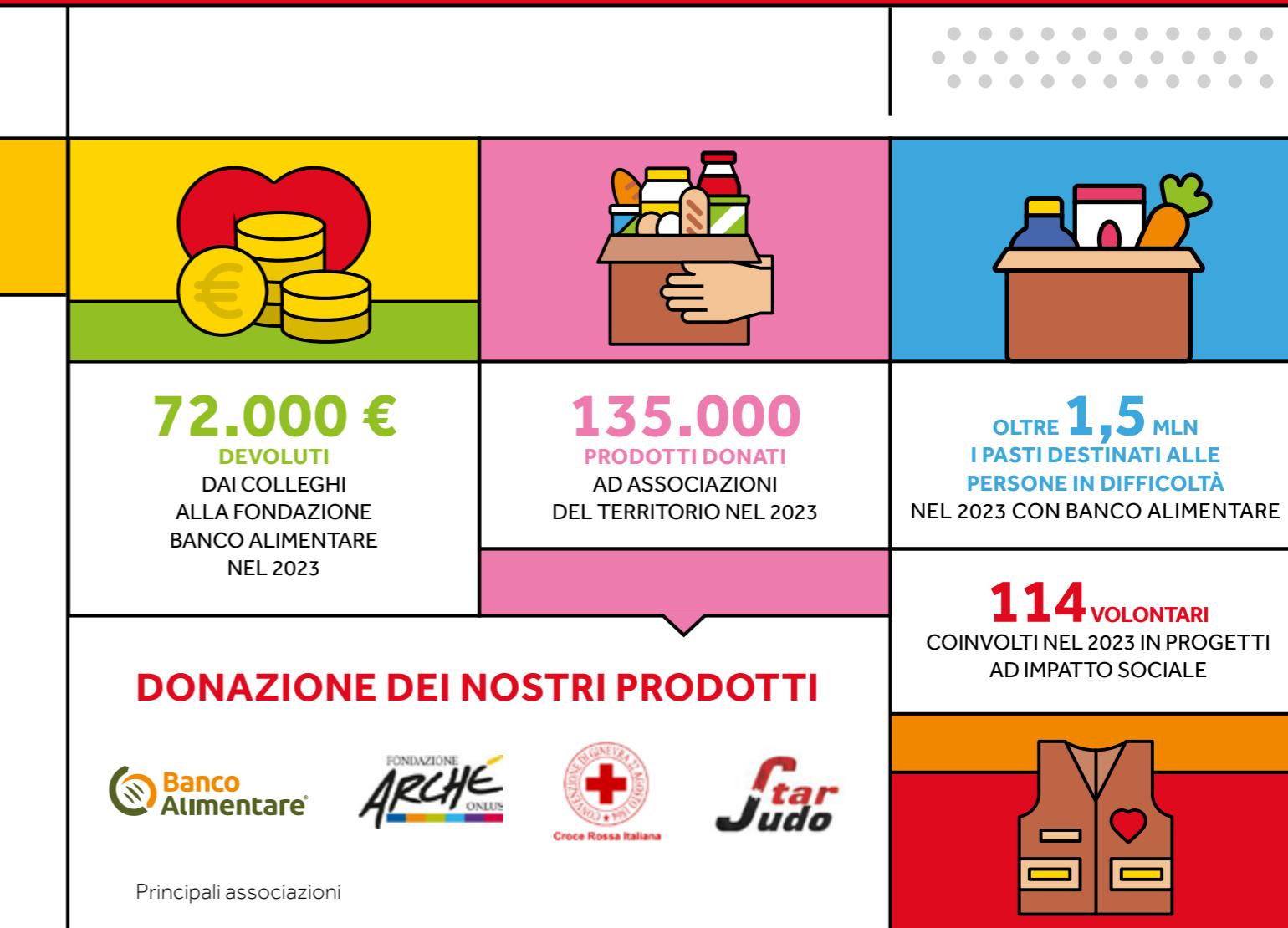
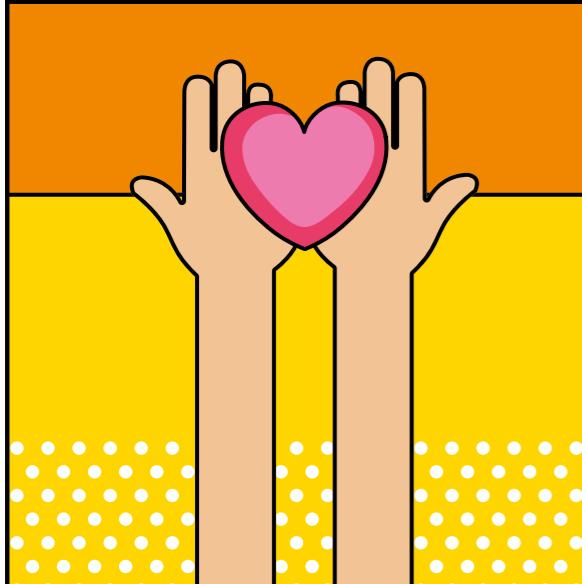
Da oltre 20 anni siamo partner di Fondazione Banco Alimentare Onlus: una collaborazione che solo **negli ultimi 7 anni ha reso possibile la distribuzione di oltre 14 milioni di pasti**¹⁹, supportando così le politiche a favore della lotta allo spreco alimentare, alla povertà e all'esclusione sociale.

Ma in questo percorso non siamo soli. In occasione della nostra campagna natalizia 2023 è stato possibile acquistare su Amazon.it le Coca-Cola Christmas Box in edizione limitata, e, presso Autogrill, per ogni menù Pausa Perfetta con Coca-Cola acquistato è stato donato un pasto equivalente.

Altri fondi a favore delle attività di Banco Alimentare sono stati raccolti durante le feste natalizie, in occasione del tour che ha visto il Coca-Cola Truck 100% elettrico far tappa nelle diverse città italiane in cui è stato allestito il Coca-Cola Christmas Village "The Magic of Giving".

Inoltre, grazie ai Christmas Family Day organizzati a Natale 2023 in tutte le nostre 6 fabbriche e nella sede centrale di Sesto San Giovanni (MI), abbiamo raccolto 72.000 € devoluti a Fondazione Banco Alimentare.

Anche lo scorso anno abbiamo con costanza rinnovato il nostro impegno a sostegno delle persone in difficoltà, attraverso la donazione dei nostri prodotti.



Da oltre 25 anni, come Coca-Cola, siamo vicini a Special Olympics Italia per contribuire alla grande missione di sostenere le straordinarie potenzialità di chi ha disabilità intellettuale, valorizzando **lo sport come strumento capace di unire le persone e di trasformare le loro vite**.

FONDAZIONE ARENA DI VERONA

Crediamo sia nostro compito supportare iniziative che creano valore ed esaltano le **ecellenze della comunità**. Con questo spirito, sosteniamo fin dall'inizio, nel 2021, il progetto "67 Colonne per l'Arena di Verona", il progetto di fundraising

per sostenere Fondazione Arena e il suo ruolo centrale nella storia, nella cultura e nell'economia della città di Verona e non solo.

VOLONTARIATO

Attraverso i nostri dipendenti portiamo avanti attività di volontariato grazie anche ai progetti ad impatto sociale che Fondazione Coca-Cola HBC Italia promuove dal 2005.

114 volontari coinvolti nel 2023 per attività quali la colletta alimentare, Special Olympics Italia, attività in Università e #YouthEmpowered.

¹⁹ Un pasto equivalente corrisponde a 500gr di alimenti in base ai LARN - Livelli di Assunzione di Nutrienti ed energia per la popolazione italiana

SPAZIO AI GIOVANI, SPAZIO AL FUTURO!

CREDIAMO NEI GIOVANI: SONO INNOVAZIONE, RAPPRESENTANO IL FUTURO DELLA NOSTRA AZIENDA, DEL TESSUTO IMPRENDITORIALE E DELLA SOCIETÀ. PER QUESTO PROMUOVIAMO PROGETTI MIRATI A VALORIZZARE IL LORO TALENTO E A SUPPORTARLI NELL'ORIENTAMENTO LAVORATIVO



È il progetto attivo in tutti i Paesi in cui il Gruppo Coca-Cola HBC opera, con cui accompagniamo i giovani tra i 16 e i 30 anni nel **passaggio dal mondo della scuola al mercato del lavoro**.

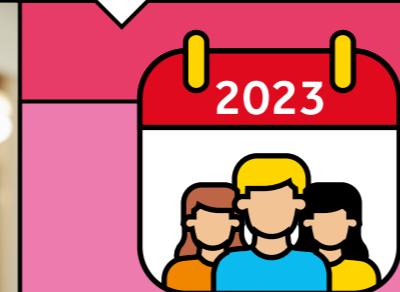
Lo facciamo attraverso **corsi di formazione** e **worshop online** accessibili su piattaforme messe a disposizione dai nostri partner e grazie all'affiancamento dei nostri dipendenti, che, come mentori, offrono ai giovani consigli per il loro futuro professionale.



250.000
GIOVANI COINVOLTI
DAL 2018 NEL PROGETTO
#YOUTHEMPowered



48.000
GIOVANI COINVOLTI
SOLO NEL 2023



Principali partnership di #YOUTHEMPowered



Junior Achievement rappresenta la più importante organizzazione no profit nel mondo dedicata all'educazione aziendale nelle scuole. Ogni anno, con la sua rete di volontari, coinvolge studenti da tutta Italia, formandoli su diversi aspetti, come l'alfabetizzazione finanziaria, la preparazione al lavoro e l'imprenditorialità.

Impresa in azione

Con il percorso di educazione imprenditoriale proposto da Junior Achievement Italia abbiamo consentito agli studenti di istituti superiori di potenziare le proprie competenze attraverso un'esperienza interattiva e pratica di progettazione e gestione di prototipi di mini-imprese. Tramite

la piattaforma fornita da www.impresainazione.it, gli studenti hanno potuto accedere ai moduli online di #YouthEmpowered e a numerosi webinar, che li hanno supportati nella progettazione e realizzazione dei prototipi.

Masterclass HO.RE.CA.

Insieme a Junior Achievement ci siamo rivolti per il terzo anno consecutivo agli studenti delle classi quinte degli istituti alberghieri e di altri indirizzi prossimi al mondo del lavoro nel settore Ho.Re.Ca attraverso 5 masterclass, a cui hanno partecipato una media di circa 1000 studenti a sessione. Esperti del settore, insieme ai colleghi di Coca-Cola HBC Italia e ai clienti, hanno affrontato con gli studenti il passaggio dalla scuola al mondo del lavoro, trattando svariati temi, dalle competenze richieste alle opportunità offerte dall'e-commerce fino alle sfide del settore.



2
BORSE DI STUDIO
DEL VALORE DI 3.000 EURO CIASCUNA
in memoria di Enza, studentessa
vincitrice del Girls In STEM Award



5 MASTERCLASS
HO.RE.CA PER STUDENTI
DEGLI ISTITUTI ALBERGHIERI

CIRCA 22.800
STUDENTI
RAGGIUNTI NEL 2023
CON I PROGRAMMI JA





SIAMO DIVERSI, SIAMO UNICI!

Girls In Stem

Con l'obiettivo di avvicinare e promuovere percorsi di crescita per le studentesse negli ambiti tecnico scientifici, nell'ambito del programma di Junior Achievement "Impresa in Azione", abbiamo dato continuità al premio Girls in STEM, promosso da Fondazione Coca-Cola HBC Italia. Le cinque vincitrici hanno partecipato a un incontro di mentoring con alcune manager di Coca-Cola HBC Italia. Inoltre, abbiamo sviluppato uno spazio digitale permanente dedicato alla leadership femminile con l'obiettivo di progettare un innovativo format educativo incentrato sulla diffusione di una nuova cultura STEM²⁰, affiancata da una formazione specifica agli insegnanti sull'em-powerment femminile, finalizzata a una maggior consapevolezza sull'orientamento.

Nel 2023 è stata lanciata la Borsa di Studio Enza Cappabianca, promossa da Coca-Cola HBC Italia e Fondazione Coca-Cola HBC Italia in collaborazione con Junior Achievement Italia.



Education • Training • Dissemination

Grazie alla piattaforma digitale Educazione-digitale.it di Civicamente, società specializzata nell'uso della tecnologia digitale che coinvolge una community dinamica di oltre 150.000 docenti, nel 2023 abbiamo raggiunto circa 25.300 studenti, che hanno potuto beneficiare di diversi corsi di formazione, tra cui quello #YouthEmpowered sullo sviluppo delle soft e business skills, attraverso specifici moduli di e-learning.

OGNUNO DI NOI È UNICO E FONDAMENTALE PER LA CRESCITA DEL GRUPPO

Diversità e inclusione sono valori identitari della nostra cultura aziendale e si riflettono sia nelle dinamiche interne che nelle iniziative promosse sul territorio. L'ambiente di lavoro è un luogo in cui la diversità viene valorizzata: diventa stimolo e fonte di innovazione. Ci siamo fatti garanti dei diritti fondamentali dei lavoratori, estendendo l'assicurazione sanitaria e riconoscendo il congedo matrimoniale a partner dello stesso genere, ancor prima dell'approvazione della legge Cirinnà. Da anni supportiamo associazioni ed eventi che promuovono il valore dell'amore e il superamento di ogni divisione. Tuteliamo i diritti della comunità LGBTQIA+ fuori e dentro l'organizzazione, collaborando con i principali Pride delle regioni in cui siamo presenti, come quello di Milano, Napoli, Torino e con il Padova Pride Village, sviluppando insieme progetti nelle comunità con focus sulle case di accoglienza.

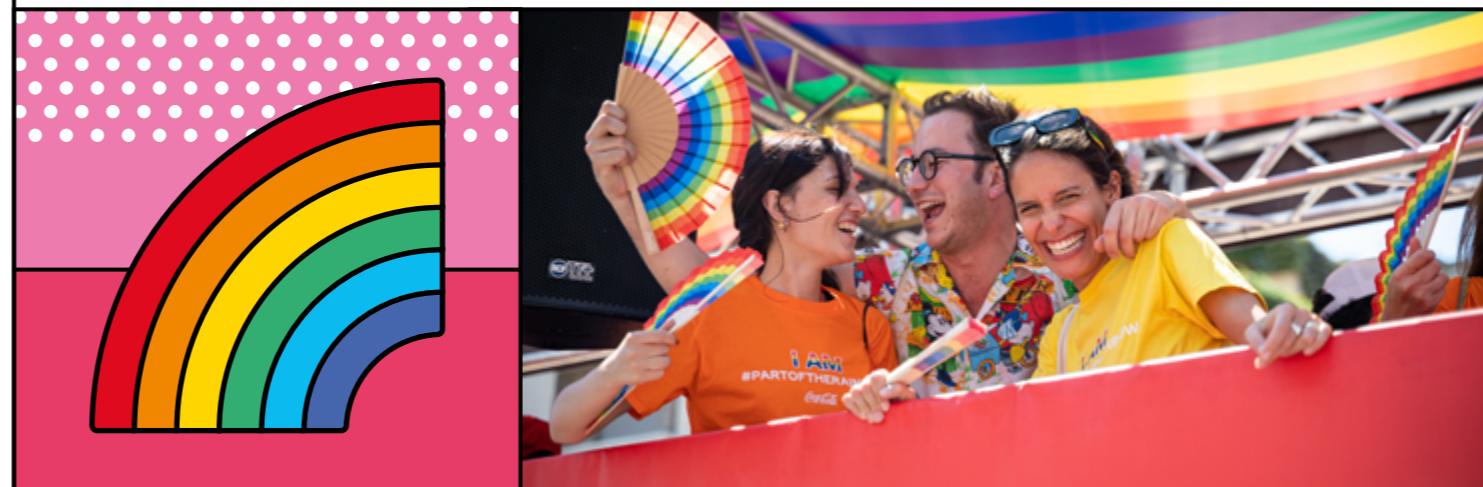
LE PRINCIPALI ASSOCIAZIONI DI CUI SIAMO PARTE



Dal 2017 aderiamo a Parks - Liberi e Uguali, l'associazione senza fini di lucro nata con l'obiettivo di aiutare le aziende e le istituzioni a sviluppare strategie e buone pratiche rispettose della diversità, in particolare per quanto riguarda l'orientamento sessuale e l'identità di genere.



Facciamo parte del network di imprese di Fondazione Sodalitas, che riunisce quelle aziende che integrano la sostenibilità nelle strategie di business per la crescita della comunità, generando valore sociale e contribuendo a un futuro di inclusione e sviluppo.





APPENDICE

NOTA METODOLOGICA

Il Rapporto di Sostenibilità (di seguito anche "Rapporto" o "Documento") è lo strumento con cui, dal 2004, raccontiamo ogni anno ai nostri stakeholder l'impegno e il profilo di sostenibilità di Coca-Cola HBC Italia. Il Documento rendiconta le attività e i risultati non finanziari che hanno caratterizzato l'esercizio 2023, dal 1° gennaio al 31 dicembre, e raccoglie le politiche e gli strumenti a presidio della gestione aziendale. Il perimetro di rendicontazione del Rapporto di Sostenibilità include, oltre a Coca-Cola HBC Italia S.r.l., anche la società Fonti del Vulture S.r.l.. A partire dal presente anno di rendicontazione, sono stati inclusi anche i dati e le informazioni che riguardano le performance ambientali dello stabilimento di Roccaforte Mondovì (CN). Quest'ultimo era già ricompreso nelle performance sociali rendicontate in passato. In continuità con l'esercizio precedente, il presente Rapporto è stato redatto in conformità ai "Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards" definiti dal GRI, secondo l'opzione "In accordance", affiancati dai "Food Processing Sector Disclosures". Per la redazione del Documento, Coca-Cola HBC Italia, sotto il coordinamento della Direzione Corporate Affairs & Sustainability, ha coinvolto la struttura organizzativa aziendale, attraverso contributi provenienti dalle diverse aree e funzioni. I dati sono stati raccolti con il supporto di apposite schede qualitative e quantitative e di interviste dirette ai referenti di funzione, in coerenza con l'approccio richiesto dai GRI Standards, e successivamente verificati con un processo di controllo interno. La Direzione Corporate Affairs & Sustainability rivede e approva il Documento. Per

consentire la comparabilità delle informazioni nel tempo, i dati sono stati inseriti, laddove possibile, su base triennale. Inoltre, al fine di garantire l'affidabilità dei dati, è stato limitato, per quanto possibile, il ricorso a stime, eventualmente segnalate all'interno del documento e basate sulle migliori metodologie disponibili. Le informazioni oggetto di reporting sono state definite attraverso l'analisi di materialità, che viene sottoposta ad aggiornamento su base annuale.

Per coinvolgere attivamente gli stakeholder nel processo di definizione e pesatura delle tematiche di sostenibilità più rilevanti rappresentate all'interno del documento, è stata rinnovata l'attività di ascolto degli interlocutori interni ed esterni. La mappatura e l'ascolto degli stakeholder sono stati effettuati secondo le indicazioni dello Standard Internazionale AA1000 - Stakeholder Engagement Standard (AA1000SES) 2015.

Le informazioni quantitative di dettaglio in riferimento agli indicatori GRI selezionati per il Rapporto di Sostenibilità sono riportati nell'Appendice del presente Documento. Il Rapporto di Sostenibilità è sottoposto volontariamente ad assurance esterna ("Limited assurance engagement" secondo i criteri indicati dal principio ISAE 3000 Revised) da parte di Deloitte & Touche S.p.A., secondo le procedure indicate nella "Relazione della Società di Revisione", inclusa nel presente Documento.

STRUMENTI E SISTEMA DI GOVERNO

LA NOSTRA GOVERNANCE

Ci proponiamo come leader del settore e della transizione sostenibile della filiera. Lo facciamo forti di una cultura aziendale che abbiamo maturato nel corso degli anni, che si riflette in una gestione etica e trasparente del nostro business e che sostanzia il processo di crescita sostenibile e responsabile. Un approccio che viene supportato da strumenti che disciplinano la condotta aziendale e le regole della corporate governance: sono ingredienti fondamentali per il nostro successo e che prestano particolare attenzione alla lotta contro la corruzione, all'integrità e all'indipendenza dei membri del board. Per garantire una gestione corretta e trasparente del business, in linea con i principi e i valori di Coca-Cola Hellenic Bottling Company, abbiamo adottato il Codice di Comportamento negli Affari, il Manuale Anticorruzione e i Principi Guida per i Fornitori, conformi a quelli del Gruppo e un Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001.

IL SISTEMA DI GOVERNO

La gestione di Coca-Cola HBC Italia e di Fonti del Vulture è affidata ai rispettivi Consigli di Amministrazione e sottoposta al controllo del Collegio Sindacale e della Società di Revisione. La società PriceWaterhouseCoopers S.p.A. è responsabile dell'incarico relativo alla revisione legale dei conti e del Bilancio Civilistico di entrambe le aziende. Il capitale sociale di Coca-Cola HBC Italia S.r.l., interamente versato e detenuto dal 100% da CC BEVERAGES HOLDINGS II B.V, al 31 dicembre 2023 è pari a euro 172.000.000,00, invariato ri-

spetto al precedente esercizio. Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, nonché Amministratore Delegato di Coca-Cola HBC Italia, ha la piena responsabilità sulla gestione, inclusa la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, rappresenta la società nei rapporti con i terzi ed esercita tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione, nei limiti previsti dallo statuto e dalla delibera del CdA che gli ha conferito i poteri a salvaguardia della trasparente gestione aziendale. Il capitale sociale di Fonti del Vulture S.r.l. è interamente versato e detenuto al 50% da Coca-Cola HBC Italia S.r.l. e al 50% da Sibil S.r.l., società della The Coca-Cola Company. Al 31 dicembre 2023, è pari a euro 3.425.027,00, invariato rispetto al precedente esercizio. I consiglieri di amministrazione sono, in numero uguale, espressione delle due società. Il Presidente del Consiglio di Amministrazione di Fonti del Vulture ha la rappresentanza e la firma sociale. In caso di assenza o di impedimento del Presidente tutte le sue attribuzioni spettano al Vicepresidente.

GLI STRUMENTI CHE REGOLANO LA CONDOTTÀ AZIENDALE

L'etica d'impresa è profondamente radicata nella nostra cultura: per questo abbiamo definito sistemi che disciplinano e monitorano i comportamenti a tutti i livelli aziendali e le regole della corporate governance. Investiamo inoltre in attività di formazione interna per garantire attenzione e sensibilità diffuse.



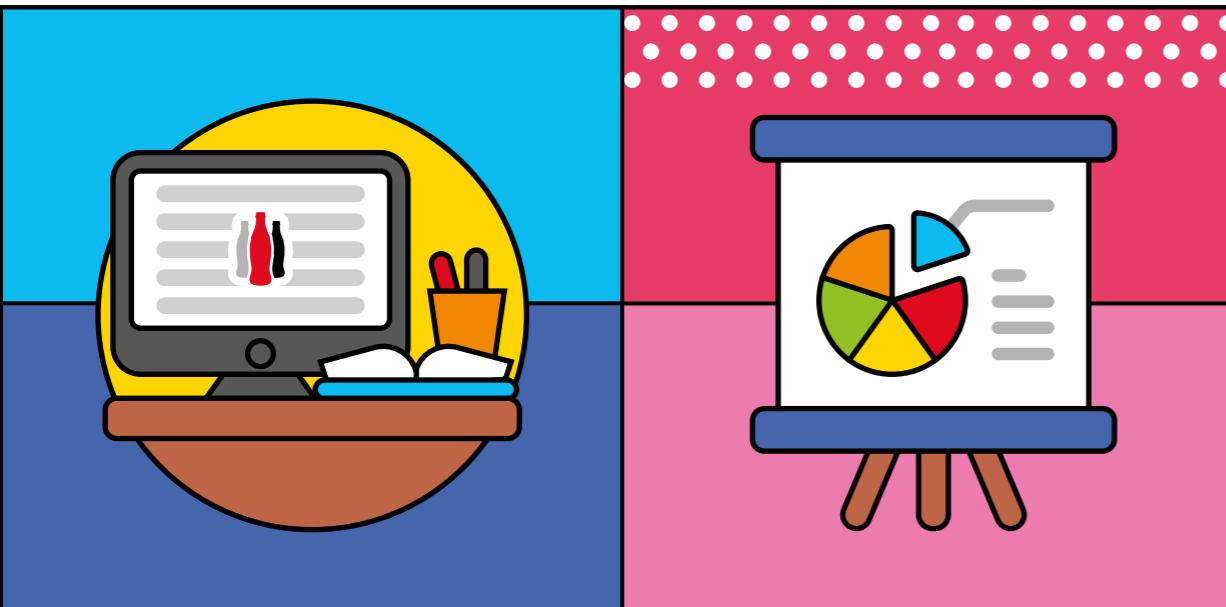
Il codice di comportamento negli affari

Il Codice di Comportamento negli Affari di Coca-Cola HBC Italia, che sancisce l'impegno della Società nel condurre affari in conformità ai propri valori, alle leggi, ai regolamenti applicabili e alle norme di settore, evidenzia le norme etiche che tutti i dipendenti, ad ogni livello gerarchico sono tenuti a rispettare. Tale documento assicura la coerenza tra le modalità con cui i dipendenti si comportano all'interno e all'esterno della Società. La non conformità con quanto previsto dal Codice può implicare sanzioni disciplinari commisurate alla gravità dell'atto.

Manuale di politica e compliance anticorruzione

Coca-Cola HBC Italia ha adottato il Manuale di Politica e Compliance Anticorruzione, in linea con la politica del Gruppo, per mettere a disposizione di tutti i dipendenti le informazioni e gli strumenti adeguati a individuare e prevenire la concussione e la corruzione. Per garantire che i dipendenti comprendano tutte le leggi e le politiche aziendali applicabili in materia e agiscano in conformità alle stesse, Coca-Cola HBC Italia, attraverso il suo ufficio legale, pianifica ogni anno programmi di formazione obbligatoria. La gestione delle richieste di autorizzazione previ-

ste dal Codice di Comportamento negli Affari e dal Manuale Anticorruzione avviene attraverso un sistema informatico (Portale COBC). Tutte le terze parti che interagiscono con la Pubblica Amministrazione per conto della Società sono sottoposte, attraverso un'apposita piattaforma online Exiger Third Parties Due Diligence Portal, ad una dedicata due diligence. I fornitori, così come tutte le terze parti di Coca-Cola HBC Italia e Fonti del Vulture che si relazionano con la Pubblica Amministrazione per conto delle società (ad esclusione delle categorie esentate), sono oggetto di due diligence anticorruzione. I risultati della due diligence vengono inviati all'ufficio legale per approvazione attraverso il portale Exiger Third Parties Due Diligence, come previsto dalla politica Anticorruzione del Gruppo. L'Organismo di Vigilanza 231 di Coca-Cola HBC Italia, così come quello di Fonti del Vulture, organizza periodicamente incontri con i dipendenti delle diverse funzioni al fine di monitorare la conformità rispetto al Modello Organizzativo, che mira a prevenire anche reati di corruzione. Per garantire il rispetto del Codice di Comportamento negli Affari e della Politica Anticorruzione e per facilitare ai dipendenti la comprensione dei comportamenti ammessi, la Società ha adottato anche la Gifts and



Entertainment Policy, che disciplina le quantità ammesse di omaggi aziendali e spese di intrattenimento a favore di Funzionari ed Enti Pubblici, clienti di Coca-Cola HBC Italia e altri soggetti terzi, oltre a disciplinare puntualmente i limiti per regali, pasti, intrattenimenti e prodotti gratuiti che possono essere offerti per conto dell'azienda o accettati senza la preventiva approvazione legale. Coca-Cola HBC Italia inoltre ha implementato un sistema di whistleblowing tramite la linea dedicata "Speak-Up!", attiva 24/7 sia online (www.coca-colahellenic.ethicspoint.com) sia via telefono, che rappresenta un modo sicuro e diretto attraverso cui segnalare potenziali violazioni in totale anonimato e confidenzialità e attraverso cui richiedere maggiori informazioni sul Codice di Condotta e le policy aziendali. La linea è gestita esternamente da un fornitore terzo ed è disponibile sia per i dipendenti sia per gli stakeholder esterni. Tutti gli eventuali reclami relativi a potenziali violazioni del Codice di Comportamento, del Manuale Anticorruzione, del Modello 231 e delle altre policy della società vengono esaminati e gestiti adottando adeguate misure per tutelare i segnalanti da fenomeni ritorsivi. I reclami ricevuti relativi a questioni non coperte dal Codice di condotta aziendale vengono indirizzati al dipartimento di competenza per una appropriata gestione. Le violazioni accertate, oltre ad essere tracciate, possono comportare cambiamenti decisionali così come procedurali rilevanti.

Il modello di organizzazione gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001

Coca-Cola HBC Italia ha adottato il proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 10 dicembre 2012 e successivamente integrato e aggiornato. Il Modello risponde alle esigenze dettate dalla norma di individuare le attività nell'ambito delle quali vi sia la possibilità che vengano commessi specifi-

ci reati e di prevenirne così il compimento attraverso l'adozione di protocolli aziendali diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società. Coca-Cola HBC Italia ha predisposto il Modello ispirandosi al Codice di Comportamento degli Affari, al Sistema di Controlli interni già implementato nella Società e ai principi definiti dalle Linee Guida predisposte da Confindustria. È prevista una revisione periodica del Modello, così che sia costantemente aggiornato rispetto alle modifiche legislative e adeguato rispetto ai cambiamenti organizzativi. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo di Coca-Cola HBC Italia è costituito da:

- **parte generale**, volta ad illustrare le regole e i principi generali dettati dal Modello;
- **parte speciale**, che identifica le attività della Società nello svolgimento delle quali è astrattamente configurabile un rischio di commissione di reati, e sono indicati i riferimenti al sistema di controllo interno atto a prevenire la commissione dei reati stessi.

I dipendenti dell'azienda sono formati sui contenuti del Modello attraverso training interni. Come previsto dalla norma, un Organismo di Vigilanza ("OdV"), in composizione collegiale, è incaricato di vigilare sull'adeguatezza e sull'applicazione del Modello. Attraverso una casella mail dedicata, l'Organismo riceve le segnalazioni di dipendenti e di terzi, che vengono trattate in maniera confidenziale. Il membro interno dell'Organismo di Vigilanza è anche membro del Comitato etico di Coca-Cola HBC Italia. Anche la società Fonti del Vulture ha adottato a partire dal 2015 un proprio Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001.



Campagna di comunicazione interna per promuovere la cultura e l'integrità

Ogni anno in tutti i Paesi del Gruppo Coca-Cola HBC viene organizzata la settimana dedicata ai temi dell'Etica e della Compliance, nata con l'obiettivo di consolidare le conoscenze e rafforzare ulteriormente la cultura dell'integrità di tutti i dipendenti delle diverse sedi.

I principi guida per i fornitori

In conformità con le politiche del Gruppo, Coca-Cola HBC Italia adotta i "Principi Guida per i Fornitori" (Supplier Guiding Principles o SGPs) nella selezione dei propri fornitori e nella gestione delle attività di business. Ai fornitori è richiesto di sottoscrivere i Principi Guida e di assicurare la comprensione e l'adeguamento ai requisiti esposti, con particolare riferimento al rispetto dei diritti umani e del lavoro, alla valorizzazione delle diversità, alla tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro e alla tutela ambientale. I Principi guida per i fornitori prevedono una sezione specifica sulla Anticorruzione e le relative procedure.

Competition law handbook

Coca-Cola HBC Italia, in linea con le politiche del Gruppo, ha adottato il Manuale della Concorrenza che definisce regole per trattare con i clienti e competere correttamente nel mercato. Per garantire il rispetto delle regole della concorrenza viene annualmente erogata formazione specifica online alla forza vendite ed alle altre funzioni correlate per assicurarne la corretta comprensione ed osservanza, nonché specifica formazione in aula per l'approfondimento delle diverse tematiche tenuti dalla funzione legale.

Data protection

Coca-Cola HBC Italia, in conformità con le altre società del Gruppo, ha adottato diverse policies in tema di protezione dei dati personali, tra cui la Policy per la protezione dei dati personali e la Data Privacy Policy, che definiscono i principi in materia di privacy così come le pratiche che devono essere adottate presso la Società, tenendo conto delle leggi e della normativa, anche locali, per la protezione dei Dati Personalini. Le policy sono applicabili a tutti i tipi di dati, sistemi informatici, attività e procedure utilizzate all'interno della Società e che riguardano la raccolta, la memorizzazione, l'uso e la trasmissione dei Dati Personalini. Le regole ed i principi contenuti nelle policy devono essere rispettate da tutti i dipendenti e collaboratori della Società, nonché dai partner commerciali esterni (come fornitori, appaltatori, ed altri fornitori di servizi) che ricevono, inviano, raccolgono, utilizzano o trattano a vario titolo ed in qualunque modo i Dati Personalini per conto della Società.

IMPATTI

I temi riportati di seguito riflettono gli impatti economici, ambientali e sociali più significativi per la nostra azienda in relazione al contesto in cui opera e alla natura della sua organizzazione:

Cambiamento climatico

I principali impatti

Il cambiamento climatico è la principale sfida per tutte le imprese, in particolare per quelle che utilizzano materie prime. I nostri processi produttivi generano un impatto negativo sull'ambiente dovuto all'utilizzo di energia elettrica, combustibili, liquidi refrigeranti e CO₂ per l'attività produttiva, contribuendo al cambiamento climatico mediante il rilascio in atmosfera di emissioni dirette e indirette. Inoltre, l'utilizzo di ulteriori risorse, così come la catena logistica, contribuiscono significativamente al rilascio in atmosfera di altre emissioni indirette di gas serra.

La tipologia degli impatti

Negativi - attuali.

I principali presidi e attività

La ricerca dell'efficienza dei consumi e la riduzione delle emissioni possono portare benefici al business dell'impresa, mitigando gli impatti sull'ambiente. Abbiamo adottato delle Politiche che definiscono un approccio responsabile alla gestione delle risorse e seguendo la Missione Sostenibilità 2025, frutto delle politiche ambientali del nostro Gruppo Coca-Cola HBC, che indica la direzione da perseguire grazie a specifici obiettivi su diversi livelli. "Net Zero By 40" è il nostro programma con cui ci impegniamo a raggiungere zero emissioni nette lungo l'intera catena del valore entro il 2040. Per ulteriori approfondimenti, si rimanda al capitolo "Dalla materia prima al consumatore: una storia sostenibile".

Governance responsabile

I principali impatti

Competere con integrità e rispetto per la società, includere nella propria corporate governance piani anticorruzione, agire secondo una forte cultura etica e in conformità con l'evoluzione normativa, è oggetto di grande attenzione da parte degli stakeholder e ha un impatto rilevante sulla reputazione aziendale. Gli impatti negativi possono scaturire da una condotta non etica (es. corruzione), da eventuali non conformità a leggi, normative e standard a cui la nostra azienda è assoggettata, da un potenziale comportamento anti-competitivo e da adozione di pratiche monopolistiche con impatti diretti sui sistemi economici e indiretti su dipendenti, clienti e fornitori.

La tipologia degli impatti

Negativi - potenziali.

I principali presidi e attività

Per garantire una gestione corretta e trasparente del business, in linea con i principi e con i valori del Gruppo Coca-Cola HBC, abbiamo adottato il Codice di Comportamento negli Affari, il Manuale Anticorruzione e i Principi Guida per i Fornitori, conformi a quelli del Gruppo. Abbiamo inoltre definito un Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001. Per ulteriori approfondimenti, si rimanda al capitolo "La nostra identità: guardiamo lontano per accogliere il cambiamento" e al paragrafo "Strumenti e sistema di governo".

Cittadinanza d'impresa

I principali impatti

Il nostro impegno verso i territori in cui operiamo e la partecipazione alla vita locale generano valore condiviso e promuovono la crescita delle

comunità stesse, con una particolare attenzione allo sviluppo di competenze nei giovani talenti. Un continuo dialogo con gli stakeholder favorisce una lettura puntuale delle evoluzioni di contesto, su scala nazionale e locale, necessario per contribuire attivamente a nuove esigenze e creare le condizioni per operare in un terreno fertile, attivando al contempo processi di creazione di valore diretti e indiretti sul territorio. Mantenere un dialogo costante con le comunità è inoltre essenziale per prevenire o gestire fenomeni di opposizione locale.

► LA TIPOLOGIA DEGLI IMPATTI

Positivi - attuali.

► I PRINCIPALI PRESIDI E ATTIVITÀ

Sviluppiamo importanti iniziative per le comunità presso cui operiamo; da oltre 15 anni siamo partner di Banco Alimentare e portiamo avanti con impegno il progetto #YouthEmpowered, con l'obiettivo di accompagnare i giovani tra i 16 e i 30 anni nel passaggio dal mondo della scuola al mercato del lavoro. La presenza della nostra azienda, attraverso i suoi stabilimenti e uffici, genera un impatto economico e occupazionale diretto e indiretto sul territorio. Per ulteriori approfondimenti, si rimanda al capitolo "Abitiamo territori, viviamo comunità".

GENERAZIONE E CONDIVISIONE DI VALORE

► I PRINCIPALI IMPATTI

Nei territori in cui siamo presenti, generiamo e distribuiamo valore economico e sociale tramite l'occupazione creata, i pagamenti verso i fornitori, le imposte e gli investimenti.

► LA TIPOLOGIA DEGLI IMPATTI

Positivi - attuali.

► I PRINCIPALI PRESIDI E ATTIVITÀ

Adottiamo processi di pianificazione strutturati e sviluppiamo attività di coinvolgimento volte a creare un dialogo stabile e duraturo con tutti i nostri

stakeholder. Facciamo parte di un sistema che si conferma la prima realtà nel settore delle bibite e delle bevande, sia in termini di risorse generate e distribuite, sia per il ruolo chiave a livello occupazionale. Generiamo valore lungo tutta la filiera, a partire dalle persone che hanno cura delle materie prime utilizzate nei prodotti, i nostri collaboratori, la forza vendita, la rete di fornitori e fino a tutti i soggetti che a vario titolo beneficiano della nostra presenza sui territori. Per ulteriori approfondimenti, si rimanda ai capitoli "La nostra identità: guardiamo lontano per raccogliere il cambiamento" e "Abitiamo territori, viviamo comunità".

BENESSERE ED ENGAGEMENT

DEI DIPENDENTI

► I PRINCIPALI IMPATTI

Generiamo posti di lavoro definendo percorsi di inserimento di giovani risorse in azienda sviluppando percorsi capaci di garantire ai nostri dipendenti un apprendimento costante, anche attraverso attività di formazione legate ad obiettivi di crescita e valutazione personalizzata. Eventuali impatti negativi collegati al benessere dei nostri dipendenti, così come dei lavoratori che lavorano presso le nostre sedi e siti produttivi, possono derivare dal verificarsi di incidenti sui luoghi di lavoro e/o dall'insorgere di patologie connesse allo svolgimento dell'attività lavorativa (malattie professionali).

► LA TIPOLOGIA DEGLI IMPATTI

Positivi-attuali, per quanto attiene alla generazione posti di lavoro, ai percorsi formativi e ai sistemi di valutazione delle performance; negativi - potenziali, per quanto riguarda gli eventuali infortuni sul luogo di lavoro e le malattie professionali.

► I PRINCIPALI PRESIDI E ATTIVITÀ

Con il programma International Leadership diamo ai giovani la possibilità di ricoprire diversi ruoli in ambito commerciale a livello internazionale. Abbiamo portato avanti diversi progetti di formazione e sviluppo e siamo dotati del-

la piattaforma HELO (Hiring, Empowering and Learning Online), che consente di rafforzare le competenze di ognuno grazie ad un approccio diversificato e su misura. Abbiamo sviluppato alcuni strumenti, tra cui il processo di valutazione "Performance for Growth (P4G)" volto a valorizzare il potenziale di tutti i dipendenti per supportare crescita e competitività dell'azienda. Il sistema di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro all'interno dei nostri processi aziendali viene implementato attraverso il rispetto dello standard volontario di certificazione ISO 45001. Anche nel 2023 sono proseguiti importanti progetti, come "Zero is possible" e il "Behavior-Based Safety", volti a garantire ambienti di lavoro sempre più sicuri e ridurre i numeri degli infortuni. Le relazioni sindacali in corso permettono un confronto ampio anche su aspetti legati alla salute e sicurezza dei lavoratori e il confronto tra le parti è sempre costante. Applichiamo standard e pratiche di gestione orientate alla prevenzione dei rischi per chiunque abbia accesso ai nostri spazi aziendali. Per ulteriori approfondimenti, si rimanda al capitolo "Crescere insieme: la nostra visione per le nostre persone".

DIRITTI UMANI, INCLUSIONE E GESTIONE DELLA DIVERSITÀ

► I PRINCIPALI IMPATTI

Adottiamo politiche di remunerazione del personale che assicurino equità di trattamento tra uomo e donna e che valorizzino le competenze di tutti i nostri lavoratori. I potenziali impatti negativi sul benessere, sulla soddisfazione e sulla motivazione dei dipendenti sono riconducibili a eventuali comportamenti discriminatori (es. legati al genere, età, etnia, etc.) o altre pratiche non inclusive, verso i quali seguiamo un principio di tolleranza zero. Ulteriori impatti potenzialmente negativi sono riconducibili a un'inefficace gestione delle condizioni di lavoro, anche lungo la propria catena di fornitura, che non garantisce il diritto umano alla libertà dal lavoro forzato e dal lavoro minorile, e alle violazioni dei diritti umani

legate alla libertà di associazione e alla contrattazione collettiva, sia nell'organizzazione che nella catena di fornitura.

► LA TIPOLOGIA DEGLI IMPATTI

Positivi - attuali, per quanto attiene l'equa remunerazione dei propri lavoratori; negativi - potenziali, per quanto attiene la discriminazione e le pratiche non inclusive sul luogo di lavoro, così come gli aspetti legati a un'inefficace gestione delle condizioni di lavoro e alla violazione dei diritti umani, anche nella catena di fornitura.

► I PRINCIPALI PRESIDI E ATTIVITÀ

Nel corso del 2022 abbiamo ottenuto la certificazione per la parità di genere da parte di IDEM, che riconosce il percorso avviato dall'azienda verso una maggiore valorizzazione dei talenti al femminile. Per quanto riguarda i diritti umani, seguiamo la Policy sui Diritti Umani del Gruppo Coca-Cola HBC, ispirata ai più alti principi contenuti nei documenti internazionali in merito ai diritti dell'uomo. Come strumento integrativo alla Policy, abbiamo definito le procedure che consentono ai dipendenti di segnalare eventuali non conformità rispetto alle leggi, alle practice o alla Policy stessa e di fornire eventuali feedback a riguardo. È inoltre attiva Speak Up!, la linea di assistenza per l'etica e la compliance di Coca-Cola HBC Italia, a cui è possibile inviare segnalazioni telefoniche o per iscritto, anche in forma anonima. Inoltre, diamo voce alla tutela dei diritti della comunità LGBTQIA+, negli uffici e negli stabilimenti di produzione dell'azienda, collaborando con i Pride di Milano, Napoli, Padova e Torino e sviluppando progetti nelle comunità. Per ulteriori approfondimenti, si rimanda ai capitoli "Crescere insieme: la nostra visione per le nostre persone" e "Abitiamo territori, viviamo comunità".



MARKETING E COMUNICAZIONE

RESPONSABILE

► I PRINCIPALI IMPATTI

Il modo in cui comunichiamo, commercializziamo e promuoviamo i nostri prodotti contribuisce a creare nei consumatori una cultura sull'alimentazione e li abilita a fare scelte consapevoli, trasmettendo al contempo i valori aziendali e guidando l'impegno del settore. Eventuali impatti negativi sui clienti e i consumatori finali sono riconducibili all'utilizzo di una comunicazione fuorviante, non completa e poco trasparente, e all'utilizzo di etichette di prodotto con indicazioni errate.

► LA TIPOLOGIA DEGLI IMPATTI

Negativi - potenziali.

► I PRINCIPALI PRESIDI E ATTIVITÀ

Per indurre i consumatori a fare scelte consapevoli diamo informazioni nutrizionali chiare e facilmente accessibili sulle confezioni delle bevande. Per semplificare il controllo dell'assunzione di zuccheri proponiamo formati più piccoli e pratici, per consentire a tutti di scegliere la giusta porzione. In linea con il piano "World Without Waste", continuamo a sostenere progetti educativi legati alla sensibilizzazione dei consumatori sul tema del riciclo e dell'economia circolare. Per ulteriori approfondimenti, si rimanda ai paragrafi "Verso un consumo responsabile" e "Imbottigliamento: le vite del packaging".

BENESSERE E NUTRIZIONE

► I PRINCIPALI IMPATTI

Eventuali impatti negativi sono riconducibili ad un eccessivo consumo dei prodotti distribuiti dalla nostra azienda e alla conseguente adozione di abitudini alimentari scorrette e un cattivo stile di vita da parte dei consumatori.

► LA TIPOLOGIA DEGLI IMPATTI

Negativi - potenziali.

► I PRINCIPALI PRESIDI E ATTIVITÀ

L'importanza di un'alimentazione bilanciata e l'impegno nell'offrire ai consumatori prodotti che rispondono all'evoluzione continua dei loro bisogni hanno portato la nostra azienda a sviluppare bevande a ridotto o nullo contenuto calorico in diversi formati per diverse occasioni di consumo. Il sistema Coca-Cola ha supportato il progetto di UNESDA, l'associazione che rappresenta l'industria europea delle bevande, e di ASSOBIBE (Associazione Italiana Industria Bevande Analcoliche), per un'ulteriore riduzione della quantità di zucchero aggiunto all'interno dei prodotti. Per ognuno dei brand, cerchiamo di offrire una o più alternative con zero zuccheri, oltre a rivedere le ricette per diminuirne il quantitativo. Inoltre, Coca-Cola HBC Italia, in linea con la strategia globale di The Coca-Cola Company per semplificare il controllo dell'assunzione di zuccheri, è stata tra le prime aziende a investire nella creazione di formati più piccoli e pratici. Per ulteriori approfondimenti, si rimanda al capitolo "La nostra identità: guardiamo lontano per accogliere il cambiamento".

PACKAGING E GESTIONE DEI RIFIUTI

► I PRINCIPALI IMPATTI

L'attenzione alla progettazione, produzione e gestione del packaging, anche dopo il consumo, impatta sulla nostra azienda, sulle comunità e sull'ambiente, in un contesto dove l'utilizzo delle risorse e la gestione dei rifiuti tendono a diventare temi sempre più critici. I nostri processi produttivi generano impatti negativi sull'ambiente e sugli stock naturali dovuti all'utilizzo di risorse e materie prime, così alla produzione di rifiuti, prevalentemente non pericolosi.

► LA TIPOLOGIA DEGLI IMPATTI

Negativi - attuali.

► I PRINCIPALI PRESIDI E ATTIVITÀ

Attraverso partnership e investimenti in ricerca e sviluppo promuoviamo l'innovazione del packa-

ging, con l'obiettivo di individuare materiali alternativi, ridurre il peso e volume degli imballaggi e ottimizzare le tecnologie utilizzate negli stabilimenti. La produzione di bottiglie in plastica riciclabile (rPET) nello stabilimento di Gaglianico è il manifesto dell'impegno del Gruppo in questo senso. World Without Waste è la nostra visione e allo stesso tempo un percorso che ci vede promuovere un'economia circolare e la valorizzazione del rifiuto attraverso il riciclo. Per ulteriori approfondimenti, si rimanda al capitolo "Dalla materia prima al consumatore: una storia sostenibile" e al paragrafo "Imbottigliamento: le vite del packaging".

QUALITÀ DEL PRODOTTO

► I PRINCIPALI IMPATTI

L'integrità del prodotto, ovvero l'insieme di qualità, sicurezza, gusto e design, è un fattore che coincide anche su aspetti intangibili come il valore e la percezione del brand. È importante che i prodotti soddisfino le esigenze dei consumatori sotto ogni punto di vista, rispettando tutte le regolamentazioni nazionali e internazionali. Eventuali impatti negativi sono riconducibili a inadeguate caratteristiche di integrità del prodotto, con conseguenze sulla salute dei clienti e l'insorgere di potenziali rischi per la salute e la sicurezza.

► LA TIPOLOGIA DEGLI IMPATTI

Negativi - potenziali.

► I PRINCIPALI PRESIDI E ATTIVITÀ

Per garantire la sicurezza alimentare e la qualità dei prodotti adottiamo un principio di tolleranza zero verso le inadempienze in tema di sicurezza e qualità alimentare lungo tutta la filiera produttiva. Effettuiamo controlli presso i fornitori, negli esercizi pubblici e nei punti vendita che commercializzano i nostri prodotti. La qualità e la sicurezza delle nostre bevande parte da un'accurata scelta delle materie prime. Svolgiamo numerose analisi chimico-fisiche e microbiologiche per assicurare la conformità dell'acqua che utilizziamo

nelle bevande a diversi parametri specifici. Privilegiamo ingredienti da agricoltura sostenibile e provenienti da zone rurali italiane, con la garanzia di qualità dei rispettivi Consorzi. Il progetto Qualità 4.0 verso la Smart Factory mira a digitalizzare i processi di controllo qualità. I Total Quality Day e la Quality Academy sono le principali iniziative per promuovere formazione e sensibilizzazione interna sulla qualità e sulla sicurezza dei prodotti. Per ulteriori approfondimenti, si rimanda ai paragrafi "Di origine sostenibile" e "Pochi ingredienti, tanta innovazione".

APPROVVIGIONAMENTO SOSTENIBILE

► I PRINCIPALI IMPATTI

L'approvvigionamento delle materie prime rappresenta una parte significativa delle nostre attività, sia per quanto riguarda l'innovazione di prodotto, tramite la scelta di filiere e materiali sostenibili, sia rispetto ai criteri di selezione dei fornitori, tenendo in considerazione gli impatti economici sul territorio locale, ambientali e sociali collegati alla gestione della supply chain. Gran parte dell'impatto dell'industria alimentare risiede nella catena di fornitura: presidiare la filiera significa scegliere materie prime sostenibili dal punto di vista ambientale e prediligere fornitori locali, in modo da condividere parte del valore generato localmente.

► LA TIPOLOGIA DEGLI IMPATTI

Positivi-attuali, per quanto attiene all'adozione di pratiche di approvvigionamento che prediligono partner locali; negativi - attuali, per quanto attiene gli impatti negativi su aspetti ambientali e sociali generati dai nostri fornitori di beni e servizi.

► I PRINCIPALI PRESIDI E ATTIVITÀ

I Principi Guida per i Fornitori (Supplier Guiding Principles) sono lo strumento con cui regoliamo i rapporti con i fornitori. Integrano i principi del rispetto ambientale, sociale, dei diritti umani e delle leggi sul lavoro e favoriscono lo sviluppo congiunto di pratiche sostenibili. Collaboriamo

con i fornitori per ridurre le emissioni di CO₂ in tutta la filiera produttiva, a partire dalla produzione di materie prime. In fase di selezione il fornitore è tenuto a rispettare le "Specifiche per la fornitura di servizi di trasporto" dei contratti di logistica, che prevedono l'utilizzo di veicoli che rispettino lo standard EURO IV. Con la piattaforma ECOVADIS gestiamo i fornitori critici dal punto di vista delle performance ambientali, mentre con la piattaforma di Gruppo Exiger presidiamo la due diligence in ambito anticorruzione. Negli stabilimenti produttivi adottiamo un protocollo di verifica che valuta la qualità e le prestazioni dei materiali di fornitura, prima di autorizzarne l'effettivo utilizzo. Per ulteriori approfondimenti, si rimanda ai paragrafi "Di origine sostenibile" e "Gli strumenti che regolano la condotta aziendale".

GESTIONE RESPONSABILE DELL'ACQUA

► I PRINCIPALI IMPATTI

L'acqua è il nostro ingrediente primario. L'industria alimentare e delle bevande è responsabile di un importante impatto sui bacini idrici, specialmente nelle zone a rischio idrico. Le nostre attività generano un impatto negativo dovuto all'utilizzo di acqua per alimentare i processi produttivi con ripercussioni sulla disponibilità della risorsa idrica nei territori in cui operiamo.

► LA TIPOLOGIA DEGLI IMPATTI

Negativi - attuali.

► I PRINCIPALI PRESIDI E ATTIVITÀ

La Policy "Il nostro approccio alla tutela delle acque" detta gli indirizzi per una gestione responsabile della risorsa idrica e ci guida nel limitare il nostro impatto sui bacini idrografici e nel ridurre il consumo d'acqua per litro di bevanda prodotta per migliorare ulteriormente l'efficienza dei processi, tutelare i bacini idrici che ci forniscono la materia prima per le nostre bevande. Ogni sito produttivo è sottoposto a valutazioni sul rischio idrico e piani di protezione delle fonti d'acqua, in modo da garantire il presidio su un utilizzo so-

stenibile delle risorse idriche e sulla tutela degli ecosistemi. Inoltre, a partire dal 2021 abbiamo aderito allo standard di certificazione volontaria Alliance for Water Stewardship (AWS) conferendo il livello Gold di implementazione in tutti gli stabilimenti. Per ulteriori approfondimenti, si rimanda al paragrafo "Pochi ingredienti, tanta innovazione".

INNOVAZIONE

► I PRINCIPALI IMPATTI

L'innovazione è uno degli strumenti chiave per il mantenimento e la crescita della competitività delle imprese. Innovare significa migliorare i processi produttivi in modo tale da ridurre i costi e contemporaneamente migliorare la qualità e l'efficienza complessiva. L'innovazione per noi riguarda lo sviluppo di prodotti e di servizi che interessano il consumo e la distribuzione, ma anche il packaging, attraverso soluzioni che tendono a ridurre l'impatto del prodotto finito sull'ambiente. Siamo leader di settore, e questo ci consente di essere pionieri di innovazione con ricadute positive sul comparto e sulla filiera.

► LA TIPOLOGIA DEGLI IMPATTI

Positivi - attuali.

► I PRINCIPALI PRESIDI E ATTIVITÀ

In linea con gli indirizzi della nostra politica energetica, abbiamo investito in nuovi macchinari e linee di produzione tecnologicamente avanzate, in grado di garantire risparmi energetici, idrici, di aria compressa e di emissioni di CO₂, sostituendo le macchine di vecchia generazione con nuove tecnologie per ridurre i consumi energetici e investito per introdurre macchine più performanti o che necessitano di minore energia termica. L'innovazione riguarda anche il packaging, con i tethered caps e KeelClip™, soluzioni che permettono di ridurre il materiale utilizzato e ne favoriscono il riciclo. Per ulteriori approfondimenti, si rimanda ai paragrafi "Pochi ingredienti, tanta innovazione" e "Imbottigliamento, le vite del packaging".

TUTELA DELLA BIODIVERSITÀ

► I PRINCIPALI IMPATTI

Il rispetto degli ecosistemi è fondamentale per preservare la biodiversità. Le pressioni antropiche sull'ambiente come l'uso intensivo del suolo, l'inquinamento e lo sfruttamento eccessivo delle risorse, stanno mettendo in crisi l'equilibrio degli ecosistemi. Le attività industriali, in particolare, rischiano di compromettere il loro corretto funzionamento e, di conseguenza, la loro capacità di contribuire al benessere della vita sulla terra. La perdita della biodiversità è una minaccia diretta anche per le attività economiche.

► LA TIPOLOGIA DEGLI IMPATTI

Negativi - attuali.

► I PRINCIPALI PRESIDI E ATTIVITÀ

Per contribuire come azienda alla salvaguardia della biodiversità italiana, abbiamo adottato 6 alveari nelle regioni in cui sono presenti i nostri stabilimenti di produzione e la sede centrale; questo ci permetterà di proteggere 1,8 milioni di api e di contribuire all'impollinazione di circa 300 mila fiori ad alveare. Nel 2023 abbiamo esteso allo stabilimento di Rionero una valutazione per verificare il grado di biodiversità all'interno dello stabilimento, nell'area attorno al sito e nel bacino idrico di riferimento e abbiamo adottato un alveare in ogni regione in cui siamo presenti, per proteggere 1,8 milioni di api. Inoltre, il nostro tè FuzeTea è prodotto secondo gli standard di coltivazione sostenibile concordati dall'associazione no-profit Rainforest Alliance, tra cui la tutela della biodiversità. Per ulteriori approfondimenti, si rimanda al paragrafo "Pochi ingredienti, tanta innovazione".

CONTRASTO ALLA PERDITA E ALLO SPRECO ALIMENTARE

► I PRINCIPALI IMPATTI

Secondo le stime dell'Organizzazione delle Nazioni Unite per l'Alimentazione e l'Agricoltura, un terzo di tutto il cibo prodotto nel mondo va perso o sprecato, causando inefficienze nei sistemi alimentari globali che provocano un rilevante impatto dal punto di vista sociale, ambientale ed economico. Eventuali impatti negativi sono riconducibili alla generazione di eccedenze della nostra produzione con la conseguente creazione di sprechi alimentari.

► LA TIPOLOGIA DEGLI IMPATTI

Negativi - potenziali.

► I PRINCIPALI PRESIDI E ATTIVITÀ

In linea con la nostra strategia per la riduzione dello spreco alimentare, collaboriamo con una fitta rete di partner territoriali a cui doniamo le eccedenze della produzione in modo da evitare lo spreco di prodotti. In tal senso, anche nel 2023 è proseguito il nostro impegno a fianco di Fondazione Banco Alimentare Onlus. Per ulteriori approfondimenti, si rimanda al capitolo "Abitiamo territori, viviamo comunità".



STANDARD GRI

CORRELAZIONE DEI TEMI MATERIALI CON GLI STANDARD GRI E COINVOLGIMENTO NEGLI IMPATTI

Tema materiale	Aspetto del GRI	Coinvolgimento di Coca-Cola HBC Italia e Fonti del Vulture negli impatti
CAMBIAMENTO CLIMATICO	GRI 302: Energia (2016) GRI 305: Emissioni (2016)	Causato e direttamente correlate tramite i loro rapporti commerciali
GOVERNANCE RESPONSABILE	GRI 205: Anticorruzione (2016) GRI 206: Comportamento anticoncorrenziale (2016)	Causato
CITTADINANZA D'IMPRESA	GRI 203: Impatti economici indiretti (2016) GRI 413: Comunità locali (2016)	Causato e a cui contribuiscono
GENERAZIONE E CONDIVISIONE DI VALORE	GRI 201: Performance economica (2016)	Causato
BENESSERE ED ENGAGEMENT DEI DIPENDENTI	GRI 401: Occupazione (2016) GRI 402: Relazioni tra lavoratori e management (2016) GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro (2018) GRI 404: Formazione e istruzione (2016)	Causato
DIRITTI UMANI, INCLUSIONE E GESTIONE DELLA DIVERSITÀ	GRI 405: Diversità e pari opportunità (2016) GRI 406: Non discriminazione (2016) GRI 407: Libertà di associazione e contrattazione collettiva (2016) GRI 408: Lavoro minorile (2016) GRI 409: Lavoro forzato o obbligatorio (2016)	Causato e direttamente correlate tramite i loro rapporti commerciali
MARKETING E COMUNICAZIONE RESPONSABILE	GRI 417: Marketing ed etichettatura (2016)	Causato e a cui contribuiscono
BENESSERE E NUTRIZIONE	/	Causato e a cui contribuiscono
PACKAGING E GESTIONE DEI RIFIUTI	GRI 301: Materiali (2016) GRI 306: Rifiuti (2020)	Causato e direttamente correlate tramite i loro rapporti commerciali
QUALITÀ DEL PRODOTTO	GRI 416: Salute e sicurezza dei clienti (2016)	Causato e a cui contribuiscono

Tema materiale	Aspetto del GRI	Coinvolgimento di Coca-Cola HBC Italia e Fonti del Vulture negli impatti
APPROVVIGIONAMENTO SOSTENIBILE	GRI 204: Pratiche di approvvigionamento (2016) GRI 308: Valutazione ambientale dei fornitori (2016) GRI 414: Valutazione sociale dei fornitori (2016)	A cui contribuiscono e direttamente correlate tramite i loro rapporti commerciali
GESTIONE RESPONSABILE DELL'ACQUA	GRI 303: Acqua e scarichi idrici (2018)	Causato
INNOVAZIONE	/	Causato e a cui contribuiscono
TUTELA DELLA BIODIVERSITÀ	/	Causato
CONTRASTO ALLA PERDITA E ALLO SPRECO ALIMENTARE	/	A cui contribuisce e direttamente correlate tramite i loro rapporti commerciali



DATI ANALITICI

		2023	2022	2021
PRODUZIONE				
Litri totali di bevande prodotti	lpb	1.310.292.612	1.454.534.448	1.357.780.000
MATERIALI				
301-1 Materiali utilizzati suddivisi per peso o volume				
Zuccheri e altri dolcificanti	t	87.317	95.108	86.981
Concentrato	t	4.175	4.229	2.717
Concentrato di succo	t	3.326	3.568	3.196
CO ₂ alimentare	t	14.958	15.130	13.869
Plastica di origine vegetale (bottiglie)	t	20.771	7.493	4.390
Etichette di cartone	t	560	411	395
Cartone	t	12.268	11.417	7.265
Legno (bancali)	t	8.171	9.991	7.502
Totale materiali rinnovabili	t	151.545	146.701	126.315
Azoto	t	2.116	2.412	1.995
PET (bottiglie)	t	4.353	19.798	21.674
Tappi di plastica	t	2.536	2.372	2.485
Tappi a corona (metallo)	t	402	-	-
Imballi secondari di plastica	t	5.057	5.121	5.164
Vetro (bottiglie)	t	42.243	44.116	34.592
Alluminio (lattine)	t	11.972	8.950	9.156
Totale materiali non rinnovabili	t	68.679	82.768	75.066
Totale materiali	t	220.224	229.469	201.381
ENERGIA				
302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione				
COMBUSTIBILE NON RINNOVABILE				
Olio di riscaldamento leggero	MJ	163.440	67.860	72.540
Gas naturale	MJ	216.364.683	188.033.609	177.369.795
GPL	MJ	30.024	30.024	30.024
Carburante per flotta aziendale da fonti non rinnovabili	MJ	90.764.131	76.132.747	53.224.586
Totale combustibile non rinnovabile	MJ	307.322.278	264.264.894	230.696.945
COMBUSTIBILE RINNOVABILE				
Energia biogenica prodotta	MJ	-	-	-
Elettricità rinnovabile venduta (biogenica)	MJ	-	-	-
Totale combustibile rinnovabile	MJ	-	-	-
ENERGIA ELETTRICA NEGLI STABILIMENTI				
Energia elettrica rinnovabile (acquistata dalla rete e certificata GO)	MJ	58.308.405	64.749.360	61.414.284
Energia elettrica non rinnovabile (da CHP non di proprietà)	MJ	166.925.690	171.403.704	164.773.314

		2023	2022	2021
Energia elettrica per autotrazione (acquistata c/o punti di ricarica esterni)	MJ	287.712	-	-
Consumo totale di energia elettrica negli stabilimenti	MJ	225.521.807	236.153.064	226.187.598
Riscaldamento	MJ	5.611.014	8.437.525	9.130.799
Raffreddamento	MJ	10.449.025	12.045.533	11.247.123
Vapore	MJ	31.738.529	44.047.274	53.428.694
Consumo totale di energia all'interno dell'organizzazione	MJ	580.642.653	564.947.637	530.691.158
di cui da fonti non rinnovabili	MJ	522.334.248	500.198.277	469.276.874
di cui da fonti rinnovabili	MJ	58.308.405	64.749.360	61.414.284
302-3 Intensità energetica	MJ/lpb	0,359	0,32	0,334
ACQUA				
303-3 Acqua totale prelevata per fonte				
Acquedotti	MI	181	208	211
Acque sotterranee (pozzo, sorgenti)	MI	2.280	2.367	2.205
Totale prelievi idrici	MI	2.460	2.576	2.416
ACQUA TOTALE PRELEVATA DA AREE SOTTOPOSTE A STRESS IDRICO PER FONTE				
Acquedotti	MI	-	-	-
Acque sotterranee (pozzo, sorgenti)	MI	433	543	549
Totale prelievi idrici da aree sottoposte a stress idrico	MI	433	543	549
EMISSIONI				
305-1 Emissioni dirette di GHG (Scope 1)				
da combustibile non rinnovabile	tCO ₂	17.218	14.708	12.690
di cui carburante per flotta di proprietà	tCO ₂	6.352	5.314	3.831
da CDE- liquidi refrigeranti frigovertre	tCO ₂	153	180	250
da perdite (durante la produzione)	tCO ₂	7.382	7.023	6.265
Totale emissioni dirette di GHG (Scope 1)	tCO₂	24.752	21.911	19.206
305-2 Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)				
da energia elettrica utilizzata (Scope 2 - Location Based)	tCO ₂	10.269	10.544	10.917
da energia elettrica utilizzata (Scope 2 - Market Based)	tCO ₂	5.752	5.833	6.092
da altre fonti energetiche (riscaldamento, raffreddamento, vapore)	tCO ₂	4.575	5.770	6.695
Totale emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2 - Location Based)	tCO₂	14.844	16.325	17.612
Totale emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2 - Market Based)	tCO₂	10.327	11.604	12.787
Totale emissioni (Scope 1 e Scope 2 - Location Based)	tCO₂	39.596	38.236	36.817
Totale emissioni (Scope 1 e Scope 2 - Market Based)	tCO₂	35.079	33.515	31.992
305-3 Altre emissioni indirette di GHG (Scope 3)				
da energia elettrica per frigovertre	tCO ₂	45.154	45.476	55.104
da packaging	tCO ₂	156.516	160.274	155.564
da zuccheri e dolcificanti	tCO ₂	83.607	91.637	78.142
da camion per distribuzione e trasporto (non di proprietà)	tCO ₂	9.205	15.507	14.656

		2023	2022	2021
da altri mezzi di trasporto	tCO ₂	68	-	-
da CO ₂ nel prodotto	tCO ₂	7.576	8.107	7.604
CO ₂ per uso alimentare	tCO ₂	3.754	-	-
da energia termica di siti remoti	tCO ₂	82	115	113
Totale altre emissioni indirette di GHG (Scope 3)	tCO₂	305.963	321.116	311.183
INTENSITÀ EMISSIVA				
305-4 Intensità emissiva (Scope 1, Scope 2 - Market Based e Scope 3)	gCO₂/lbp	260,3	243,8	252,7
RIFIUTI				
306-3; Totale rifiuti prodotti	t	17.376	13.814	14.378
306-4; Totale rifiuti non pericolosi prodotti	t	17.344	13.777	14.337
<i>di cui trattati in loco</i>	t	-	-	-
<i>di cui trattati presso sito esterno</i>	t	17.344	13.777	14.337
Riciclati	t	15.194	11.009	11.593
Avviati ad incenerimento senza recupero di energia	t	-	-	-
Avviati ad incenerimento con recupero di energia	t	-	-	-
Avviati a compostaggio	t	2.144	2.764	2.740
Smaltiti in discarica	t	5	4	4
Totale rifiuti pericolosi prodotti	t	33	37	41
<i>di cui trattati in loco</i>	t	-	-	-
<i>di cui trattati presso sito esterno</i>	t	33	37	41
Riciclati	t	32,4	32	19
Avviati ad incenerimento senza recupero di energia	t	-	1	-
Avviati ad incenerimento con recupero di energia	t	0,3	-	-
Avviati a compostaggio	t	-	-	-
Smaltiti in discarica	t	-	4	22
DATI SUL PERSONALE				
2-7 Numero totale dei dipendenti	n.	2047	1.900	1.862
Uomini	n.	1401	1.312	1.319
Donne	n.	646	588	543
DIPENDENTI CON CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO				
Uomini	n.	1396	1.311	1.317
Donne	n.	643	585	542
Totale	n.	2039	1.896	1.859
DIPENDENTI CON CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO				
Uomini	n.	5	1	2
Donne	n.	3	3	1
Totale	n.	8	4	3
DIPENDENTI A ORE NON GARANTITE				
Uomini	n.	-	-	-
Donne	n.	-	-	-
Totale	n.	-	-	-

		2023	2022	2021
DIPENDENTI A TEMPO PIENO				
Uomini	n.	1400	1.311	1.318
Donne	n.	619	562	512
Totale	n.	2019	1.873	1.830
DIPENDENTI A TEMPO PARZIALE				
Uomini	n.	1	1	1
Donne	n.	27	26	31
Totale	n.	28	27	32
2-8 Lavoratori non dipendenti				
Numero totale di lavoratori somministrati, lavoratori di ditte residenti, lavoratori della logistica e manutentori	n.	414	448	n.d.
OCCUPAZIONE				
401-1 Nuove assunzioni e turnover				
NUOVI INGRESSI PER GENERE E PER FASCE DI ETÀ				
Uomini	n.	199	122	68
Donne	n.	110	109	39
Under 30	n.	197	164	49
Tra 30 e 50	n.	111	66	43
Over 50	n.	1	1	15
Totale	n.	309	231	107
CESSAZIONI PER GENERE E FASCE DI ETÀ				
Uomini	n.	99	83	67
Donne	n.	48	43	27
Under 30	n.	76	57	15
Tra 30 e 50	n.	50	56	62
Over 50	n.	21	13	17
Totale	n.	147	126	94
TURNOVER DEI DIPENDENTI: TASSO DI ASSUNZIONE				
Uomini	%	14,2	9,3	5,2
Donne	%	17	18,5	7,2
Under 30	%	64,4	74,2	33,1
Tra 30 e 50	%	9,9	5,9	3,7
Over 50	%	0,2	0,2	2,7
Totale	%	15,1	12,2	5,8
TURNOVER DEI DIPENDENTI: TASSO DI CESSAZIONE				
Uomini	%	7,1	6,3	5,1
Donne	%	7,4	7,3	5
Under 30	%	24,8	25,7	10,1
Tra 30 e 50	%	4,4	5	5,3
Over 50	%	3,4	2,3	3,1
Totale	%	7,5	6,6	5,1
401-3 Congedo parentale				
DIPENDENTI CHE HANNO DIRITTO A CONGEDI PARENTALI				
Uomini	n.	1.401	1.312	1.319
Donne	n.	646	588	543
Totale	n.	2047	1.900	1.862
DIPENDENTI CHE HANNO USUFUITO DI CONGEDI PARENTALI				
Uomini	n.	28	29	47
Donne	n.	32	24	25
Totale	n.	60	53	72

		2023	2022	2021
DIPENDENTI CHE SONO RIENTRATI AL LAVORO AL TERMINE DEL CONGEDO PARENTALE				
Uomini	n.	28	27	43
Donne	n.	26	14	17
Totale	n.	54	41	60
DIPENDENTI RIENTRATI AL LAVORO AL TERMINE DEL CONGEDO PARENTALE CHE NEI 12 MESI SUCCESSIVI SONO ANCORA DIPENDENTI DELL'ORGANIZZAZIONE				
Uomini	n.	27	35	25
Donne	n.	12	10	15
Totale	n.	39	45	40
TASSO DI RIENTRO AL LAVORO DEI DIPENDENTI CHE HANNO USUFRUITO DI CONGEDI PARENTALI				
Uomini	%	100	93	91
Donne	%	81	58	68
Totale	%	90	77	83
TASSO DI RETENTION				
Uomini	%	100	81	96
Donne	%	86	59	54
Totale	%	95	75	74
SALUTE E SICUREZZA - DIPENDENTI				
403-9 Infortuni sul lavoro				
Numero di decessi a seguito di infortuni sul lavoro	n.	-	-	-
Numero di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi)	n.	1	-	-
Numero di infortuni sul lavoro registrabili	n.	13	15	11
Tasso di decessi a seguito di infortuni sul lavoro		-	-	-
Tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi)		0,3	-	-
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili	n.	3,95	4,8	3,6
Principali tipologie di infortuni sul lavoro	n.	6 infortuni per cadute/ inciampi/scivolamenti. 4 infortuni per contatto con macchinari/attrezature. 2 infortuni per incidenti stradali subiti alla guida dell'auto. 1 infortunio per movimentazione manuale dei carichi. 2 infortuni per urto con mezzo in movimento. 1 infortunio per colpito da oggetti in caduta. 1 infortunio per contatto con frammenti in vetro taglienti.		
Ore lavorate	n.	3.292.654	3.152.672	3.058.318
SALUTE E SICUREZZA - LAVORATORI ESTERNI				
INFORTUNI SUL LAVORO				
Numero di decessi a seguito di infortuni sul lavoro	n.	-	²¹	-

		2023	2022	2021	
Numero di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi)	n.	1	-	-	
Numero di infortuni sul lavoro registrabili	n.	23	17	9	
Tasso di decessi a seguito di infortuni sul lavoro		-	-	-	
Tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi)		2,05	-	-	
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili		47,2	20,5	9,9	
Principali tipologie di infortuni sul lavoro		9 infortuni per contatto con macchine/impianti. 7 infortuni per cadute/ inciampi/scivolamenti. 4 infortuni per cadute/ inciampi/scivolamenti. 4 infortuni per ferite da taglio. 2 infortuni per movimentazione manuale dei carichi. 1 infortunio per contatto con sostanze chimiche. 1 infortunio per contatto con acqua bollente. 1 infortunio per movimentazione manuale dei carichi.			
Ore lavorate	n.	487.254	828.430	909.330	
MALATTIE PROFESSIONALI DIPENDENTI					
403-10 Malattie professionali					
Numero di decessi derivanti da malattie professionali	n.	-	-	-	
Numero di casi di malattie professionali registrabili	n.	-	-	2	
Tipologie principali di malattie professionali		-	-	Un caso di malattia professionale legato a discopatia è stato denunciato da un dipendente che ha cessato il rapporto con CCHBCI nel 2009.	
FORMAZIONE					
404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente					
Totale	n.	28,1	24,8	31,9	
404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente per genere					
Uomini	n.	25,9	22,5	32,2	
Donne	n.	32,8	29,9	31,3	
404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente per categoria professionale					
Dirigenti	n.	22,1	20,8	30,9	
Quadri	n.	20,7	25,8	34,8	
Impiegati	n.	35	31,1	37,6	
Operai	n.	7,6	3,5	12,9	
Espatriati	n.	5,3	12,3	28	
404-3 % di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale					
Totale	%	78	76	76	
404-3 % di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale per genere					
Uomini	%	74	73	72	
Donne	%	85	83	86	

21 Presso lo stabilimento di Marcianise, un lavoratore in servizio presso un fornitore della Società (azienda di autotrasporti) è deceduto in ospedale dopo aver perso i sensi nell'area esterna al magazzino tra le ribalte di carico dove era presente anche un altro automezzo. Le cause del suddetto evento non sono ancora note alla Società ed allo stato attuale non è possibile ricondurle ad un eventuale incidente. L'autorità competente, accorsa sul posto, ha svolto gli opportuni approfondimenti e alla data di pubblicazione del presente documento la Società non risulta iscritta tra gli indagati.



		2023	2022	2021
404-3 % di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale per categoria professionale				
Dirigenti	%	100	100	93
Quadri	%	100	100	95
Impiegati	%	93	93	93
Operai	%	8	9	9
Espatriati	%	100	100	100
DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ				
405-1 Diversità negli organi di governo e dipendenti				
% DI INDIVIDUI NEGLI ORGANI DI GOVERNO DELL'ORGANIZZAZIONE PER GENERE CCHBCI				
Uomini	%	75	75	75
Donne	%	25	25	25
% DI INDIVIDUI NEGLI ORGANI DI GOVERNO DELL'ORGANIZZAZIONE PER FASCE DI ETÀ CCHBCI				
Under 30	%	-	-	-
Tra 30 e 50	%	75	50	50
Over 50	%	25	50	50
% DI INDIVIDUI NEGLI ORGANI DI GOVERNO DELL'ORGANIZZAZIONE PER GENERE FDV				
Uomini	%	100	100	100
Donne	%	-	-	-
% DI INDIVIDUI NEGLI ORGANI DI GOVERNO DELL'ORGANIZZAZIONE PER FASCE DI ETÀ FDV				
Under 30	%	-	-	-
Tra 30 e 50	%	100	75	75
Over 50	%	-	25	25
% DI DIPENDENTI PER CATEGORIA PROFESSIONALE E GENERE - DIRIGENTI				
Uomini	%	59	59	68
Donne	%	41	41	32
% DI DIPENDENTI PER CATEGORIA PROFESSIONALE E GENERE - QUADRI				
Uomini	%	59	63	67
Donne	%	41	37	33
% DI DIPENDENTI PER CATEGORIA PROFESSIONALE E GENERE - IMPIEGATI				
Uomini	%	64	64	66
Donne	%	36	36	34
% DI DIPENDENTI PER CATEGORIA PROFESSIONALE E GENERE - OPERAI				
Uomini	%	88	89	89
Donne	%	12	11	11
% DI DIPENDENTI PER CATEGORIA PROFESSIONALE E GENERE - ESPATRIATI				
Uomini	%	100	67	67
Donne	%	-	33	33
% DI DIPENDENTI PER CATEGORIA PROFESSIONALE E FASCE D'ETÀ - DIRIGENTI				
Under 30	%	-	-	-
Tra 30 e 50	%	70	69	65
Over 50	%	30	31	35
% DI DIPENDENTI PER CATEGORIA PROFESSIONALE E FASCE D'ETÀ - QUADRI				
Under 30	%	1	-	-
Tra 30 e 50	%	76	77	78
Over 50	%	23	23	22
% DI DIPENDENTI PER CATEGORIA PROFESSIONALE E FASCE D'ETÀ - IMPIEGATI				
Under 30	%	20	16	10
Tra 30 e 50	%	53	58	64
Over 50	%	27	26	26

		2023	2022	2021
% DI DIPENDENTI PER CATEGORIA PROFESSIONALE E FASCE D'ETÀ - OPERAI				
Under 30	%	4	4	5
Tra 30 e 50	%	53	53	53
Over 50	%	43	43	42
PERCENTUALE DI DIPENDENTI PER CATEGORIA PROFESSIONALE E FASCE D'ETÀ - ESPATRIATI				
Under 30	%	-	-	-
Tra 30 e 50	%	100	33	33
Over 50	%	-	67	67
405-2 Rapporto tra la retribuzione variabile delle donne e degli uomini per categoria professionale				
Dirigenti	n.	96,8	90,17	86,28
Quadri	n.	99,87	98,71	98,51
Impiegati	n.	93,63	97,51	96,6
Operai	n.	88,31	89,2	91,03
Espatriati	n.	N/D	N/D	N/D
RAPPORTO TRA LA RETRIBUZIONE BASE DELLE DONNE E DEGLI UOMINI PER CATEGORIA PROFESSIONALE				
Dirigenti	n.	97,07	86,72	88,52
Quadri	n.	99,88	99,15	99,15
Impiegati	n.	97,98	95,35	98,63
Operai	n.	89,32	89,86	90,3
Espatriati	n.	N/D	N/D	N/D



INDICE DEI CONTENUTI GRI

DICHIARAZIONE D'USO	Coca-Cola HBC Italia ha presentato una rendicontazione in conformità agli Standard GRI per il periodo che intercorre dal 1° gennaio al 31 dicembre 2023
UTILIZZATO GRI 1	GRI 1 - Principi Fondamentali 2021
STANDARD DI SETTORE GRI PERTINENTI	N/A

Standard GRI/ altra fonte	Informativa	Ubicazione	Requisiti omessi Ragione Spiegazione
------------------------------	-------------	------------	--

INFORMATIVA GENERALE

2-1 Dettagli sull'organizzazione	Pag. 14-15 Coca-Cola HBC Italia S.r.l. La sede centrale è situata a Sesto San Giovanni (MI), Piazza Indro Montanelli, n.30.
2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	Coca-Cola HBC Italia opera sul territorio italiano. I tre principali canali di vendita della struttura commerciale di Coca-Cola HBC Italia sono: Modern Trade (grande distribuzione organizzata e locale, grandi clienti nazionali e internazionali del canale Horeca), Wholesalers e TPV (canale ingrosso e distribuzione automatica), Normal Trade (canale Horeca, costituito in maggioranza da bar, ristoranti, negozi tradizionali, parchi a tema e hotel).
2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	Pag. 14; 72 Il report fa riferimento all'esercizio 2023, per il periodo che intercorre dal 1° gennaio al 31 dicembre 2023. Il documento di rendicontazione viene pubblicato annualmente. Per approfondimenti e chiarimenti su quanto rendicontato si rinvia a http://it.coca-colahellenic.com/it/contattaci/ nella sezione Corporate Responsibility.
2-4 Restatement delle informazioni	Non si segnalano riesposizioni relative al periodo precedente (dal 1° gennaio al 31 dicembre 2022). Per consentire la comparabilità delle informazioni nel tempo, i dati sono stati inseriti, laddove possibile, su base triennale.
2-5 Assurance esterna	Pag. 105-107
2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business	Pag. 14-16; 22-24; 43-45 Si segnala che nessuno dei prodotti di Coca-Cola HBC Italia è bannato sul mercato e che vengono rispettate tutte le norme locali legali per la vendita e la commercializzazione di tali prodotti. Qualora gli stakeholder esprimano dubbi circa gli ingredienti dell'industria delle bevande, si rimandano alle associazioni industriali aziendali e altre alleanze.
2-7 Dipendenti	Si consulta la sezione "Dati analitici – Dati sul personale" del presente documento. Le numeriche relative ai dipendenti sono rendicontate come numero di teste al 31/12. Per quanto riguarda la distribuzione per regione geografica, si segnala che il 100% della forza lavoro è impiegata sul territorio italiano.
2-8 Lavoratori non dipendenti	Si consulta la sezione "Dati analitici – Dati sul personale" del presente documento. Le numeriche relative ai lavoratori non dipendenti sono rendicontate come numero di teste al 31/12 e includono le seguenti categorie: somministrati, ditte residenti, lavoratori della logistica e manutentori.

**GRI 2:
INFORMATIVA GENERALE 2021**

Standard GRI/ altra fonte	Informativa	Ubicazione	Requisiti omessi Ragione Spiegazione
2-9 Struttura e composizione della governance		Pag. 73 Il CdA di Coca Cola HBC Italia e di Fonti del Vulture sono composti dal Presidente e da tre Consiglieri. In Coca-Cola HBC Italia uno dei tre Consiglieri è un membro non esecutivo, mentre in Fonti del Vulture tutti i membri sono esecutivi. Non ci sono membri del CdA di Coca-Cola HBC Italia o di Fonti del Vulture che sono indipendenti. Il CdA di Coca-Cola HBC Italia è composto al 75% da membri di genere maschile e al 25% di genere femminile. Il CdA di Fonti del Vulture è composto al 100% da membri di genere maschile. Per quanto riguarda i team presenti in azienda, si segnala il Senior Leadership Team (SLT), composta dai direttori di funzione e presieduto dal General Manager. Circa il 54% dei membri è di genere maschile.	
2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo		I membri del CdA di Coca Cola HBC Italia e di FdV sono scelti a discrezione della maggioranza dei soci (CC Beverages Holding II B.V. per CCHBC; Coca-Cola HBC Italia S.r.l. e Società Italiana Bevande in Lattina - Sibil S.r.l. per FdV), sulla base di criteri di onorabilità e professionalità. La procedura per la selezione non è formalizzata in una sessione che prevede l'esercizio di un diritto di voto.	
2-11 Presidente del massimo organo di governo		Pag. 73 Il presidente del più alto organo di governo di Coca-Cola HBC Italia e di FdV è rappresentato dalla stessa persona e non è attualmente dirigente di Coca-Cola HBC Italia e di Fonti del Vulture in quanto non assunto da nessuna delle suddette società. È comunque un executive assunto da un'altra delle società di Coca-Cola HBC fuori dall'Italia (in Austria).	
2-12 Ruolo del massimo organo di governo nella supervisione della gestione degli impatti		Pag. 28-29; 73; 77-83 Le decisioni che hanno impatti di carattere economico, ambientale e sociale sono prese dal Senior Leadership Team e dal CdA per le rispettive aree di competenza sulla base degli indirizzi, obiettivi e politiche promosse dalla Capogruppo. Il CdA prende atto dei temi materiali definiti a livello di corporate e ne valuta la rilevanza a livello locale, in particolare per quanto riguarda temi e impatti che rappresentano potenziali rischi. Il processo di gestione del rischio segue le linee guida del Gruppo. Il Senior Leadership Team è responsabile in ultima analisi del sistema di gestione del rischio.	
2-13 Delega di responsabilità per la gestione di impatti		La gestione degli impatti viene affidata al management aziendale secondo le proprie attribuzioni attraverso un sistema di deleghe. La gestione degli impatti dell'organizzazione viene affrontata mensilmente in occasione dei meeting del Senior Leadership Team a cui partecipa il General Manager. In questa sede, i rischi rivisti mensilmente dalle singole funzioni vengono discussi in modo collegiale in una sezione dedicata.	
2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità		Pag. 73 Il CdA prende visione del Report di Sostenibilità ma non è direttamente responsabile dell'approvazione del documento. La Direzione Corporate Affairs & Sustainability è incaricato dal CdA di aggiornare, predisporre e approvare il Report di Sostenibilità, secondo un processo che vede il coinvolgimento e la partecipazione delle diverse aree e funzioni.	
2-15 Conflitti d'interesse		Pag. 73-76 In base al Codice di Comportamento adottato dalla Società, tutti i dipendenti devono comunicare alla Società tramite l'apposito portale COBC tutti gli eventuali conflitti di interesse. Di conseguenza, la Società prende gli opportuni provvedimenti per assicurare che il dipendente non si trovi in un conflitto di interesse (es: eventuali rapporti di parentela per riporti diretti o indiretti).	
2-16 Comunicazione delle criticità		Le modalità di comunicazione dei fattori critici al CdA sono di due tipi: • In caso di crisi viene attivato un Incident Management & Crisis Resolution (IMCR), un programma globale finalizzato a creare e mantenere una struttura efficiente per la prevenzione e la gestione degli incidenti all'interno dell'intero Sistema Coca-Cola. • In caso di rischi identificati secondo i criteri dell'Enterprise Risk Management Framework, questi vengono intercettati dalle varie funzioni e portati all'attenzione del Risk Manager direttamente o durante le revisioni che vengono fatte regolarmente ogni mese e hanno come focus l'aggiornamento dei rischi già rilevati all'interno del Risk Register e l'apertura e messa in evidenza di eventuali nuove situazioni che si profilano per il futuro. Tutti i rischi rivisti mensilmente dalle singole funzioni vengono discussi in modo collegiale durante la riunione mensile del Senior Leadership Team in una sezione dedicata. Durante la discussione vengono commentati i rischi da chiudere, quelli eventualmente da aprire e quelli da rettificare o confermare. Nel 2023 sono stati aperti e risolti 2 IMCR legati a problematiche a basso impatto sulla reputazione di Coca-Cola HBC Italia. Per quanto riguarda il Risk Register, all'ultima Review del 2023 (avvenuta a Gennaio 2024) erano presenti nel registro 22 Rischi, tutti ancora in status aperto, considerando le nuove logiche di monitoraggio, per questi 22 rischi sono state identificate e monitorate 50 azioni di mitigazione.	

Standard GRI/ altra fonte	Informativa	Ubicazione	Requisiti omessi Ragione Spiegazione
GRI 2: INFORMATIVA GENERALE 2021	2-17 Competenze collettive del massimo organo di governo	"Let's Talk About Sustainability" è l'iniziativa aperta a tutta la popolazione aziendale, che coinvolge anche il Senior Leadership Team e il CdA. Il Senior Leadership Team e i membri del CdA inoltre partecipano annualmente alla Leadership Conference di Gruppo per ricevere aggiornamenti sullo sviluppo sostenibile dell'azienda e condividere i principali progetti di sostenibilità e per le comunità sviluppati da ciascun paese.	
	2-18 Valutazione della performance del massimo organo di governo	I membri del CdA, in quanto dipendenti di una società del Gruppo Hellenic sono sottoposti al sistema di valutazione delle performance "P4G" che si applica a tutta la popolazione aziendale. L'operato del CdA è inoltre sottoposto alla valutazione degli altri organi sociali.	
	2-19 Politiche retributive	Il pacchetto di total reward dei dirigenti di alto livello si compone di una parte fissa, una parte variabile (che include sia incentivi di breve che di lungo termine/triennale) nonché una parte di benefit. In caso di dimissioni viene erogato quanto dovuto al dirigente nell'ambito delle competenze di fine rapporto (ferie non godute, TFR, etc). Viene anche applicato il periodo di preavviso come da Contratto Collettivo Nazionale (CCNL) di riferimento salvo diversi accordi. Non sono previsti meccanismi di clawback. È prevista la partecipazione ad un fondo pensionistico su base volontaria chiamato PREVIP che prevede in base all'attitudine al rischio del soggetto la possibilità di investire il proprio TFR in aggiunta ad una percentuale a scelta del dipendente, che la società riconosce in misura simmetrica fino al 4%. Nel piano triennale "Long Term Incentive Plan", un programma dedicato ai dirigenti di alto livello al fine di fornire incentivi finalizzati al conseguimento degli obiettivi strategici identificati dal Gruppo Coca-Cola HBC, sono previsti anche degli obiettivi di sostenibilità dell'organizzazione.	
	2-20 Processo di determinazione della retribuzione	Il processo di elaborazione di determinazione delle politiche retributive parte dalla pesatura delle posizioni che viene effettuata attraverso una valutazione ponderata mediante l'utilizzo di sistemi di valutazione interni del Gruppo Coca-Cola HBC che attribuiscono un Grado alla posizione. Al Grado, vengono successivamente associati dei Salary Range (retribuzione minima, media e massima come da benchmark con il mercato di riferimento) similmente anche la definizione dei benefit così come degli incentivi variabili tengono conto del Grade. Ogni proposta viene definita considerando le competenze iniziali del candidato, oltre alla sua storia e tiene conto di tutti quegli elementi necessari per garantire equità interna.	
	2-21 Rapporto sulla retribuzione totale annuale		REQUISITI OMESSI 2-21 a; 2-21 b; 2-21 RAGIONE Vincoli di riservatezza SPIEGAZIONE L'informativa 2-21 non è stata rendicontata per ragioni di riservatezza. Coca-Cola HBC Italia non dispone di una disclosure pubblica relativa alla remunerazione e non è soggetta ad alcun obbligo normativo.
	2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Pag. 4-5	
	2-23 Impegni assunti tramite policy	Pag. 28-29	
	2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy	Pag. 25; 32; 54; 56 Nel 2023 sono stati coinvolti 11 dipendenti in formazione sulle procedure e politiche sui Diritti Umani (0,5% della popolazione aziendale), per un totale di 3,4 ore per persona.	
	2-25 Processi volti a rimediare agli impatti negativi	Pag. 28-29	
	2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare criticità	Pag. 54; 73-75	

Standard GRI/ altra fonte	Informativa	Ubicazione	Requisiti omessi Ragione Spiegazione
GRI 2: INFORMATIVA GENERALE 2021	2-27 Conformità a leggi e regolamenti	Nel corso del periodo di reporting, non si sono registrati casi significativi di non conformità a leggi e regolamenti, così come non sono state pagate sanzioni per i suddetti casi.	
	2-28 Adesione ad associazioni	Pag. 21; 24; 56	
	2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	Pag. 26	
	2-30 Accordi di contrattazione collettiva	Il 100% dei dipendenti è coperto da accordi di contrattazione collettiva.	
TEMI MATERIALI			
GRI 3: TEMI MATERIALI 2021	3-1 Processo per determinare i temi materiali	Pag. 26-27; 77-83 Il processo di analisi di materialità è stato svolto da CCHBCI seguendo l'approccio "Impact materiality" promosso dalle linee guida GRI Universal Standard. Per quanto riguarda l'impatto finanziario sull'azienda sottostante le tematiche di sostenibilità è possibile fare riferimento agli esistiti del processo di analisi di materialità svolto dalla Capogruppo secondo un approccio di "Double materiality". https://www.coca-colahellenic.com/en/investor-relations/2023-integrated-annual-report .	
	3-2 Elenco dei temi materiali	Pag. 27	
GENERAZIONE E CONDIVISIONE DI VALORE			
GRI 3: TEMI MATERIALI 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	Pag. 20; 78	
GRI 201: PERFORMANCE ECONOMICHE 2016	201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito		REQUISITI OMESSI Le informazioni di carattere finanziario, per vincoli di riservatezza definiti da Gruppo Coca-Cola HBC, non vengono rendicontate a livello locale.
CITTADINANZA D'IMPRESA			
GRI 3: TEMI MATERIALI 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	Pag. 20; 64-69; 78	
GRI 203: IMPATTI ECONOMICI INDIRETTI 2016	203-1 Investimenti infrastrutturali e servizi finanziati	Pag. 20; 65-68 Il progetto #YouthEmpowered rientra nella categoria di engagement pro-bono	
	203-2 Impatti economici indiretti significativi	Pag. 20; 65-68	
GRI 413: COMUNITÀ LOCALI 2016	413-1 Attività che prevedono il coinvolgimento delle comunità locali, valutazioni d'impatto e programmi di sviluppo	Pag. 64-69	



Standard GRI/ altra fonte	Informativa	Ubicazione	Requisiti omessi Ragione Spiegazione	Standard GRI/ altra fonte	Informativa	Ubicazione	Requisiti omessi Ragione Spiegazione
APPROVVIGIONAMENTO SOSTENIBILE							
GRI 3: TEMI MATERIALI 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	Pag. 43-45; 81		GRI 206: COMPORTAMENTO ANTICONCORRENZIALE 2016	206-1 Azioni legali per comportamento anticoncorrenziale, antitrust e pratiche monopolistiche	Nel corso del 2023, così come nel 2022, non si sono presentate azioni legali in corso o concluse in materia di comportamento anticoncorrenziale, violazione delle normative antitrust e relative pratiche monopolistiche nelle quali Coca-Cola HBC Italia è stata identificata come partecipante.	
GRI 204: PRATICHE DI APPROVVIGIONAMENTO 2016	204-1 Proporzione di spesa verso fornitori locali	Nord: 60% - Centro: 7% - Sud: 11% - Ester: 22% La definizione di "locale" fa riferimento alle regioni italiane dal momento che il Gruppo svolge la propria attività esclusivamente sul territorio italiano. I dati sono rappresentati in forma aggregata mediante la determinazione di macro-aree geografiche di vendita secondo la classificazione Nielsen (Nord, Centro, Sud ed Ester) I principali uffici operativi sono collocati nello stabilimento di produzione, di cui 3 Coca Cola HBC Italia e 1 Fonti del Vulture. Coca-Cola HBC Italia nel corso del 2023 ha valutato secondo criteri ambientali un totale di 6 fornitori, pari al 5% dei nuovi fornitori totali.		GRI 301: MATERIALI 2016	301-1 Materiali utilizzati per peso o volume	Si consulti la sezione "Dati analitici – Dati ambientali" del presente documento. Tutti i materiali sono acquistati da fornitori esterni. Le preforme di rPET utilizzate per le bottiglie in plastica sono prodotte nello stabilimento di Gaglianico di proprietà di CCHBC.	
GRI 308: VALUTAZIONE AMBIENTALE DEI FORNITORI (VERSIONE 2016)	308-1 Nuovi fornitori che sono stati valutati utilizzando criteri ambientali	Coca-Cola HBC Italia nel corso del 2023 ha valutato secondo criteri ambientali un totale di 6 fornitori, pari al 5% dei nuovi fornitori totali			301-2 Materiali utilizzati che provengono da riciclo	Circa il 19% dei materiali utilizzati proviene da riciclo. Il dato tiene in considerazione il quantitativo totale del PET di origine vegetale, il 49% dell'alluminio, il 37% del vetro e il 50% di acciaio.	
GRI 414: VALUTAZIONE SOCIALE DEI FORNITORI 2016	414-1 Nuovi fornitori che sono stati sottoposti a valutazione attraverso l'utilizzo di criteri sociali	Coca-Cola HBC Italia nel corso del 2023 ha valutato secondo criteri sociali un totale di 130 fornitori, pari al 100% dei nuovi fornitori totali.		GRI 306: RIFIUTI 2020	306-1 Produzione di rifiuti e impatti significativi connessi ai rifiuti	Pag. 40-42	
GOVERNANCE RESPONSABILE							
GRI 3: TEMI MATERIALI 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	Pag. 73-77			306-2 Gestione degli impatti significativi connessi ai rifiuti	Pag. 40-42 I rifiuti sono monitorati nei siti in accordo alla normativa applicabile, tramite formulari e registri di carico/scarico.	
GRI 205: ANTICORRUZIONE	205-1 Operazioni valutate per i rischi legati alla corruzione	Il 100% delle sedi operative (inclusi tutti gli stabilimenti) e dei processi aziendali di Coca-Cola HBC Italia e di Fonti del Vulture è valutato per i rischi legati alla corruzione.			306-3 Rifiuti prodotti	Si consulti la sezione "Dati analitici – Dati ambientali" del presente documento.	
	205-2 Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione	Tutti e 4 i componenti del CdA di Coca-Cola HBC Italia, i 2 componenti del CdA di Fonti del Vulture (a nomina del socio Coca-Cola HBC Italia) e il Senior Leadership Team (SLT) hanno ricevuto una copia del Codice di Comportamento negli Affari e del Manuale Anticorruzione. Il 100% dei dipendenti di Coca-Cola HBC Italia e di Fonti del Vulture ha ricevuto una copia (cartacea o virtuale) del Codice di Comportamento negli Affari e del Manuale Anticorruzione e/o è stato invitato al relativo training negli ultimi due anni. Per gli stakeholder esterni di Coca-Cola HBC Italia, il Manuale Anticorruzione, così come le altre principali policy in materia di integrità e onestà nella conduzione degli affari, sono resi noti tramite pubblicazione sul sito web istituzionale e inclusi negli eventuali contratti. Tutti e 4 i componenti del CdA di Coca-Cola HBC Italia, i 2 componenti del CdA di Fonti del Vulture (a nomina del socio Coca-Cola HBC Italia) e il Senior Leadership Team (SLT), sono tenuti ad effettuare i training sul Codice di Comportamento negli Affari e sul Manuale Anticorruzione ogni due anni, ed hanno ricevuto una copia del Codice di Comportamento negli Affari e del Manuale Anticorruzione. Due membri del CdA di Fonti del Vulture (50% dei componenti del CdA) non sono tenuti ad effettuare questi training, in quanto non dipendenti di Fonti del Vulture né di Coca-Cola HBC Italia, e nominati da altro socio. Il 100% dei dipendenti di Coca-Cola HBC Italia e di Fonti del Vulture è tenuto ad effettuare i training sul Codice di Comportamento negli Affari ogni due anni. 2 su 4 membri dell'organo di amministrazione di Fonti del Vulture sono dipendenti di TCCC e sono già stati coinvolti nel loro programma di compliance (50%). Nel 2023 i corsi di formazione COBC e anticorruzione sono stati erogati a tutta la popolazione attraverso la piattaforma di e-learning (HELO). Sempre nel 2023 si è svolta la campagna di comunicazione annuale (settimana dell'etica e della compliance) per promuovere e diffondere la conoscenza della nostra politica. Il 100% dei dipendenti considerati a rischio corruzione (95 tra CCHBCI e FdV e CCH CircularPET) sono tenuti ad effettuare il training anticorruzione annualmente. Tutti i contratti con i fornitori includono le clausole COBC e AB. Tutti i nuovi fornitori sono tenuti ad accettare le politiche aziendali per entrare nell'anagrafica fornitori.			306-4 Rifiuti non destinati a smaltimento	Si consulti la sezione "Dati analitici – Dati ambientali" del presente documento. I rifiuti sono conferiti a impianti di recupero/smaltimento autorizzati, sottoposti a periodici audit da parte della funzione HSE di CCHBCI, secondo un calendario prestabilito. L'unico sito che effettua trattamento diretto dei rifiuti è lo stabilimento di Nogara, che dispone di autorizzazione per il trattamento dei rifiuti costituiti da prodotto non conforme da distruggere.	
	205-3 Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	Nel corso del 2023, così come nel 2022, non sono stati segnalati casi di corruzione accertati che hanno portato a licenziamento nei confronti di dipendenti o a provvedimenti per cui contratti con i partner commerciali sono stati risolti o non sono stati rinnovati a causa di violazioni legate alla corruzione. Inoltre, durante il periodo di rendicontazione, non ci sono stati episodi di cause legali pubbliche legate alla corruzione intrapresa contro Coca-Cola HBC Italia o i suoi dipendenti.			306-5 Rifiuti destinati allo smaltimento	Si consulti la sezione "Dati analitici – Dati ambientali" del presente documento. I rifiuti sono conferiti a impianti di recupero/smaltimento autorizzati, sottoposti a periodici audit da parte della funzione HSE di CCHBCI, secondo un calendario prestabilito. L'unico sito che effettua trattamento diretto dei rifiuti è lo stabilimento di Nogara, che dispone di autorizzazione per il trattamento dei rifiuti costituiti da prodotto non conforme da distruggere.	
CAMBIAMENTO CLIMATICO							
				GRI 3: TEMI MATERIALI 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	Pag. 32-39; 77	
				GRI 302: ENERGIA 2016	302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione	Si consulti la sezione "Dati analitici – Dati ambientali" del presente documento. Tutte le fonti di energia consumata vengono misurate separatamente, per tipologia e per stabilimento su base mensile attraverso un software specializzato. I fattori di conversione utilizzati sono basati sul valore calorico, in linea con il manuale di Coca-Cola HBC. Coca-Cola HBC Italia non vende energia per riscaldamento, vapore o raffreddamento. Al fine di evitare il double-counting, è stata considerata solo l'energia acquistata da impianti di cogenerazione non di proprietà e non l'energia autoprodotta da impianti di proprietà, in quanto sono stati considerati i consumi di combustibili non rinnovabili e rinnovabili utilizzati per gli impianti di cogenerazione di proprietà. A partire dal 2023 viene inclusa la quota di energia elettrica consumata per autotrazione acquistata presso punti di ricarica esterni agli stabilimenti aziendali.	
					302-3 Intensità energetica	Si consulti la sezione "Dati analitici – Dati ambientali" del presente documento. Per il calcolo dell'indice di intensità energetica, al numeratore non viene utilizzato il valore riportato per l'indicatore GRI 302-1 ma, in linea con la metodologia adottata da Coca-Cola HBC, tutta l'energia elettrica, i combustibili fossili, il vapore, il riscaldamento e il raffreddamento utilizzati negli impianti di imbottigliamento, con l'esclusione del carburante della flotta aziendale.	



Standard GRI/ altra fonte	Informativa	Ubicazione	Requisiti omessi Ragione Spiegazione	Standard GRI/ altra fonte	Informativa	Ubicazione	Requisiti omessi Ragione Spiegazione
GRI 305: EMISSIONI 2016	305-1 Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	Si consulti la sezione "Dati analitici – Dati ambientali" del presente documento. Lo Scope 1 include le attività sotto il controllo operativo del Gruppo. Nel calcolo sono inclusi i seguenti gas: CO ₂ , NH ₄ , N ₂ O, HFC, PFC. Nel rendicontare le emissioni il Gruppo utilizza il "Greenhouse Gas Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard". I fattori di emissione provengono dai GHG Protocol tool for stationary and mobile combustion, la fonte dei gas refrigeranti è GWP IPCC 2007. L'approccio di consolidamento delle emissioni si basa sul concetto di controllo operativo.		GRI 401: OCCUPAZIONE 2016	401-1 Nuove assunzioni e turnover	Si consulti la sezione "Dati analitici – Dati sul personale" del presente documento. Dal conteggio delle uscite e dal calcolo del relativo turnover vengono esclusi i passaggi infragruppo e a corporate employees, i contratti a scadenza, i contratti cessati il 31/12 o terminati nel corso dell'anno su base volontaria e in accordo con le rappresentanze sindacali.	
	305-2 Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	Si consulti la sezione "Dati analitici – Dati ambientali" del presente documento. Lo Scope 2 include le attività sotto il controllo operativo del Gruppo. Nel calcolo sono inclusi i seguenti gas: CO ₂ , NH ₄ , N ₂ O, HFC, PFC. Nel rendicontare le emissioni il Gruppo utilizza il "Greenhouse Gas Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard". L'approccio di consolidamento delle emissioni si basa sul concetto di controllo operativo. A partire dal 2023 viene inclusa nel perimetro anche la quota di emissioni derivanti dal consumo di energia elettrica per autotrazione acquistata presso punti di ricarica esterni agli stabilimenti aziendali.			401-3 Congedo parentale	Si consulti la sezione "Dati analitici - Dati sul personale" del presente documento.	
	305-3 Altre emissioni indirette di GHG (Scope 3)	Si consulti la sezione "Dati analitici – Dati ambientali" del presente documento. Nel calcolo dello Scope 3 sono inclusi i seguenti gas: CO ₂ , NH ₄ , N ₂ O, HFC, PFC. Nel rendicontare le emissioni il Gruppo utilizza il "Greenhouse Gas Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard". L'approccio di consolidamento delle emissioni si basa sul concetto di controllo operativo. A partire dal 2023 viene inclusa nel perimetro anche la quota di emissioni derivanti da trasporto (treno e LNG) e la CO ₂ alimentare (prodotta da CHP Nogara).			402-1 Periodo minimo di preavviso per cambiamenti operativi	Pag. 56	
	305-4 Intensità delle emissioni di GHG	Si consulti la sezione "Dati analitici – Dati ambientali" del presente documento.			403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Il sistema di gestione di sicurezza, sia Coca-Cola HBC Italia che Fonti del Vulture, è certificato secondo lo standard ISO 45001, rispettando la politica aziendale di Gruppo e di Company. All'interno del sistema di gestione viene garantito il rispetto e mantenimento della conformità legislativa applicabile. L'applicazione del sistema di gestione è valida a 360 gradi rispetto ai processi aziendali nel perimetro della certificazione. Il campo di applicazione della certificazione ISO 45001 di Coca-Cola HBC Italia è il seguente: "Produzione di bevande a marchio The Coca-Cola Company, dal ricevimento di materie prime allo stocaggio del prodotto finito nei magazzini interni. Distribuzione e vendita sul territorio di CCHBC delle bevande prodotte. Stoccaggio, vendita e distribuzione di bevande alcoliche". Il campo di applicazione della certificazione ISO 45001 di Fonti del Vulture è il seguente: "Coltivazione e imbottigliamento acque minerali". Non vi sono dipendenti né attività aziendali esclusi dal campo di applicazione della certificazione, sia per Coca-Cola HBC Italia che per Fonti del Vulture. La certificazione ISO45001 non copre il sistema di gestione di Lurisia.	
GESTIONE RESPONSABILE DELL'ACQUA							
GRI 3: TEMI MATERIALI 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	Pag. 37-38; 82		GRI 403: SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO 2018	403-2 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	Il processo di individuazione dei pericoli e di valutazione dei rischi è effettuato, in ciascun sito aziendale così come per Sesto Head Quarters e per la funzione Sales, dal rispettivo Servizio di Prevenzione e Protezione, in piena conformità a quanto previsto dal D. Lgs 81/2008. In ogni sito aziendale e nella funzione Sales è implementato un sistema di monitoraggio e reporting all'H&S Manager dei near miss e situazioni pericolose. L'H&S Manager guida l'analisi delle cause che ne hanno determinato l'occorrenza e l'impostazione delle necessarie azioni correttive. A seguito di ogni incidente correlato al lavoro occorso in un dato sito o funzione Sales, l'H&S manager di competenza conduce una analisi approfondita delle cause primarie che hanno causato il manifestarsi dell'evento, utilizzando la metodologia dei "5 perché". L'analisi è condotta con il coinvolgimento di altre figure aziendali (testimoni dell'evento, RLS, colleghi esperti). Per ogni incidente, sono quindi definite specifiche azioni correttive sottoposte a monitoraggio periodico.	
GRI 303: ACQUA E SCARICHI IDRICI 2018	303-1 Interazione con l'acqua come risorsa condivisa	Si consulti la sezione "Dati analitici – Dati ambientali" del presente documento. I dati relativi all'acqua prelevata vengono monitorati su base mensile, attraverso l'utilizzo di software specializzati, e i progressi vengono confrontati con gli obiettivi di utilizzo mensili dell'acqua. Tutti i plant utilizzano acqua estratta da pozzo, ad eccezione di Marcianise che utilizza sia acqua da pozzo che di acquedotto. In tutti i plant è presente un impianto di trattamento acque reflue. Lo scarico finale è in acque superficiali per tutti i siti, ad eccezione di Marcianise che scarica in fognatura (sebbene rispetti i limiti previsti per lo scarico in acque superficiali)			403-3 Servizi di medicina del lavoro	In ogni sito aziendale e nella funzione Sales è istituito il Servizio di Prevenzione e Protezione dai Rischi che opera conformemente a quanto previsto dal D. Lgs 81/2008.	
	303-2 Gestione degli impatti correlati allo scarico di acqua	Si consulti la sezione "Dati analitici - Dati ambientali" del presente documento. Il D.Lgs. 152/2006 prevede specifici standard/limiti per gli effluenti scaricati, sia in acque superficiali che in fognatura. Tutti gli stabilimenti dispongono di autorizzazione allo scarico che prevede un periodico monitoraggio dei parametri degli inquinanti scaricati, nel pieno rispetto della normativa sopra citata. In aggiunta, sono previsti standard/limiti per determinati effluenti scaricati anche dai requisiti interni TCCC.			403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	A partire da giugno 2020 è stato istituito il Country RLS Committee, incontri trimestrali effettuati da dipendenti che includono anche i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) ai fini della sicurezza, con lo scopo di consolidare ed incrementare la cultura e la consapevolezza in ambito H&S mediante una sempre più crescente partecipazione e consultazione dei lavoratori sulle tematiche specifiche, rafforzando la collaborazione con gli stessi per raggiungere i più alti standard di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro anche in accordo a quanto previsto dalla norma ISO 45001:2018	
	303-3 Prelievo idrico	Si consulti la sezione "Dati analitici – Dati ambientali" del presente documento. I dati relativi all'acqua prelevata vengono monitorati su base mensile, attraverso l'utilizzo di software specializzati, e i progressi vengono confrontati con gli obiettivi di utilizzo mensili dell'acqua. In linea con la metodologia di Gruppo, la classificazione delle aree sottoposte a stress idrico è stata definita mediante il tool "Water Risk Filter". A partire dal 2020 l'area di riferimento per i prelievi idrici dello stabilimento di Rionero è stata classificata come sottoposta a stress idrico. Si segnala inoltre che il 100% delle acque prelevate corrisponde ad acqua dolce ($\leq 1.000 \text{ mg/l}$ di solidi disciolti totali).			403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	La formazione in tema di salute e sicurezza è svolta secondo quanto previsto dall'Accordo Stato-Regioni 21.12.2011 in materia di formazione dei lavoratori, dirigenti e preposti. Essa copre la formazione generale, quella specifica incentrata sui rischi associati alle diverse mansioni aziendali, quella per preposti e per dirigenti. Per tutti, è previsto un aggiornamento periodico di 6h ogni 5 anni. Oltre alla formazione prevista da tale Accordo, sono erogati anche corsi che seguono normative specifiche (primo soccorso, antincendio, uso attrezzature di lavoro, formazione in materia BBS).	
BENESSERE ED ENGAGEMENT DEI DIPENDENTI							
GRI 3: TEMI MATERIALI 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	Pag. 48-53; 56-61; 78		GRI 403: SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO 2018	403-6 Promozione della salute dei lavoratori	Tutti i lavoratori di Coca-Cola HBC Italia e di Fonti del Vulture sono soggetti alla sorveglianza sanitaria secondo quanto previsto dall'art. 41 del D. Lgs 81/2008. In ogni sito e nella funzione Sales sono nominati medici competenti: essi svolgono le visite mediche sulla base del protocollo sanitario stilato sulla base del documento di valutazione dei rischi in essere. Nel 2023, ai lavoratori è stato offerto il consulto psicologico (attivo dal 2020) e la Copertura Assicurativa Marsh valida per il dipendente e tutto il suo nucleo familiare e che include la piattaforma Myclinic.	



Standard GRI/ altra fonte	Informativa	Ubicazione	Requisiti omessi Ragione Spiegazione	Standard GRI/ altra fonte	Informativa	Ubicazione	Requisiti omessi Ragione Spiegazione
GRI 403: SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO 2018	403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali	L'approccio adottato dall'organizzazione ai fini della mitigazione degli impatti negativi in materia H&S è descritto nella politica in materia H&S. Per garantire un ambiente di lavoro sicuro e che garantisca il benessere dei lavoratori l'azienda si impegna a:	<ul style="list-style-type: none"> garantire che i rischi per la salute e la sicurezza associati ai processi e agli ambienti di lavoro siano controllati al fine di prevenire infortuni e malattie professionali; assicurare che tutti i dipendenti a ogni livello dell'organizzazione capiscano e si impegnino a rispettare e ad implementare le procedure e le politiche per la salute e la sicurezza favorendo corrette e sicure prassi operative e l'uso dei dispositivi di protezione individuale; prevedere il coinvolgimento e la partecipazione dei dipendenti o dei loro rappresentanti alle attività per l'eliminazione e la riduzione dei rischi presenti nei luoghi di lavoro; sviluppare competenze in materia di salute e sicurezza attraverso un programma di formazione efficace a tutti i livelli dell'organizzazione; investigare per determinare le cause profonde di eventuali incidenti, infortuni sul lavoro e malattie professionali e intraprendere le necessarie azioni per prevenirne il ripetersi. 	GRI 406: NON DISCRIMINAZIONE 2016	406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	Nel corso del 2023, così come nel 2022, non sono stati rilevati episodi di discriminazione basati su razza, colore, sesso, religione, opinione politica, discendenza nazionale o origine sociale.	
	403-9 Infortuni sul lavoro	Si consulta la sezione "Dati analitici – Dati sul personale" del presente documento. Coca-Cola HBC Italia rendiconta gli infortuni gravi rispetto alla metodologia di Gruppo indicata all'interno del "White Book", in cui rientrano casistiche più ampie rispetto a quelle richieste dallo standard di rendicontazione GRI Standard. Il tasso di decessi dovuti a infortuni sul lavoro è calcolato come il rapporto tra i decessi avvenuti nell'anno di riferimento e le ore lavorate da dipendenti e/o lavoratori esterni, moltiplicato per 1.000.000. Il tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi) è calcolato come il rapporto degli infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi) avvenuti nell'anno di riferimento e le ore lavorate da dipendenti e/o lavoratori esterni, moltiplicato per 1.000.000. Il tasso di infortuni sul lavoro registrabili è calcolato come il rapporto tra gli infortuni sul lavoro registrabili avvenuti nell'anno di riferimento e le ore lavorate da dipendenti e/o lavoratori esterni, moltiplicato per 1.000.000. Il dato relativo ai lavoratori esterni include le seguenti categorie: somministrati, ditte residenti, lavoratori della logistica e manutentori. Il dato relativo alle ore lavorate dai lavoratori esterni è stato stimato secondo le migliori metodologie disponibili.		GRI 407: LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA 2016	407-1 Attività e fornitori in cui il diritto alla libertà di associazione e contrattazione collettiva può essere a rischio	Nessun episodio nel 2023, così come nel 2022. Non sono state registrate attività di fornitori a rischio di violazione della libertà di associazione collettiva.	
	403-10 Malattie professionali	Si consulta la sezione "Dati analitici – Dati sul personale" del presente documento. Nel 2023 non sono pervenute informazioni riguardanti casi di malattie professionali da parte dei contractors.		GRI 408: LAVORO MINORILE 2016	408-1 Attività e fornitori a rischio significativo di episodi di lavoro minorile	Nessun episodio nel 2023, così come nel 2022. Nessuna attività o fornitore a rischio di episodi di lavoro minorile. Coca-Cola HBC Italia rispetta tutte le leggi locali sull'età minima per l'impiego, come previsto dalla Convenzione ILO 138. Inoltre, vieta l'assunzione di individui che abbiano meno di 18 anni per le posizioni in cui è richiesto lavoro pericoloso, come previsto dalla Convenzione ILO 182. Tutti i fornitori devono firmare e accettare i principi guida dei fornitori di CCHBC quando entrano in relazione con CCHBC. I principi guida dei fornitori includono anche una clausola riguardante il lavoro minorile e il lavoro forzato.	
	404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente	Si consulta la sezione "Dati analitici – Dati sul personale" del presente documento.		GRI 409: LAVORO FORZATO O OBBLIGATORIO 2016	409-1 Attività e fornitori a rischio significativo di episodi di lavoro forzato o obbligatorio	Nessun episodio nel 2023, così come nel 2022. Nessuna attività o fornitore a rischio di episodi di lavoro forzato o obbligatorio. Tutti i fornitori devono firmare e accettare i principi guida dei fornitori di CCHBC quando entrano in relazione con CCHBC. I principi guida dei fornitori includono anche una clausola riguardante il lavoro minorile e il lavoro forzato.	
	404-3 Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale	Si consulta la sezione "Dati analitici – Dati sul personale" del presente documento.					
DIRITTI UMANI, INCLUSIONE E GESTIONE DELLA DIVERSITÀ							
GRI 3: TEMI MATERIALI 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	Pag. 54-55; 79		G4 SECTOR DISCLOSURES - FOOD PROCESSING 2014	3-3 Gestione dei temi materiali	Pag. 23-24; 80	
GRI 405: DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ 2016	405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	Si consulta la sezione "Dati analitici – Dati sul personale" del presente documento.			FP6 Percentuale dei volumi di vendita totali di prodotti di consumo, suddivisi per categoria, con ridotto contenuto di grassi saturi, acidi grassi trans, sodio e zuccheri aggiunti	25% - Bevande gassate 37% - Energy drink	
	405-2 Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	Si consulta la sezione "Dati analitici – Dati sul personale" del presente documento.			FP7 Percentuale dei volumi di vendita totali di prodotti di consumo, suddivisi per categoria, che contengono ingredienti arricchiti di sostanze nutritive quali fibre, vitamine, minerali, fitochimici o additivi alimentari funzionali	19% - Succhi di frutta 5% - Sport drinks 100% - Plant dairy	



Standard GRI/ altra fonte	Informativa	Ubicazione	Requisiti omessi Ragione Spiegazione
QUALITÀ DEL PRODOTTO			
GRI 3: TEMI MATERIALI 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	Pag. 23-24; 81	
GRI 416: SALUTE E SICUREZZA DEI CLIENTI 2016	416-2 Episodi di non conformità riguardanti impatti sulla salute e sicurezza di prodotti e servizi	Coca-Cola HBC Italia opera secondo un principio di "tolleranza zero" verso le non conformità in tema di sicurezza e qualità alimentare. A testimonianza di tale impegno, nel corso del 2023 non si sono registrati episodi di violazione riguardo regolamenti e/o codici volontari relativi agli impatti sulla salute e sicurezza di prodotti e servizi offerti.	
MARKETING E COMUNICAZIONE RESPONSABILE			
GRI 3: TEMI MATERIALI 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	Pag. 23-24; 80	
GRI 417: MARKETING ED ETICHETTATURA 2016	417-2 Episodi di non conformità in materia di informazione ed etichettatura	Nel corso del 2023 non si sono registrati episodi di non conformità riguardanti le informazioni e l'etichettatura di prodotti e servizi.	
	417-3 Casi di non conformità riguardanti comunicazioni di marketing	Nel corso del 2023 non si sono registrate pene pecuniarie e sanzioni non monetarie significative riferite a non conformità con le normative e/o i codici di autoregolamentazione in materia di comunicazioni di marketing, tra cui pubblicità, promozione e sponsorizzazioni.	
INNOVAZIONE			
GRI 3: TEMI MATERIALI 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	Pag. 22; 36; 40-42; 82	
TUTELA DELLA BIODIVERSITÀ			
GRI 3: TEMI MATERIALI 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	Pag. 37-38; 83	
CONTRASTO ALLA PERDITA E ALLO SPRECO ALIMENTARE			
GRI 3: TEMI MATERIALI 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	Pag. 23; 64-65; 83	

RELAZIONE DELLA SOCIETÀ DI REVISIONE

Deloitte.

Deloitte & Touche S.p.A.
Piazza Malpighi, 4/2
40123 Bologna
Italia
Tel: +39 051 65811
Fax: +39 051 230874
www.deloitte.it

RELAZIONE DELLA SOCIETÀ DI REVISIONE INDIPENDENTE SUL RAPPORTO DI SOSTENIBILITÀ

Al Consiglio di Amministrazione di
Coca-Cola HBC Italia S.r.l.

Siamo stati incaricati di effettuare un esame limitato (*"limited assurance engagement"*) del Rapporto di Sostenibilità di Coca-Cola HBC Italia S.r.l. (di seguito anche "Società") relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2023.

Responsabilità degli Amministratori per il Rapporto di Sostenibilità

Gli Amministratori di Coca-Cola HBC Italia S.r.l. sono responsabili per la redazione del Rapporto di Sostenibilità in conformità ai *"Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards"* definiti dal GRI - *Global Reporting Initiative* (di seguito "GRI Standards"), come descritto nella sezione "Nota metodologica" del Rapporto di Sostenibilità.

Gli Amministratori sono altresì responsabili per quella parte del controllo interno da essi ritenuta necessaria al fine di consentire la redazione di un Rapporto di Sostenibilità che non contenga errori significativi, dovuti a frodi o a comportamenti o eventi non intenzionali.

Gli Amministratori sono inoltre responsabili per la definizione degli obiettivi di Coca-Cola HBC Italia S.r.l. in relazione alla performance di sostenibilità, nonché per l'identificazione degli stakeholder e degli aspetti significativi da rendicontare.

Indipendenza della società di revisione e gestione della qualità

Siamo indipendenti in conformità ai principi in materia di etica e di indipendenza dell'*International Code of Ethics for Professional Accountants (including International Independence Standards)* (IESBA Code) emesso dall'*International Ethics Standards Board for Accountants*, basato su principi fondamentali di integrità, obiettività, competenza e diligenza professionale, riservatezza e comportamento professionale.

La nostra società di revisione applica l'*International Standard on Quality Management 1* in base al quale è tenuta a configurare, mettere in atto e rendere operativo un sistema di gestione della qualità che includa direttive o procedure sulla conformità ai principi etici, ai principi professionali e alle disposizioni di legge e regolamentari applicabili.

Responsabilità della società di revisione

È nostra la responsabilità di esprimere, sulla base delle procedure svolte, una conclusione circa la conformità del Rapporto di Sostenibilità rispetto a quanto richiesto dai GRI Standards.

Ancona Bari Bergamo Bologna Brescia Cagliari Firenze Genova Milano Napoli Padova Parma Roma Torino Treviso Udine Verona

Sede Legale: Via Tortona, 25 - 20144 Milano | Capitale Sociale: Euro 10.328.220,00 i.v.

Codice Fiscale/Registro delle Imprese di Milano Monza Brianza Lodi n. 03049560166 - R.E.A. n. MI-1720239 | Partita IVA: IT 03049560166

Il nome Deloitte si riferisce a una o più delle seguenti entità: Deloitte Touche Tohmatsu Limited, una società inglese a responsabilità limitata ("DTTL"), le member firm aderenti al suo network e le entità a esse correlate. DTTL e ciascuna delle sue member firm sono entità giuridicamente separate e indipendenti tra loro. DTTL (denominata anche "Deloitte Global") non fornisce servizi ai clienti. Si invita a leggere l'informazione completa relativa alla descrizione della struttura legale di Deloitte Touche Tohmatsu Limited e delle sue member firm all'indirizzo www.deloitte.com/about.

© Deloitte & Touche S.p.A.



Deloitte.

2

Il nostro lavoro è stato svolto secondo i criteri indicati nel *"International Standard on Assurance Engagements ISAE 3000 (Revised) – Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information"* (di seguito "ISAE 3000 Revised"), emanato dall'*International Auditing and Assurance Standards Board* (IAASB) per gli incarichi di *limited assurance*.

Tale principio richiede la pianificazione e lo svolgimento di procedure al fine di acquisire un livello di sicurezza limitato che il Rapporto di Sostenibilità non contenga errori significativi.

Pertanto, il nostro esame ha comportato un'estensione di lavoro inferiore a quella necessaria per lo svolgimento di un esame completo secondo l'ISAE 3000 Revised ("reasonable assurance engagement") e, conseguentemente, non ci consente di avere la sicurezza di essere venuti a conoscenza di tutti i fatti e le circostanze significativi che potrebbero essere identificati con lo svolgimento di tale esame.

Le procedure svolte sul Rapporto di Sostenibilità si sono basate sul nostro giudizio professionale e hanno compreso colloqui, prevalentemente con il personale della Società responsabile per la predisposizione delle informazioni presentate nel Rapporto di Sostenibilità, nonché analisi di documenti, ricalcoli e altre procedure volte all'acquisizione di evidenze ritenute utili.

In particolare, abbiamo svolto le seguenti procedure:

- 1) analisi del processo di definizione dei temi rilevanti rendicontati nel Rapporto di Sostenibilità, con riferimento alle modalità di analisi e comprensione del contesto di riferimento, identificazione, valutazione e prioritizzazione degli impatti effettivi e potenziali e alla validazione interna delle risultanze del processo;
- 2) comprensione dei processi che sottendono alla generazione, rilevazione e gestione delle informazioni qualitative e quantitative significative incluse nel Rapporto di Sostenibilità.

In particolare, abbiamo svolto interviste e discussioni con il personale della Direzione di Coca-Cola HBC Italia S.r.l. e abbiamo svolto limitate verifiche documentali, al fine di raccogliere informazioni circa i processi e le procedure che supportano la raccolta, l'aggregazione, l'elaborazione e la trasmissione dei dati e delle informazioni di carattere non finanziario alla funzione responsabile della predisposizione del Rapporto di Sostenibilità.

Inoltre, per le informazioni significative, tenuto conto delle attività e delle caratteristiche della Società:

- a livello di Società:
 - a) con riferimento alle informazioni qualitative contenute nel Rapporto di Sostenibilità abbiamo effettuato interviste e acquisito documentazione di supporto per verificarne la coerenza con le evidenze disponibili;
 - b) con riferimento alle informazioni quantitative, abbiamo svolto sia procedure analitiche che limitate verifiche per accettare su base campionaria la corretta aggregazione dei dati;

Deloitte.

3

- per i seguenti siti, sede di Sesto San Giovanni (MI), siti produttivi di Nogara (VR) e Marcianise (CE) che abbiamo selezionato sulla base delle loro attività, del loro contributo agli indicatori di prestazione a livello consolidato e della loro ubicazione, abbiamo effettuato visite in loco o riunioni da remoto nel corso delle quali ci siamo confrontati con i responsabili e abbiamo acquisito riscontri documentali su base campionaria circa la corretta applicazione delle procedure e dei metodi di calcolo utilizzati per gli indicatori.

Conclusioni

Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che il Rapporto di Sostenibilità di Coca-Cola HBC Italia S.r.l. relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2023 non sia stato redatto, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dai GRI Standards come descritto nel paragrafo "Nota metodologica" del Rapporto di Sostenibilità.

DELOITTE & TOUCHE S.p.A.

Silvia Dallai
Socio

Bologna, 12 giugno 2024



ianostraricetta.it