RAPORTI I
QËNDRUESHMËRISË
2022
Fuqia e ndryshimit



Coca-Cola Bottling Shqipëria
Rruga Kombëtare Tiranë-Durrës, km 5, Kashar, Tirana.

info@cocacola.al
+35545606060

Coca-Cola Bottling Shqipëria - RAPORTI I QËNDRUESHMERISË 2022

Coca-Cola Bottling Shqipëria sh.p.k.

RAPORTI I QËNDRUESHMËRISË

2022

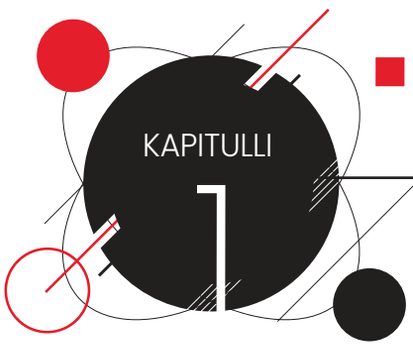
Fuqia e ndryshimit

TABELA E

PËRMBAJTJES

Letër nga Presidenti 4

Viti 2022 në shifra 8



GRUPI
YNË 6

1.1 Historia, vlerat dhe misioni 12

1.2 Produktet tona 14

1.3 Struktura e qeverisjes 18

1.3.1 *Komunikimi i çështjeve kritike* *20*

1.3.2 *Qeverisja dhe vendimmarrja* *20*

1.3.3 *Politikat dhe praktikat* *22*

1.4 Etika dhe transparenca 26



VIZIONI
YNË I QËNDRUESHMËRISË 28

2.1 Rruga jonë drejt qëndrueshmërisë 32

2.2 Palët e Interesit 34

2.3 Analiza e materialitetit 38

2.3.1 *Procesi i analizës* *38*

2.3.2 *Vlerësimi i ndikimeve* *39*

2.4 Një angazhim global: Objektivat e Zhvillimit të Qëndrueshëm 40



MJEDISI
46

3.1 Konsumi i energjisë dhe ndikimi nga emetimet 50

3.2 Menaxhimi i përgjegjshëm i burimeve ujore 58

3.3 Materiale dhe paketime 61

TABELA E

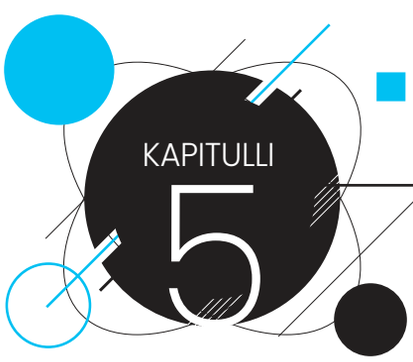
PËRMBAJTJES



NJERËZIT TANË

66

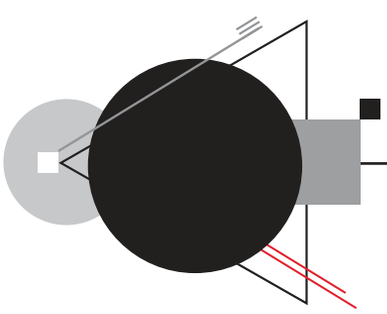
4.1 Njerëzit e CCBS 70
4.2 Diversiteti dhe mundësia e barabartë 74
4.3 Zhvillimi dhe mirëqenia e punonjësve tanë 78
4.4 Shpërblimet 82
4.5 Shëndeti dhe siguria 84
4.5.1 Qasja e menaxhimit dhe ndikimet në zhvillimin e qëndrueshëm dhe të drejtat e njeriut 84
4.5.2 Identifikimi i rrezikut, vlerësimi i rrezikut dhe hetimi i incidentit 85
4.5.3 Parandalimi dhe minimizimi i rreziqeve të shëndetit në ambjentet e punës 86
4.5.4 Shëndeti në punë 87



KRIJIMI I VLERËS

88

5.1 Ndikimi i CCBS në territorin shqiptar 90
5.2 Performanca ekonomike e CCBS 92
5.3 Angazhimi ndaj komunitetit lokal 94
5.4 Menaxhimi i përgjegjshëm i zinxhirit të furnizimit 100



SHTOJCA

104

Të dhënat mjedisore 106
Të dhënat e burimeve njerëzore 109
Shënim metodologjik 110
Perimetri i temave materiale 112
Indeksi i përmbajtjes GRI 116
Lista e shkurtesave 123
Raporti i sigurisë së audituesit të pavarur 124

LETËR NGA
PRESIDENTI



Të nderuar kontribues,

Jam i lumtur të prezantoj dhe të ndaj **raportin e parë të qëndrueshmërisë së CCBS,** një dokument zyrtar që dëshmon angazhimin solid të shoqërisë sonë për **qëndrueshmërinë mjedisore** dhe **përgjegjësinë sociale**. Dhe ndërsa nisemi në këtë udhëtim, duhet të reflektojmë mbi të kaluarën, ndikimin pozitiv që kemi krijuar në të tashmen dhe rrugën për të ardhmen.

Për ne**, CCBS është më shumë se një veprimtari sipërmarrëse**; është një realitet që po nxit ndryshimin me forcë dhe energji. **Nismat tona të gjelbra kanë shkuar përtej veprave formale,** përtej fjalëve dhe premtimeve të thjeshta, duke u bërë themeli i identitetit tonë dhe duke **udhëhequr çdo veprim tonin**. Ne jemi të vetëdijshëm se suksesi i një shoqërie shkon përtej performancës së saj ekonomike dhe financiare: ne duam dhe **duhet të lëmë një trashëgimi ekosistemesh dhe komunitetesh të zhvilluara.**

Gjatë viteve, ne kemi promovuar veprime në favor të mjedisit nëpërmjet projekteve pioniere, të cilat shpresojmë se kanë ndihmuar në vendosjen e standardeve të reja brenda tregut shqiptar.

Iniciativat tona mjedisore, si investimet në panelet **fotovoltaikë** – të cilat mbulojnë 68% të nevojave tona për energji elektrike - përdorimi i automjeteve 100% elektrike - të përdorura nga ekipi i shitjes në Tiranë, Durrës dhe Kavajë - **instalimi i stacioneve të karikimit të shpejtë në çdo qytet të përfshirë, mbjellja e bimëve dhe pemëve**, demonstrojnë angazhimin tonë të përditshëm Me këtë përpjekje, ne kemi reduktuar emetimet e **gjurmës së karbonit**



sipas parimeve të Qëllimit nr. 2 të këtij Standarti , me 516 ton CO_2 për vetëm një vit, por gjithashtu kemi optimizuar proceset tona për t'u përshtatur me standardet e qarta ndërkombëtare.

Por ky raport përfaqëson më shumë se një analizë të thjeshtë; Shënon një transformim drejt një qasjeje të dokumentuar dhe të provuar ndaj qëndrueshmërisë. Ne jemi krenarë të njoftojmë, me fakte, se angazhimi ynë nuk është më vetëm një deklaratë: ai tani mbështetet nga raporte zyrtare, të detajuara dhe të verifikuara.

Kjo qasje etike dhe transparente është një angazhim ndaj palëve të interesit, për të **treguar se veprimet ndaj aktorëve të përfshirë në këtë proces, për të treguar se veprimet përputhen me fjalët tona.** Ndërsa ecim përpara, aspiratat tona vazhdojnë të rriten. Planet tona ambicioze për investimet e ardhshme janë projektuar për të stimuluar inovacionin dhe për të rritur më tej angazhimin tonë. Këto nisma strategjike jo vetëm që do të forcojnë biznesin tonë, por dhe do të nxisin ndryshime pozitive në një shkallë më të gjerë, nëpërmjet bashkëpunimeve me partnerët, autoritetet dhe komunitetet.

Qëllimi ynë i rradhës është të punojmë në hartimin e një plani të detajuar që do të na lejojë të kemi një rrugë të qartë për të bërë realitet arritjet e **emetimeve Net Zero deri në vitin 2030**. Ne duam të hedhim themelet dhe të vendosim mbi veprimet që duhet të ndërrmarim për të arritur emetimet sipas parimeve të "Qëllimeve 1 dhe 2" si dhe të punojmë edhe më shumë mbi emetimet për të arritur parimet e "Qëllimit 3" të këtij Standarti. Një rrugë shumë ambicioze për të cilën punojmë prej disa muajsh dhe që do të shënojë vërtet një **pikë kthese epokale**.

Në këtë raport do të gjeni të dhëna të shumta që dëshmojnë vlerën e punës së bërë: **2979 orë trajnim të ofruara për stafin në vitin 2022**; pjesa e energjisë së rinovueshme që sot përbën më shumë se 12.8% të konsumit tonë total; Një performancë ekonomike që dallon qartë besimin e klientëve tanë dhe që tregon një mjedis pune të qëndrueshëm.

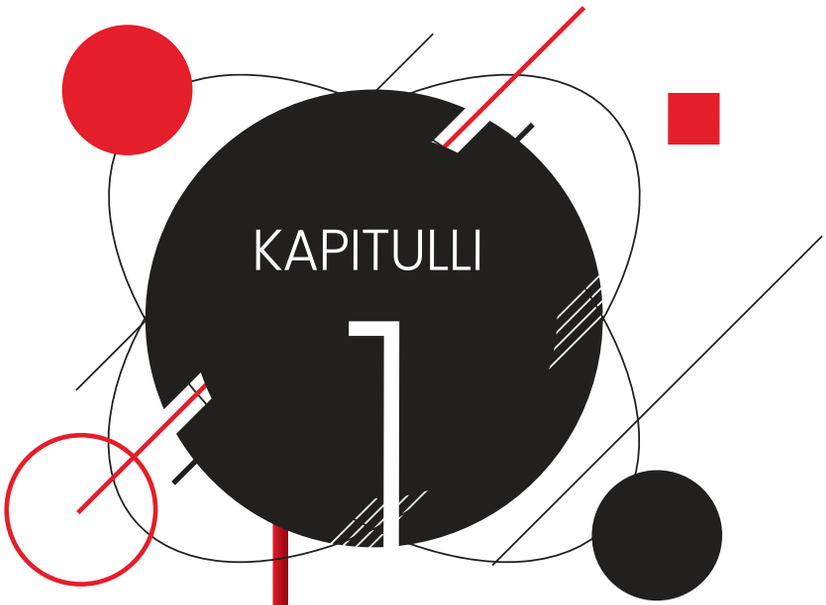
Në këto faqe do të gjeni sa më shumë histori, duke demonstruar se si njerëzit tanë, nismat tona dhe partneritetet tona janë bashkuar në mënyrë sinergjike **për të avancuar drejt një qëllimi të vetëm.**

Falënderimet e mia i takojnë ekipit tonë të përkushtuar, The Coca-Cola Company, aktorëve që na mbështesin dhe komuniteteve që shërbejmë. Së bashku, ne kemi fuqinë për të formuar një të ardhme të shndritshme dhe të qëndrueshme

Jemi të bindur se do të kemi shumë sfida përpara, por jemi gjithashtu të sigurt se kemi qasjen e duhur për t'i kapërcyer ato, me premtimin se do t'i ndajmë dhe festojmë arritjet tona me ju në të ardhmen.

Me respekt të veçantë,
Luca Busi
Presidenti i CCBS


Coca-Cola
SHIJE ORIGJINALE



GRUPI YNË

1.	**GRUPI YNË**	**7**
1.1	Historia, vlerat dhe misioni	12
1.2	Produktet tona	14
1.3	Struktura e qeverisjes	18
1.3.1	*Komunikimi i çështjeve kritike*	*20*
1.3.2	*Qeverisja dhe vendimmarrja*	*20*
1.3.3	*Politikat dhe praktikat*	*22*
1.4	Etika dhe transparenca	26

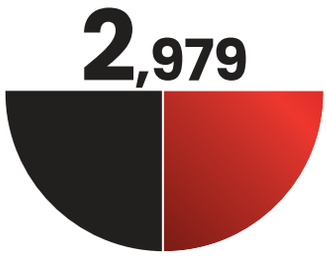
VITI 2022 NË SHIFRA



TË ARDHURAT
nga shitjet krahasuar me vitin 2021



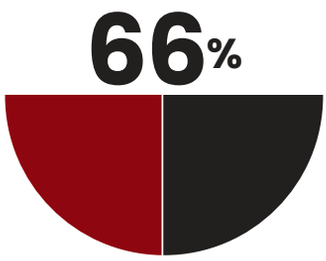
PUNONJËSIT TANË
më 31 dhjetor 2022



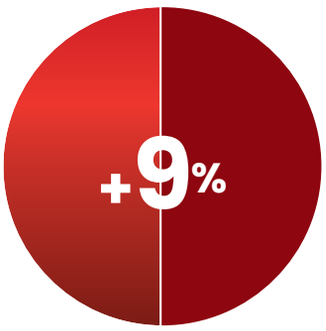
TOTALI I ORËVE
të trajnimit në vitin 2022



FURNITORËT VENDAS



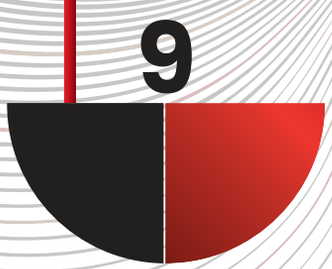
MBETJET E RIKUPERUARA
në fabrikën CCBS



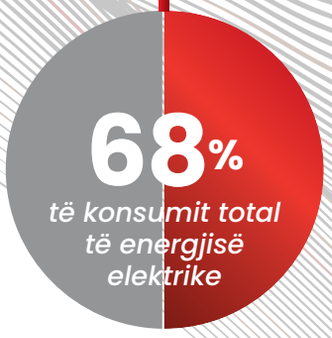
NDRYSHIMI I FURNITORËVE SHQIPTARË
krahasuar me vitin 2021



INDEKSI I INTENSITETIT TË ENERGJISË
(në litra të prodhuara)



TON PET
Reduktimi i peshës së paketimeve PET (krahasuar me vitin 2021)



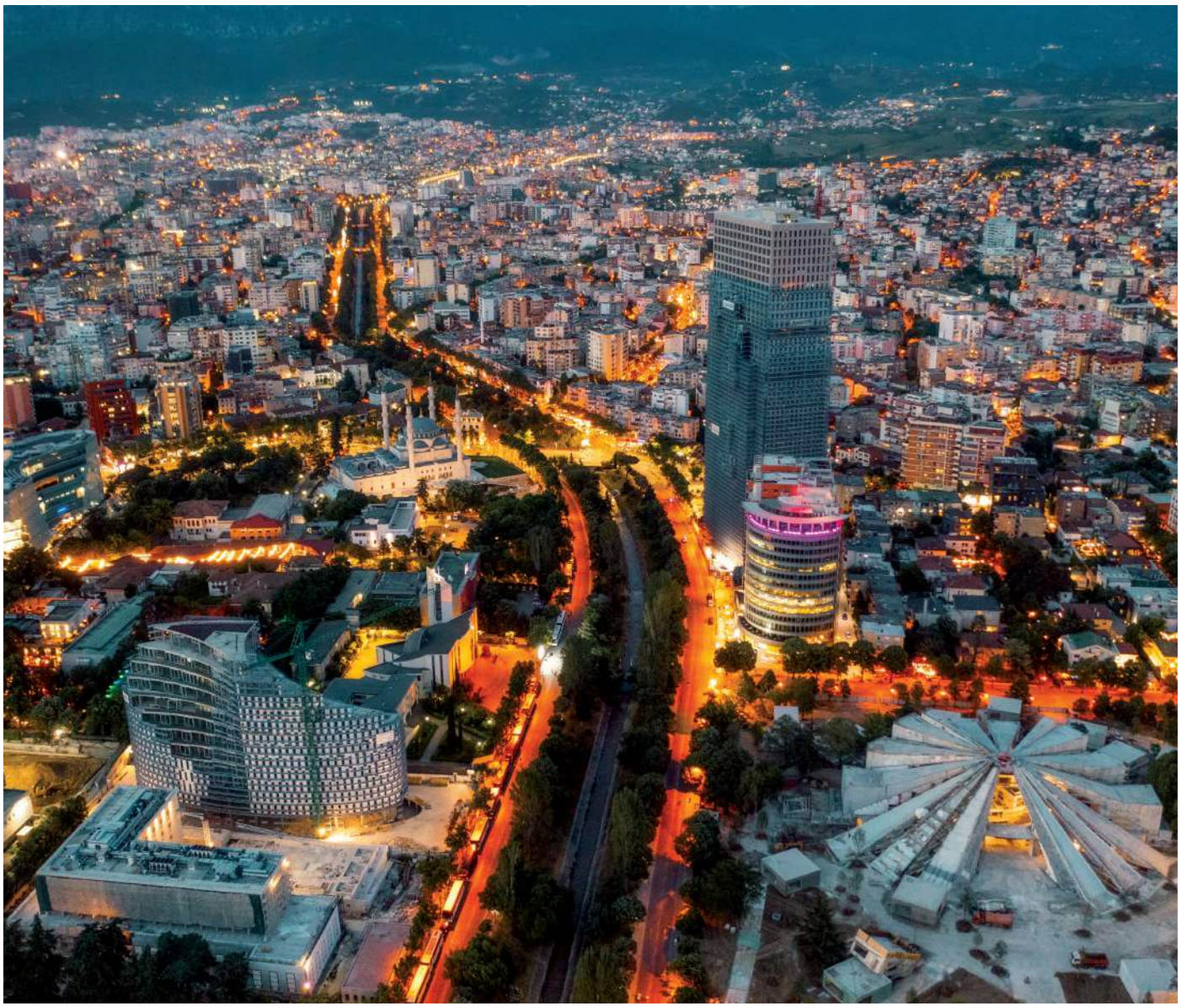
ENERGJIA ELEKTRIKE
e prodhuar nga Burime të Rinovueshme

KAPITULLI 1

GRUPI YNË

Rrugëtimi i Coca-Cola Bottling Shqipëria Shpk (CCBS) pasqyron mundësitë që një markë globale mund të sjellë, duke u përshtatur me kontekstin lokal, me grupin e saj unik të vlerave dhe mënyrën dinamike të jetesës.





Historia e shoqërisë **filloi në vitin 1994** kur shishja e parë Coca-Cola doli nga linja e prodhimit në Shqipëri. Me përkushtim dhe rrjetëzim strategjik, CCBS u zhvillua në një organizatë të konsiderueshme me **mbi 350 punonjës**. Roli i shoqërisë shtrihet përtej biznesit, duke u pozicionuar si një shtytës kyç në ekonominë shqiptare. Roli jetik i CCBS brenda sistemit Coca-Cola dallohet nga statusi i saj si partneri zyrtar ekskluziv i prodhimit, mbushjes, shpërndarjes dhe shitjes së këtyre produkteve në Shqipëri.

Si investimi i parë i një marke ndërkombëtare në Shqipëri pas rënies së sistemit komunist, aktiviteti i biznesit CCBS ka qenë një forcë shtytëse për ekonominë shqiptare dhe një prani dinamike në vend, duke **ndikuar** jo vetëm në **ekonomi**, por edhe në **evolucionin e saj social dhe kulturor** në dekadat e fundit.

E ndërtuar mbi një themel përgjegjësie, CCBS, veprimtaria kryesore e së cilës është prodhimi, mbushja, shpërndarja e pijeve të gazuara të The Coca-Cola Company si dhe shpërndarja e produkteve të tjera, ka ndërmarrë me entuziazëm një sërë **nismash të rëndësishme drejt qëndrueshmërisë**.

CCBS është thellësisht e angazhuar në **një sërë projektesh të ndryshme**, që shtrihen nga nismat mjedisore (logjistika e gjelbër, energjia e rinovueshme etj.) e deri te ato më sociale, në veçanti të lidhura me **ndikimet pozitive në sport**. Këto aktivitete (të cilat do të detajohen më tej në këtë Raport Qëndrueshmërie) janë vetëm disa shembuj të vizionit më të gjerë që CCBS ka mbi Qëndrueshmërinë dhe janë në përputhje me përpjekjet e vazhdueshme që shoqëria bën për të menaxhuar ndikimet të saj në mënyrën më të mirë të mundshme. Në përgjithësi, CCBS është e angazhuar ndaj praktikave të qëndrueshme të cilat janë në përfitim të mjedisit, si edhe të shoqërisë. Me një angazhim të palëkundur, CCBS **vazhdon të mbështesë praktikat e qëndrueshme**, me qëllim të kontribuojë në rrugën e Shqipërisë drejt një **të ardhmeje të qëndrueshme.**

KAPITULLI 1.1

HISTORIA,
VLERAT DHE MISIONI



Themelimi i CCBS në 1994 përbën nisjen e operacioneve të saj, në një vend ku gjithçka duhej ndërtuar nga hiçi, e përqëndruar në prodhimin, paketimit, shpërndarjen dhe shitjet e produkteve The Coca-Cola Company **në Shqipëri,** të gjitha të ekzekutuara nëpërmjet marrëveshjeve me The Coca-Cola Company (TCCC) dhe Coca-Cola Export Corporation (TCSHPK). E vendosur në **Kashar, vetëm 5 km nga Tirana**, CCBS është rritur duke punësuar **368 individë** në dhjetor të 2022, duke përfshirë dhe punësuarit sezonalë.

Gjatë gjithë ecurisë së saj, CCBS zgjeroi portofolin për të përfshirë **marka të njohura** si Coca-Cola, Fanta, Sprite dhe Schweppes.

Misioni CCBS është të ofrojë një **gamë të gjerë zgjedhjesh** për klientët e saj, duke bashkuar nevojën dhe shijet e tyre për produkte freskuese, nga ato **klasike** deri tek ato **më inovatore**. CCBS synon të sjellë gëzim dhe për të freskuar jetën e njerëzve duke bërë një ndryshim pozitiv. CCBS është e angazhuar për të plotësuar kërkesat e konsumatorëve me pije të shkëlqyera dhe për të krijuar **lidhje emocionale** nëpërmjet gamës së gjërë të produkteve.

Për më tepër, CCBS është e fokusuar për **të arritur reduktimin e emetimeve** duke ndikuar ne mënyrë pozitive në mjedis, si dhe duke qenë një forcë shtytëse për një **të ardhme më të qëndrueshme**, duke mbështetur gjithashtu angazhimin global të The Coca-Cola Company si **programi "World Without Waste"** me objektiva afatgjata.




Skopj
MACE.
Tirana
ALB.


INDIAN
Tonic Water
Schweppes
17:83

KAPITULLI 1.2

PRODUKTET
TONA

Brenda portofolit të produkteve të CCBS, paraqitet me krenari një gamë e gjërë pijesh, e përshtatur për të akomoduar **një sërë preferencash dhe rastesh të ndryshme**. *Kjo shumëllojshmëri zgjedhjesh të kuruara me kujdes është një dëshmi e angazhimit të CCBS-së për të përmbushur standardet e konsumatorëve, dhe* ***duke forcuar më tej praninë e industrisë në treg***.



COCA-COLA

"Coca-Cola Shije Origjinale" shërben si një dëshmi e **shijes autentike dhe ikonike** që është vlerësuar ndër breza. Ky produkt është i disponueshëm në **formate të ndryshme**, ku përfshihen: 0.222L ALU CAN, 0.25LRGB, 0.33L ALU CAN, 0.45LrPET, 0.9LrPET, 1.5LPET, dhe 2LPET duke ofruar opsione **të përshtatshme për nevoja të ndryshme**.

Për ata që kërkojnë një "alternativë pa kompromentuar shijen, CCBS paraqet **"Coca-Cola Zero Sheqer."**
I përpunuar për të siguruar të njëjtën shije të kënaqshme si origjinali, ky variant ofron një **alternativë pa sheqer**.


Coca-Cola
ZERO SHEQER
Coca-Cola
SHIJE ORIGJINALE

KAPITULLI 1.2

PRODUKTET
TONA

*CCBS është shumë krenare që ofron një **përzgjedhje të larmishme opsionesh** të pijeve të ideuara me përpikmëri për të plotësuar një spektër të gjerë shijesh dhe preferencash.*



TË AROMAVE FANTA

Gama e produkteve CCBS përfshin një shumëllojshmëri **të shijeve Fanta**, të tilla si **Orange dhe Exotic** në 0.222L ALU CAN, 0.25L RGB, 0.33L ALU CAN, 0.45L rPET, 0.9L rPET, 1.5L PET, dhe 2L PET, si dhe **Lemon Zero Sheqer dhe Orange Zero Sheqer** në 0.33L ALU CAN.







SPRITE

Për më tepër, në grupin e produkteve dallohet **Sprite**, i disponueshëm në formate duke përfshirë 0.25L RGB, 0.33L ALU CAN, 0.45L rPET, 0.9L rPET, dhe 1.5L PET.

SCHWEPPES

Përveç kësaj, CCBS ofron me krenari një përzgjedhje të pijeve **Schweppes**, që përfshijnë **Indian Tonic Water** në 0.15L ALU CAN, 0.33L ALU CAN, dhe 0.9L rPET, **Bitter Lemon** në 0.33L CAN dhe 0.9L rPET, dhe **Pink Mixer** në 0.33L ALU CAN.



UJI I TEPELENËS

Uji i Tepelenës dallohet nga një balancë ideale minerale dhe ofrohet në formate të ndryshme, duke përfshirë edhe opsionet e ujit natyral dhe të gazuar, në formatet: 0.25L, 0.33L, 0.5 L, 0.75L në RGB; 0.33L, 0.5L, 0.75L, 1L, 1.5L, 2L në PET dhe uji me Vitamina në formatet 0.33L PET në shije të ndryshme.



Angazhimi i CCBS-së për t'u kujdesur për një **gamë të gjerë preferencash** shtrihet përtej shijes. Linja e produkteve përfshin **pije të gazuara dhe jo të gazuara, si dhe uji UFT**, pjesë e portofolit CCBS, që pasqyron një qasje gjithëpërfshirëse për të kënaqur shijet dhe stilet e ndryshme të jetesës. Kuptohet që zgjedhja e pijeve e gjithsecilit është po aq unike sa momentet kur i shijon ato. **Produktet e CCBS janë krijuar për të përmirësuar çdo rast.**

Në qendër të strategjisë së produktit të CCBS qëndron synimi për të fuqizuar konsumatorët për të bërë zgjedhje që kanë jehonë me preferencat dhe vlerat e tyre individuale. CCBS vendos një theks të rëndësishëm në **ruajtjen e cilësisë së produkteve**, duke garantuar që siguria e tyre të përmbushë kërkesat ligjore dhe rregullatore të përcaktuara për sigurinë. Shoqëria pranon se çdo papërputhshmëri e produkteve dhe shërbimeve të saj me standardet e cilësisë ndikon drejtpërdrejt në funksionimin e përgjegjëshëm të biznesit. Devijime të tilla kanë pasoja të mëdha, duke ndikuar jo vetëm në nivelin e kënaqësisë së klientit, por edhe në **reputacionin dhe besueshmërinë e shoqërisë**. Kjo gjithashtu, ka dhe një ndikim të konsiderueshëm në rezultatet financiare të CCBS, duke theksuar ndërlidhjen e **cilësisë së produktit, përgjegjësisë operacionale, kënaqësisë së klientit, financiare** brenda objektivave të shoqërisë.

CCBS ka një historik pa incidente të raportuara lidhur me mosrespektimin e rregullave të shëndetit dhe sigurinë së produkteve gjatë gjithë viteve 2021 dhe 2022. Gjatë kësaj periudhe nuk ka asnjë rast të raportuar për incidentë apo ankesë lidhur me cilësinë e produkteve të CCBS, standardeve të sigurisë ushqimore apo të shërbimeve.

CCBS vazhdon të punojë çdo ditë për të garantuar cilësinë dhe sigurinë e produkteve të saj dhe bashkëpunon me të gjitha autoritetet kompetente për të siguruar që proceset e saj të prodhimit t'u përmbahen **standardeve më të larta të sigurisë ushqimore, kontrollit të cilësisë, sigurisë dhe qëndrueshmërisë mjedisore**. Për këtë qëllim, CCBS **ka zbatuar ISO 22000:2018**, duke nënvizuar angazhimin e kompanisë ndaj sistemeve të menaxhimit të sigurisë ushqimore të nivelit të lartë dhe sistemeve të menaxhimit të cilësisë **ISO 9001-2015** për të garantuar se CCBS zotëron procese efikase dhe një staf të mirë-trajnuar, duke siguruar ofrimin e vazhdueshëm të produkteve të cilësisë së lartë.

KAPITULLI 1.3

STRUKTURA E QEVERISJES



Bordi Drejtues (BD) është organi më i lartë i drejtimit të shoqërisë, i përbërë nga **pesë anëtarë**, të udhëhequr nga **kryetari Luca Busi**. BD ka autoritetin dhe kompetencat e plota vendimmarrëse dhe operacionale në lidhje me **drejtimin e CCBS** dhe mund të ndërmarrë të gjitha veprimet që konsiderohen të nevojshme për zbatimin dhe arritjen e qëllimeve të shoqërisë, me përjashtim të vetëm të veprimeve të rezervuara me ligj dhe në Statutin e Asamblesë së Aksionarëve. Vlen të përmendet se BD nuk ka asnjë komitet apo komision filial që i raporton.

Bordi Drejtues përbëhet nga **një anëtar ekzekutiv**, kryetari dhe **tre anëtarë jo-ekzekutivë**, me tre të caktuar si të pavarur dhe **një si të varur**. Kjo përbërje e ekuilibruar siguron këndvështrime të ndryshme. Për sa i përket **diversitetit gjinor**, Bordi përbëhet nga tre meshkuj dhe një femër. Mandati i anëtarëve të Bordit është **pesë vjet**, për të nxitur qëndrueshmërinë dhe përvojën. Kompetencat e organit më të lartë të drejtimit dhe komiteteve të tij janë të përcaktuara mirë në statutin e shoqërisë, duke theksuar autoritetin e tyre vendimmarrës dhe operacional për një menaxhim efektiv. Ndërsa përfaqësimi i palëve të interesit dhe grupeve sociale të nën-përfaqësuara aktualisht nuk janë të integruara, CCBS mbetet e angazhuar ndaj praktikave transparente dhe të përgjegjshme të qeverisjes. Përbërja e Bordit pasqyron përkushtimin **për të ruajtur integritetin dhe mbikëqyrjen strategjike**.

Procesi për zgjedhjen e anëtarëve të Bordit Drejtues përcaktohet brenda rregullores së organizatës. Anëtarët e BD propozohen dhe zgjidhen nga



aksionarët në **Mbledhjen e Përgjithshme të Aksionarëve**. Nuk ka procedurë të përcaktuar për emërimin dhe zgjedhjen e anëtarëve, por aksionerët marrin në konsideratë **kompetencat profesionale** si aftësitë, përvoja, njohuritë dhe angazhimet e tjera profesionale në procesin e përzgjedhjes dhe vlerësimin e përshtatshmërisë së anëtarëve. Ky proces siguron që **individët e kualifikuar dhe kompetentë** të zgjidhen për të kontribuar në drejtimin dhe vendim-marrjen e shoqërisë.

Mbikëqyrja e operacioneve të përditshme është përgjegjësi e Kryetarit të BD dhe **Drejtorit të Përgjithshëm**, i cili gjithashtu mban një pozicion si anëtar i BD. Shtrirja e autoritetit të tyre përcaktohet nga **Asambleja e Aksionarëve**, duke theksuar rëndësinë e roleve të tyre në udhëheqjen dhe monitorimin e veprimtarive operacionale.

Organi më i lartë drejtues, BD i përbërë nga **Bordi Menaxhues dhe Mbikëqyrës**, mbikëqyr në mënyrë aktive proceset e menaxhimit të ndikimit të organizatës që përfshijnë sferat ekonomike, mjedisore dhe sociale. Nëpërmjet **mbledhjeve mujore** për ku diskutohet ecuria e biznesit, Drejtuesit e Lartë paraqesin raporte gjithëpërfshirëse, që ndihmojnë vendim-marrjen kollektive në përputhje me rregullat lokale dhe standardet e TCCC, si dhe objektivat e shoqërisë. **Angazhimi i palëve të interesit është i integruar ngushtë** dhe rezultatet komunikohen nëpërmjet komunikimeve të brendshme, duke përmirësuar transparencën dhe përfshirjen e punonjësve.

BD ia beson autoritetin **ekipit të Drejtuesve të Lartë**, i cili merr përgjegjësinë për ekzekutimin, mbikëqyrjen dhe arritjen e objektivave operacionale të vendosura. Raportimi zakonisht bëhet në **bazë mujore**, përveç rasteve ku rrethanat e jashtëzakonshme apo kërkesat rregullatore lokale bëjnë të nevojshëm përditësimin më të shpeshtë. Ekipe të ndryshme mund të raportojnë drejtpërdrejt te Kryetari për informimin mujor ose në një bazë më të shpeshtë, sipas nevojës.

BD është përgjegjës për shqyrtimin dhe mbikëqyrjen e procesit të përcaktimit të tematikave materiale të Zhvillimit të Qëndrueshëm, **duke miratuar rezultatet**, të cilat do të formojnë edhe strukturën bazë të Raportit vjetor të Qëndrueshmërisë së shoqërisë. Edhe pse nuk ka një proces formal lidhur me analizën dhe miratimin e temave materiale, BD nëpërmjet pjesëmarrjes së anëtarit të saj, **mbikëqyr dhe vlerëson** ato, duke siguruar përfshirjen e tyre në raportin e qëndrueshmërisë.. Raporti ndahet me anëtarët e BOD, në mënyrë që ata të mund të shqyrtojnë dhe miratojnë përmbajtjen e tij gjatë një takimi të dedikuar.

Për të siguruar standardet më të larta të integritetit, BD udhëhiqet nga **Politika e Departamentit të Burimeve Njerëzore** për të trajtuar çdo konflikt të mundshëm interesi. Kjo politikë përshkruan procedurat e trajtimit të ankesave dhe nëse zgjidhja midis një punonjësi dhe administratori nuk është e mundur nga ky proces, çështja përshkallëzohet në BD për zgjidhje. Ky proces përforcon angazhimin për transparencë dhe sjellje etike.



KOMUNIKIMI I ÇËSHTJEVE KRITIKE

Çështjet kritike arrijnë në organin më të lartë të qeverisjes nëpërmjet **Procedurës së Menaxhimit të Incidenteve dhe Zgjidhjes së Krizave (IMCR)** dhe korrespondencës direkte me email me Drejtorin e Përgjithshëm dhe Bordin e Menaxhimit. Ky proces është hollësisht i detajuar në **Procedurën e IMCR-së**, dhe në përputhje me Kodin e Sjelljes së Biznesit për prezantimin e informacionit në mënyrë transparente. Procesi i IMCR-së zbatohet për të trajtuar çështje të ndryshme kritike, si të brendshme, ashtu edhe të jashtme, që kanë ndikim potencial për CCBS. Për menaxhimin e shkeljeve, shoqëria ndjek një qasje të strukturuar, ku identifikohen çështjet, analizohen shkaqet dhe ekzekutohen **zgjidhje strategjike**. Raportimi i vazhdueshëm në nivelet më të larta të qeverisës siguron **transparencë** dhe veprime efektive korrektuese. Kjo qasje pasqyron një angazhim proaktiv për përmirësim, trajtim të shkaqeve dhe një kulturë organizative të adaptueshme që i jep përparësi **vendimmarrjes efikase** dhe **përmirësimeve operacionale**.



QEVERISJA DHE VENDIMMARRJA

BD është përgjegjës për **përgatitjen e raportit vjetor** që detajon performancën e tyre dhe të kompanisë, duke përfshirë **performancën financiare** për vitin e mbyllur financiar, si dhe ngjarjet e rëndësishme që kanë ndikuar te njerëzit dhe tek aspektet mjedisore. Këto vlerësime kryhen në mënyrë bashkëpunuese nga anëtarët e Bordit Drejtues. Diskutime apo pyetje mund të lindin gjatë **mbledhjes së aksionerëve**, gjatë së cilës prezantohet raporti i BD duke përfshirë raportin vjetor mbi **performancën e kompanisë** gjatë vitit të mbyllur si dhe Pasqyrat Financiare dhe Raportin e Pavarur të Audituesit. Aksionerët, në vlerësimin e rezultateve të Bordit, marrin në konsideratë pavarësinë, integritetin dhe eksperiencën përkatëse. Organi i drejtimit zotëron një **kuptueshmëri të përgjithshme rreth qëndrueshmërisë** dhe rëndësisë e saj në të ardhmen e CCBS. Angazhimi i tyre për të zhvillua njohuritë rreth qëndrueshmërisë reflektohet në takime dhe bashkëpunime të rregullta me partnerë të rëndësishëm, duke pasqyruar një qasje më të gjerë për **përmirësimin e njohurive në çështjet e qëndrueshmërisë**.

CCBS mban lidhje dhe është e anëtarësuar në organizata të rëndësisme, duke përfshirë **Confindustria Albania, Dhomën e Tregtisë dhe Industrisë, Dhomën Amerikane të Tregtisë, Dhomën e Tregtisë Italiane** në Shqipëri dhe **FIAA** (Shoqata e Investitorëve të Huaj në Shqipëri). Nëpërmjet angazhimit të saj me këto organizata autoritare, CCBS demonstron një përkushtim për të nxitur marrëdhënie të forta brenda komuniteteve të biznesit vendas dhe ndërkombëtar.

Këto lidhje bashkëpunimi nënvizojnë përkushtimin e CCBS për të qënë pjesë aktive në dialogët dinamikë të tregtisë dhe industrisë, duke kontribuar kështu në një **ekosistem në rritje dhe avancim të përbashkët**.



KAPITULLI
1.3.3

POLITIKAT
DHE PRAKTIKAT



Politika për të **drejtat e njeriut**

*Duke pranuar **parimet e diversitetit, përfshirjes dhe lirisë,** shoqëria përputhet me praktikat më të rëndësishme ndërkombëtare, duke përfshirë Deklaratën Universale të të Drejtave të Njeriut, Deklaratën e Organizatës Ndërkombëtare të Punës mbi Parimet dhe të Drejtat Themelore në Punë, Paktin Global të OKB-së dhe Parimet Udhëzuese mbi Biznesin dhe të Drejtat e Njeriut. Burimet e informacionit për këto komunikime te politikave janë **dokumentacioni i brendshëm**, duke theksuar vendosmërinë e CCBS-së **për të mbështetur dhe shpërndarë ne mënyrë transparente** strukturën e politikave të saj.*

Politika e Integruar është krijuar pajtueshmëri me kërkesat e TCCC, **Standardet dhe Certifikimet ISO si dhe ligjin në Shqipëri.** CCBS operon, drejton rrugëtimin dhe zhvillimin, duke udhëhequr çdo aspekt të biznesit, dhe duke treguar atë që CCBS duhet të arrijë në mënyrë që të ketë një rritje të qëndrueshme dhe cilësore.

Për të garantuar një vend pune që ka **prioritet sigurinë, shëndetin dhe produktivitetin**, CCBS angazhohet në mënyrë proaktive me punonjësit për të adresuar rreziqet e mundshme dhe duke marrë **masa parandaluese dhe korrigjuese** për të shmangur aksidentet dhe rreziqet për shëndetin. CCBS është po aq e përkushtuar për të kultivuar një mjedis që nuk përmban dhunë, ngacmime dhe largime për shkaqe të brendshme dhe të jashtme. Duke nxitur **komunikimin transparent** dhe **angazhimin e ndershëm** midis të gjithë punonjësve, CCBS i përmbahet ligjeve dhe rregullave të punës gjatë operacioneve të saj të biznesit dhe siguron që punonjësit të jenë të mirëinformuar në lidhje me **politikën e saj për të drejtat** e njeriut nëpërmjet komunikimeve të brendshme.



Politika e **Kodit të Sjelljes**

Mbikëqyrja e pajtueshmërisë menaxhohet në mënyrë efektive përmes **procedurës së Ankesave**, e aksesueshme për të gjithë punonjësit e CCBS. Shoqëria kultivon një atmosferë të shëndetshme dhe mbështetëse, **përkrah barazinë gjinore** dhe përmirëson mirëqenien e plotë. CCBS është e angazhuar për mbrojtjen e punonjësve nga hakmarrja, të cilët sjellin në vëmëndje sjellje joetike, **duke u ofruar atyre mbrojtje dhe ndihmë**. Sjellja përçarëse që pengon performancën e punonjësve është e papranueshme. Angazhimi i CCBS shtrihet në ruajtjen e konfidencialitetit të informacionit personal të punonjësve, i cili trajtohet siç përcaktohet nga kërkesat e biznesit ose mandatet ligjore.



Politika e Departamentit të **Burimeve Njerëzore**

Duke u bazuar në praktikat më të mira ndërkombëtare, CCBS siguron respektimin e rregullave nëpërmjet një procedure gjithëpërfshirëse ankesash të aksesueshme për të gjithë punonjësit e saj. Ky angazhim përfshin:

- Nxitjen e një mjedisi pune të bazuar në **besim, integritet dhe transparencë.**
- Trajtimi i çdo punonjësi me **respekt** dhe mbajtja e **dinjitetit** të tyre, duke ruajtur tolerancën zero për çdo formë ngacmimi apo keqtrajtimi.
- **Përmbajtja** në veprimet që cënojnë të drejtat dhe veprimtaritë e punonjësve.
- **Kultivimi** i një mjedisi të përmirësimit të vazhdueshëm përmes iniciativave të trajnimit për rritjen e aftësive dhe zgjerimit të perspektivave të **avancimit në karrierë** bazuar te merita. Kriteret kryesore për promovime përfshijnë aftësitë profesionale, përvojën, dhe aftësinë të përvetësuar dhe zbatuar parimet e CCBS.
- Sigurimi i respektimit të **ligjeve lokale të punës** dhe detyrimeve kontraktuale në lidhje me orarin e punës, pagat, kompensimin jashtë orarit, të drejtat e lejes, pushimet dhe festat kombëtare.
- Respektimi i parimit të **mospunësimit të të miturve** përpara përfundimit të arsimit të detyrueshëm, siç parashikohet nga autoritetet vendore.

KAPITULLI
1.3.3

*Për më tepër, CCBS është e përkushtuar ndaj mbrojtjes së mjedisit, nxitjes së **diversitetit dhe përfshirjes**, promovimit të Lirisë Shoqatave dhe Marrëveshjeve Kolektive, kultivimit të një vendi pune të sigurt dhe të shëndetshëm, garantimit të **sigurisë në vendin e punës**, parandalimit të punës së detyruar dhe trafikimit të qenieve njerëzore, mos lejimin e punës së fëmijëve, vendosjes së orarit të drejtë për punën, pagave dhe përfitimeve, si dhe ofrimit të një procedure të strukturuar ankesash.*

Drejtori i Përgjithshëm është përgjegjës për shqyrtimin dhe miratimin e politikave, të cilat më pas shpërndahen midis Drejtuesve të Lartë dhe ekipit të CCBS. Njëkohësisht, procedurat përkatëse, kontrollet dhe udhëzimet operacionale rishikohen për të ruajtur përputhjen e tyre me direktivat e politikave. Çdo vit, miratohen **një sërë trajnimesh** dhe sesionesh, duke u fokusuar në tema të ndryshme, dhe duke u përshtatur vazhdimisht me politikat e vendosur. Pas çdo seance trajnimi, trajnuesi përfundon **modulin e Efektivitetit të Trajnimit**, duke vlerësuar shkallën në të cilën trajnimi ishte me ndikim dhe i suksesshëm.

Procedurat janë hartuar për të **siguruar përfshirjen e të gjithë palëve të interesit të CCBS**. Po ashtu, palët e interesit kanë mundësi të paraqisin ankesa nëpërmjet procedurave të përcaktuara me anë të telefonit ose e-mailit të kontakteve zyrtare. Më pas, ankesat i drejtohen ekipit e përcaktuar me qëllim hetimin e shkakut, kryerjen e një analize dhe hartimin e një strategjie veprimi korrigjuese. Trajtimi i ankesave mbahet konfidenciale dhe ecuria e këtij procesi i raportohet autoritetit më të lartë drejtues sipas protokollit të parashikuar. Të gjithë punonjësit e CCBS-së marrin komunikim përmes kanaleve zyrtare lidhur me procedurën e ankimit.

CCBS ka krijuar një **procedurë efikase ankimimi** për të adresuar shqetësimet në mënyrë të shpejtë dhe të unifikuar. Kjo procedurë përshkruan rolet, ruan pavarësinë e komitetit dhe përdor një sistem të integruar, duke e bërë atë të arritshëm për punonjësit nëpërmjet një SharePoint. **Departamenti i Burimeve Njerëzore** administron një **regjistër ankesash**, duke bashkëpunuar me drejtuesit e departamenteve dhe një Komitet të Posaçëm kur është e nevojshme. Procedura thekson afatet kohore specifike, konfidencialitetin dhe paraqitjet anonime, duke u përputhur me praktikat përgjegjëse të biznesit.



KAPITULLI 1.4

ETIKA
DHE TRANSPARENCA



CCBS beson se **respektimi i parimeve të integritetit**, drejtimit efikas dhe **praktikave etike të biznesit**, janë vendimtare në përcaktimin e qëndrueshmërisë së vazhdueshme të operacioneve të saj të biznesit. Shoqëria është e vendosur **t'u ofrojë klientëve vlerë**, duke i trajtuar ata në mënyrë të drejtë, duke ruajtur integritetin dhe duke siguruar ofrimin e shërbimeve dhe produkteve të synuara. Shoqëria është e palëkundur në angazhimin për t'iu përmbajtur të gjitha ligjeve përkatëse të konkurrencës në të gjithë spektrin e operacioneve, duke siguruar respektimin e ndërveprimeve brenda palëve të interesit, qofshin keto të brendshme apo të jashtme. CCBS shmang në mënyrë të vazhdueshme çdo përfitim që mund të vijnë nga strategjitë e paligjshme ose jo etike të biznesit. Ajo njeh ndikimet negative të këtyre strategjive, të cilat mund të sjellin varfëri në ekonomitë tranzitore, dëmtim të mjedisit, abuzim të të drejtave të njeriut dhe abuzim me demokracinë. **Nuk ka incidente** në periudhën raportuese lidhur me korrupsionin, sjelljen anti-konkuruese, anti-trust, praktikat monopolistike dhe mosrespektimin e ligjeve që kanë impakt në shëndetin dhe sigurinë e produkteve.

Në kuadrin e angazhimit të CCBS-së ndaj praktikave etike dhe përgjegjësisë së korporatës, janë shfaqur **disa aspekte kyçe** që ilustrojnë përkushtimin për të ruajtur një mjedis etik dhe të përgjegjshëm biznesi.

Së pari, gjatë dy viteve të fundit, shoqëria ka treguar një respekt të fortë ndaj rregulloreve dhe **standardeve të etikes**, etikës, siç dëshmohet nga mungesa e sanksioneve apo gjobave nga autoritetet që lidhen me këtë temë. Sistemi i brendshëm i sinjalizimit është strukturuar në përputhje me ligjin shqiptar, duke siguruar që problematika potenciale të trajtohen në mënyrë efikase dhe njëkohësisht **të respektohen ligjet**.

Për të siguruar përgjegjshmëri dhe transparencë, një komitet i specializuar brenda strukturës së qeverisjes së CCBS-së është përgjegjës për shqyrtimin e paralajmërimeve dhe raportimeve të mundshme, përfshirë ato nga burime anonime. Ky komitet përbëhet nga Drejtori i Burimeve Njerëzore dhe Drejtori Administrativ i të cilët janë pika referimi të përcaktuara për personelin e brendshëm që kërkon të raportojë shqetësimet. Kjo thekson vendosmërinë e CCBS-së për të **ruajtur një kulturë organizative të përgjegjshme dhe etike.**

Angazhimi i CCBS-së **për të mbajtur vlerat etike** përforcohet më tej nëpërmjet shqyrtimit dhe përditësimit të vazhdueshëm të **Kodit të Sjelljes dhe Kodit të Etikës**. Ky proces i përpiktë mbikëqyret nga anëtarë të përkushtuar të ekipit, të cilët sigurojnë që të gjitha procedurat dhe politikat përkatëse të jenë harmonizuar në një dokument të përmbledhur.

Edhe pse trajnimi gjithëpërfshirës të prezantimit më CCBS mbulon një spektër të gjerë të politikave, duke përfshirë aspekte që lidhen me **anti-**



korrupsionin dhe etikën, shoqëria punon në menyrë të vazhdueshme për të përmirësuar programet e trajnimit në këto fusha specifike. Qëllimi është të ofrojë sesione trajnimi të përshtatura që pajisin të gjithë punonjësit me një kuptueshmëri të thellë të vlerave të korporates dhe pritshmërive etike.

CCBS në përputhje me ligjin shqiptar duke raportuar çdo vit tek **"Inspektorati i Lartë i Deklarimit dhe Kontrollit të Pasurive dhe Konfliktit të Interesave"** duke dokumentuar rastet e sinjalizuara, përfshirë incidentet e mundshme të korrupsionit. Kjo mbron denoncuesit dhe nxit transparencën. Është aprovuar **"Rregullorja e brendshme për funksionimin e njësisë përgjegjëse për trajtimin e rasteve të sinjalizimit dhe mbrojtjen e sinjalizuesve"**, në përputhje me rregulloret. Veçanërisht, asnjë rast sinjalizimi nuk u regjistrua në 2021 dhe 2022, duke theksuar angazhimin etik të CCBS-së dhe mjedisin pozitiv të punës. Raportet mbahen nga departamenti i Burimeve Njerëzore, duke riafirmuar përputhjen dhe drejtimin e përgjegjshëm të CCBS.

Për më tepër, CCBS ka integruar në mënyrë transparente parimet e Kodit të Sjelljes së Biznesit në operacionet e saj. Suksesi i saj në biznes udhëhiqet nga konkurrenca parimore dhe etike, duke shmangur strategjitë e paligjshme ose jo etike për përfitime. Në të gjithë juridiksionet operative, Drejtimi u përmbahet të gjitha ligjeve përkatëse të konkurrencës, në ndërveprimin me klientët, shpërndarësit dhe palët e treta.

Gjatë gjithë viteve 2021 dhe 2022, CCBS ka patur një historik pa incidente në operacionet e saj. Praktika standarde e shoqërisë përfshin një proces për promovime të reja, të plotësuara me publikimin e rregulloreve përkatëse.

CCBS demonstron vendosmërinë e saj ndaj respektimit duke ofruar një pasqyrë transparente të rasteve kur gjobat janë paguar për mosrespektimin e ligjeve dhe rregullave. Asnjë rast domethënës mosrespektimi nuk është raportuar në periudhën e mëparshme raportuese. Gjatë periudhës raportuese, ka pasur tre raste të mosrespektimit për të cilat shumat e gjobave nuk ishin materiale, duke marrë parasysh shumën jashtëzakonisht të ulët krahasuar me shumën totale të të ardhurave.

Vlen të përmendet se kompania **nuk regjistroi asnjë incident** të mospërputhjes me rregulloret dhe kodet vullnetare në lidhje me informacionin e produktit dhe shërbimit, etiketimin ose komunikimet e marketingut gjatë periudhës së raportimit. Kjo dëshmon angazhimin e shoqërisë ndaj praktikave etike dhe respektimin rigoroz të standardeve ligjore dhe vullnetare për informimin rreth produkteve dhe shërbimeve si dhe në aktivitetet e marketingut. Ky përkushtim ndaj pajtueshmërisë vazhdon të jetë një element themelor i të bërit biznes të qëndrueshëm.





VIZIONI
YNË I QËNDRUESHMËRISË

2.1	Rruga jonë drejt qëndrueshmërisë	32
2.2	Palët e Interesit	34
2.3	Analiza e materialitetit	38
2.3.1	*Procesi i analizës*	*38*
2.3.2	*Vlerësimi i ndikimeve*	*39*
2.4	Një angazhim global: Objektivat e Zhvillimit të Qëndrueshëm	40

KAPITULLI 2

VIZIONI
YNË I QËNDRUESHMËRISË

Qëndrueshmëria përbën një komponent integral të zhvillimit ekonomik dhe social të CCBS. Ai shërben si një udhëzues dhe një objektiv përfundimtar i korporatës drejt së ardhmes.





CCBS ndjek një rrugë të përcaktuar qartë me **qëllime dhe veprime specifike**, të drejtuar nga një përkushtim i fortë për të krijuar një **model biznesi të përgjegjshëm** që merr parasysh faktorët mjedisorë dhe socialë. Përpjekjet e shoqërisë janë të fokusuara drejt rritjes duke garantuar njëkohësisht **qëndrueshmëri mjedisore**, e cila është një pjesë integrale e progresit ekonomik dhe social.

CCBS është përkushtuar ndaj përmirësimeve të vazhdueshme dhe të efikasitetit të **sistemit të saj të menaxhimit të mjedisit** dhe është e vendosur të identifikojë, reduktojë dhe parandalojë emetimet që vijnë nga operacionet, produktet dhe shërbimet e saj. Ky angazhim shtrihet në menaxhimin dhe mbikëqyrjen e flotave të brendshme dhe të jashtme, me fokus zgjidhjet eko-miqësore, qofshin ato **teknologjike, operacionale, apo organizative në natyrë**.

KAPITULLI 2.1

RRUGA JONË DREJT QËNDRUESHMËRISË



CCBS si partneri ekskluziv dhe një aktor kyç në sistemin Coca-Cola, ka ndërtuar një **rrjet të fuqishëm** dhe zinxhir prodhimi, si dhe është dalluar midis **50 sipërmarrjeve më të mira në Shqipëri** bazuar në fitimin e tyre[1]
Dalja si pionieri i **investimeve të huaja** në **epokën post-komuniste** shënoi një moment vendimtar për Shqipërinë, duke nisur një trajektore transformuese. **CCBS** ka kontribuar ndër vite në **ekonominë dhe komunitetin shqiptar** përmes investimeve dhe risive.

CCBS ka nisur **rrugëtimin e qëndrueshmërisë**, duke krijuar në Shqipëri nisma të ndryshme që mbështesin ndikimin pozitiv në shoqëri, ekonomi dhe mjedis. Megjithatë, në vitin 2023 CCBS vendos të marrë një **qasje më strategjike**, të **ndërtojë strategjinë, të përllogarisë emetimet** dhe ti publikojë ato tek **Raporti i Qëndrueshmërisë** që përmbledh aktivitetet e ndërmarra gjatë gjithë vitit 2022. Ky ndryshim strategjik nënvizon angazhimin e CCBS-së për një të ardhme **të qëndrueshme dhe praktika transparente të raportimit**, edhe pse pa ndonjë ligj në fuqi.

[1] *Bazuar në vlerësimin e 200 kompanive me fitime më të mëdha për vitin 2021, publikuar nga Monitor në nëntor 2022, ku CCBS është renditur në vendin e 31-të.*



CCBS po nxit bashkëpunimin për të kontribuar në një **mjedis të pastër dhe pa mbetje**, pasi objektivat afatgjata nuk mund të arrihen vetëm. Bashkëpunimi i të gjithë palëve të interesit është vendimtar nëse CCBS synon të parandalojë që ambalazhimi të përfundojë në mjedis si mbetje, në vend që të **mblidhet dhe riciklohet**, duke nxjerrë kështu vlerën e saj të plotë. CCBS, së bashku me shoqatat të industrisë, është gjithmonë e gatshme të bashkëpunojë dhe të angazhohet në diskutime me autoritetet shqiptare dhe palët e interesit për tematika relevante për të gjithë industrinë.

Përveç kësaj, **përfshirja e energjisë** së rinovueshme luan një rol thelbësor në strategjinë e menaxhimit mjedisor të CCBS. Si pasojë, në vitin 2021, kompania instaloi sistemin fotovoltaik me qëllim reduktimin vjetor të emetimeve të CO_2 ndërsa mbulon 68% të konsumit të energjisë elektrike të shoqërisë nëpërmjet burimeve natyrore. Kjo metodë proaktive nënvizon përkushtimin e CCBS-së për mbrojtjen e mjedisit dhe **praktikave të qëndrueshme**.

Sa i përket kursimit së energjisë, CCBS është e angazhuar në përmirësimin e performancës jo vetëm duke shkurtuar kostot, por edhe duke frenuar **emetimet e gazrave të efektit serë**, duke kontribuar kështu ndjeshëm në ruajtjen e ekosistemit. CCBS mbetet e palëkundur në angazhimin për të reduktuar emetimet e dioksidit të karbonit nëpërmjet investimeve thelbësore. Si pjesë e këtij angazhimi, CCBS inicioi **Projektin e Lëvizjes së Gjelbër** në vitin 2020, dhe tani ka mbi 74 automjete plotësisht elektrike, jo vetëm për të reduktuar emetimet e CO_2, por njëkohësisht për të **minimizuar ndotjen akustike.**



KAPITULLI 2.2

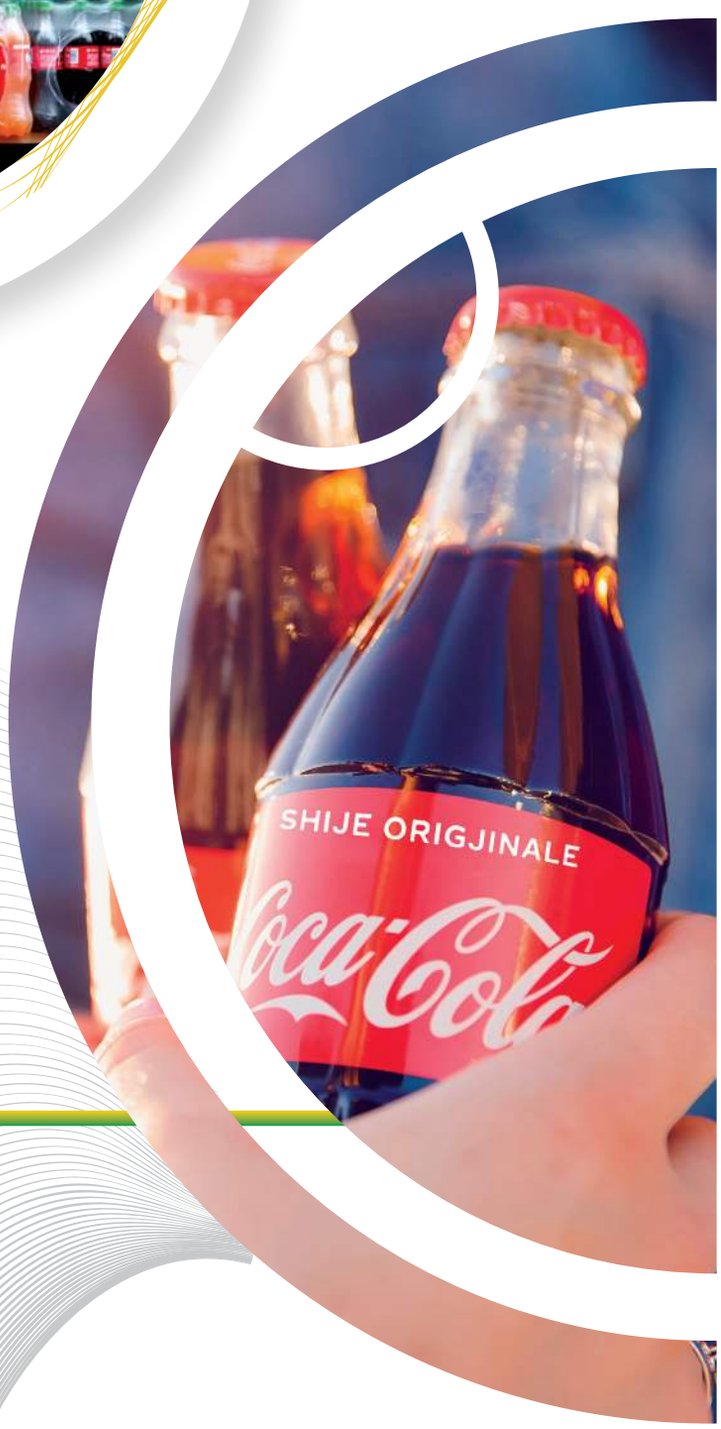
PALËT E INTERESIT

Qëndrueshmëria është një **prioritet** në një nivel strategjik brenda shoqërisë. Është **Bordi Drejtues i CCBS**, i cili diskuton dhe planifikon nismat e zhvillimit të qëndrueshmërisë. Pas vendimeve strategjike të marra në nivel drejtues, planifikimi dhe ekzekutimi i hollësishëm ndërmerret brenda departamenteve. Kjo metodë thekson integrimin e nismave të qëndrueshmërisë në funksionet thelbësore të departamenteve të ndryshme, duke kërkuar një angazhim gjithëpërfshirës ndaj përpjekjeve për qëndrueshmëri. Pas formulimit të planeve të departamenteve, një proces i strukturuar komunikimi është niset me punonjësit e departamentit. Është e domosdoshme që punonjësit të kuptojnë **objektivat e qëndrueshmërisë së shoqërisë**, nismat e ndryshme dhe rolin e tyre individual në arritjen e këtyre objektivave. Komunikimi i saktë dhe transparent luan një rol thelbësor në nxitjen e angazhimit dhe garantimin e përputhjes me vizionin e qëndrueshmërisë së shoqërisë. Përcaktimi i qartë i roleve të çdo departamenti në **përpjekjet për qëndrueshmëri** është **thelbësor**. Çdo anëtar i ekipit i kupton në mënyrë të plotë kontributet dhe përgjegjësitë e tyre specifike, duke nxitur kështu një ndjenjë pronësie dhe përgjegjshmërie në të gjithë shoqërinë.




Coca-Cola


Coca-Cola


SHIJE ORIGJINALE
Coca-Cola

IDENTIFIKIMI I **PALËVE TË INTERESIT**

Shoqëria ka identifikuar **palët e saj të interesit** duke analizuar të gjitha palët me të cilat shoqëria angazhohet dhe ndikimet e lidhura me këto angazhime, si dhe praktikat më të mira në lidhje me angazhimin e palëve të interesit. **Metoda të ndryshme angazhimi** zbatohen për çdo kategori të grupit të palëve të interesit siç janë listuar më poshtë:

Grupi i palëve të interesit	Qëllimet për përfshirjen e grupit të palëve të interesit	Si janë të angazhuar palët e interesit
Aksionerët	Objektivi i përfshirjes së aksionarëve kryesisht lidhet me vendimmarrjen për investime, zbatimin e politikave të reja, miratimin e qasjeve të reja operacionale dhe trajtimin e të gjitha çështjeve që lidhen me vendimet strategjike të biznesit që përfshijnë gjithashtu qëndrueshmërinë.	Takime të rregullta dhe zhvillimi I planeve dhe strategjive gjithëpërfshirëse të biznesit.
Punonjësit	Punonjësit përbëjnë themelin kryesor të CCBS. Kështu, ato përfshihen për të kontribuar me njohuritë e tyre, për të ofruar opinion e tyre për tregun dhe për të shpërndarë informacion në treg. Angazhimi i punonjësve ndihmon gjithashtu në nxitjen e një ambjenti pune pozitiv.	Punonjësit janë të angazhuar përmes kanaleve të shumta si trajnimet, aktivitetet e shoqërisë dhe mënyra të rregullta komunikimit si takimet e brendshme, emailet, komunikimet e brendshme, takimet tremujore, etj. Për punonjësit që punojnë në prodhim, përdoret edhe një formë komunikimi me shtypë, për shembull, postera, fletëpalosje dhe sondazhe. Disa funksione, si për shembull, departamenti i shitjeve, kanë platforma të dedikuara për komunikim. Aktualisht, CCBS po zhvillon një intranet që pritet të përmirësojë edhe më shumë angazhimin e punonjësve.
Klientët (B2B), shpërndarësit	CCBS angazhohet me shpërndarësit dhe klientët e saj të biznesit për të siguruar një funksionim të mirë të biznesit si dhe për të parandaluar çdo rrezik që mund të ndikojë negativisht në CCBS.	Kanale komunikimi të drejtpërdrejta si dhe takime, komunikime me email.
Konsumatorët	Komunikimi CCBS me konsumatorët e saj është në dy drejtime. Së pari, CBS angazhohet me konsumatorët e saj për të komunikuar rreth produkteve të saj – të informojë rreth produkteve të reja, të edukojë rreth temave të ndryshme të qëndrueshmërisë si ambalazhimi, apo zakonet e të ngrënit. Në të njëjtën kohë, CCBS mbledh opinionet e konsumatorëve rreth temave të ndryshme të cilat më vonë përfshihen në marrjen e vendimeve të biznesit.	Njoftime për shtyp, media sociale, komunikim në platformat audiovizive dhe radio, fushata speciale promovuese, sondazhe, pikat e komunikimit të shitjes.

Grupi i palëve të interesit	Qëllimet për përfshirjen e grupit të palëve të interesit	Si janë të angazhuar palët e interesit
Komunitetet lokale	Komunitetet lokale janë mbështetësit kyesorë të përpjekjeve të CCBS për të dhënë kontribute domethënëse në vend dhe për të rritur reputacionin e CCBS si një shoqërisë e përgjegjëshme dhe gjithashtu të nxisë një marrëdhënie harmonike dhe të qëndrueshme midis CCBS dhe komuniteteve të cilave u shërben.	Faqja e internetit të shoqërisë, komunikimi i rregullt me takime, aktivitete të ndryshme, media sociale, Platforma audiovizive, radio dhe publicitet ne ambjente te hapur. Përveç kësaj, CCBS ka organizuar projektin "Vizita e Fabrikes". Kjo nismë u lejon individëve, veçanërisht studentëve, të eksplorojnë nga afër fabrikën CCBS, duke fituar njohuri mbi praktikat e qëndrueshmërisë për tre vjet.
Investitorët dhe partnerët financiarë	Qëllimi i përfshirjes së investitorëve dhe partnerëve financiarë është lehtësimi i vendim-marrjes me anë të analizave dhe vlerësimeve të thelluara.	Takimet e rregullta dhe përgatitja e dokumentacionit që kërkohet nga partnerët financiarë, siç janë planet e biznesit.
Furnitorët	Furnitorët janë të angazhuar për të siguruar respektimin e standardeve që lidhen me produktit dhe shërbimin e ofruar.	Komunikim i drejtpërdrejtë i cili përfshin kërkesat dhe kriteret për produktet dhe shërbimet që po furnizohen, marrëveshjet kontraktuale si dhe takimet.
Autoritetet publike (qeveria, autoritetet lokale)	Shoqëria bashkëpunon në mënyrë të vazhdueshme me autoritetet publike për të ndihmuar në zbatimin e praktikave më të mira ndërkombëtare të biznesit në vend dhe për të nxitur një perspektivë ndërkufitare, si dhe për të trajtuar sfidat specifike operacionale.	CCBS komunikon në mënyrë proaktive me autoritetet publike dhe synon të ketë një shkëmbim të vazhdueshëm pikëpamjesh me autoritetet mbi tema me interes të përbashkët për industrinë në vend. CCBS gjithashtu angazhohet drejtpërdrejt (nëpërmjet takimeve, emaileve, etj.) me dhomat e tregtisë, agjencitë konsulente, ministritë.
Organizatat joqeveritare (OJF)	CCBS bashkëpunon me OJQ-të si pjesë e angazhimit të saj për të kontribuar në fusha sociale, ekonomike dhe mjedisore.	Takime individuale, email dhe komunikim telefonik.
Mjetet e komunikimit	Mjetet e komunikimit shfrytëzohet për të shpërndarë njoftime tek konsumatorët dhe për të komunikuar objektivat, publicitetet dhe mesazhet e CCBS.	Njoftime për shtyp dhe faqe interneti.

KAPITULLI 2.3

ANALIZA E MATERIALITETIT

KAPITULLI 2.3.1

PROCESI I ANALIZËS

Edhe pse CCBS ndjek udhëzimet dhe nismat **globale të qëndrueshmërisë** së TCCC, gjithashtu kryen **analizën e materialitetit** për të identifikuar tematikat më materiale për CCBS. Vlerësimi i materialitetit u krye në mes të vitit 2023 si një hap përgatitor për hartimin e këtij **raporti të qëndrueshmërisë** dhe vendosjen e **strategjisë së qëndrueshmërisë**. Temat materiale u identifikuan duke ndjekur parimin e materialitetit dhe duke iu përmbajtur parimeve që drejtojnë cilësinë e raportimit të qëndrueshmërisë, siç përshkruhet në Standardet e GRI. Vlerësimi i materialitetit u krye në 3 hapa siç përshkruhet më poshtë.

ANALIZA E TEMAVE MATERIALE PËR INDUSTRINË

Për të identifikuar temat e saj materiale, shoqëria ka kryer një analizë konteksti, bazuar në prirjet e sektorit të ushqimit dhe pijeve, si dhe metodologjinë dhe udhëzimet e kuadrit ndërkombëtare, të tilla si **Iniciativa Globale e Raportimit** (GRI), e cila ndihmoi në përcaktimin e temave kryesore dhe të rëndësishme brenda industrisë. Duke kuptuar këto tema materiale, CCBS është më e përgatitur për të **harmonizuar strategjitë** dhe operacionet e saj me prirjet e industrisë dhe pritshmëritë e palëve të interesit.

ANKETIMI I AKTORËVE TË BRENDSHËM

Punonjësve të CCBS-së iu kërkua të vlerësonin rëndësinë e temave të ndryshme të qëndrueshmërisë që mbulojnë fusha mjedisore, sociale dhe të mirëqeverisjes.

TAKIME TË DEDIKUARA DHE ANKETIMI I EKIPIT DREJTUES, ANALIZA PËRFUNDIMTARE E REZULTATEVE

Informacioni i mbledhur nëpërmjet hapave të përmendur më sipër u përdor për të prioritizuar fushat më të rëndësishme të qëndrueshmërisë që duhen trajtuar dhe menaxhuar. Secila nga fushat u analizua më tej gjatë takimeve të dedikuara me drejtimin për të vlerësuar ndikimet pozitive dhe negative nga aktivitetet e CCBS. Pas takimeve të dedikuara, ekipi drejtues iu përgjigj një anketimi. Analiza përfundimtare e rezultateve u krye gjatë takimit të dytë të dedikuar me **ekipin drejtues**. Temat materiale u kategorizuan dhe u grupuan në fusha strategjike të qëndrueshmërisë. Këto fusha hodhën themelet për **GRI** të përzgjidhura në këtë raport dhe do të ndihmojnë në ndërtimin e strategjisë së qëndrueshmërisë së CCBS.



VLERËSIMI I **NDIKIMEVE**

Fusha strategjike të qëndrueshmërisë	Ndikimi	Lloji i ndikimit
Produkt i përgjegjshëm dhe komunikim transparent	Cilësia dhe siguria e produktit	- Potencial
	Promovimi i përgjegjshëm i produkteve dhe komunikimi i përgjithshëm i shoqërisë	+ Aktual
Lufta ndaj ndryshimeve klimatike	Menaxhimi i energjisë dhe energjia e rinovueshme	- Aktual
	Gjurma e karbonit dhe ndryshimet klimatike	- Aktual
Ndikimet direkte në mjedis	Menaxhimi i mbetjeve	- Aktual
	Ambalazhimi (përdorimi i materialeve)	- Aktual
	Përdorimi i ujit	- Aktual
	Konsumi i burimeve dhe lëndëve të para	- Aktual
Shëndeti dhe Siguria	Shëndeti dhe Siguria në punë	- Potencial
Ruajtja dhe zhvillimi i burimeve njerëzore	Kompensimi dhe krijimi i vendeve pune	+ Aktual
	Trajnimi dhe zhvillimi	+ Aktual
	Marrëdhënjet e punës	+ Aktual
Ambient pune i drejtë dhe gjithëpërfshirës	Diskriminimi, dhuna dhe ngacmimet në ambjentet e punës	- Potencial
	Diversiteti dhe përfshirja	+ Potencial
	Mundësi të barabarta	- Potencial
Krijimi dhe shpërndarja e vler	Performanca ekonomike dhe vazhdimësia e biznesit	+ Aktual
Integriteti i biznesit	Respektimi ligjor dhe kundër korrupsioni	- Potencial
Zinxhiri i qëndrueshëm i furnizimit	Zinxhiri i qëndrueshëm i furnizimit	- Potencial
Edukimi i klientit	Edukimi i klientit (mbi riciklimin, ndërgjegjësimin e klientëve mbi ndikimin e ESG, transparencë nëpërmjet komunikimit korrekt etj.)	+ Potencial

Përshkrimet e hollësishme se si shoqëria menaxhon ndikimet e saj negative faktike dhe potenciale, dhe si krijon ndikime pozitive, përshkruhen në kapitujt përkatës të këtij raporti.

KAPITULLI 2.4

NJË ANGAZHIM GLOBAL:

OBJEKTIVAT E ZHVILLIMIT TË QËNDRUESHËM




SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS
1 NO POVERTY
2 ZERO HUNGER
3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING
4 QUALITY EDUCATION
5 GENDER EQUALITY
6 CLEAN WATER AND SANITATION
7 AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY
8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH
9 INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE
10 REDUCED INEQUALITIES
11 SUSTAINABLE CITIES AND COMMUNITIES
12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION
13 CLIMATE ACTION
14 LIFE BELOW WATER
15 LIFE ON LAND
16 PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS
17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS

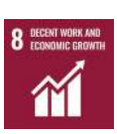
KAPITULLI 2.4

NJË ANGAZHIM GLOBAL:
OBJEKTIVAT E ZHVILLIMIT TË QËNDRUESHËM

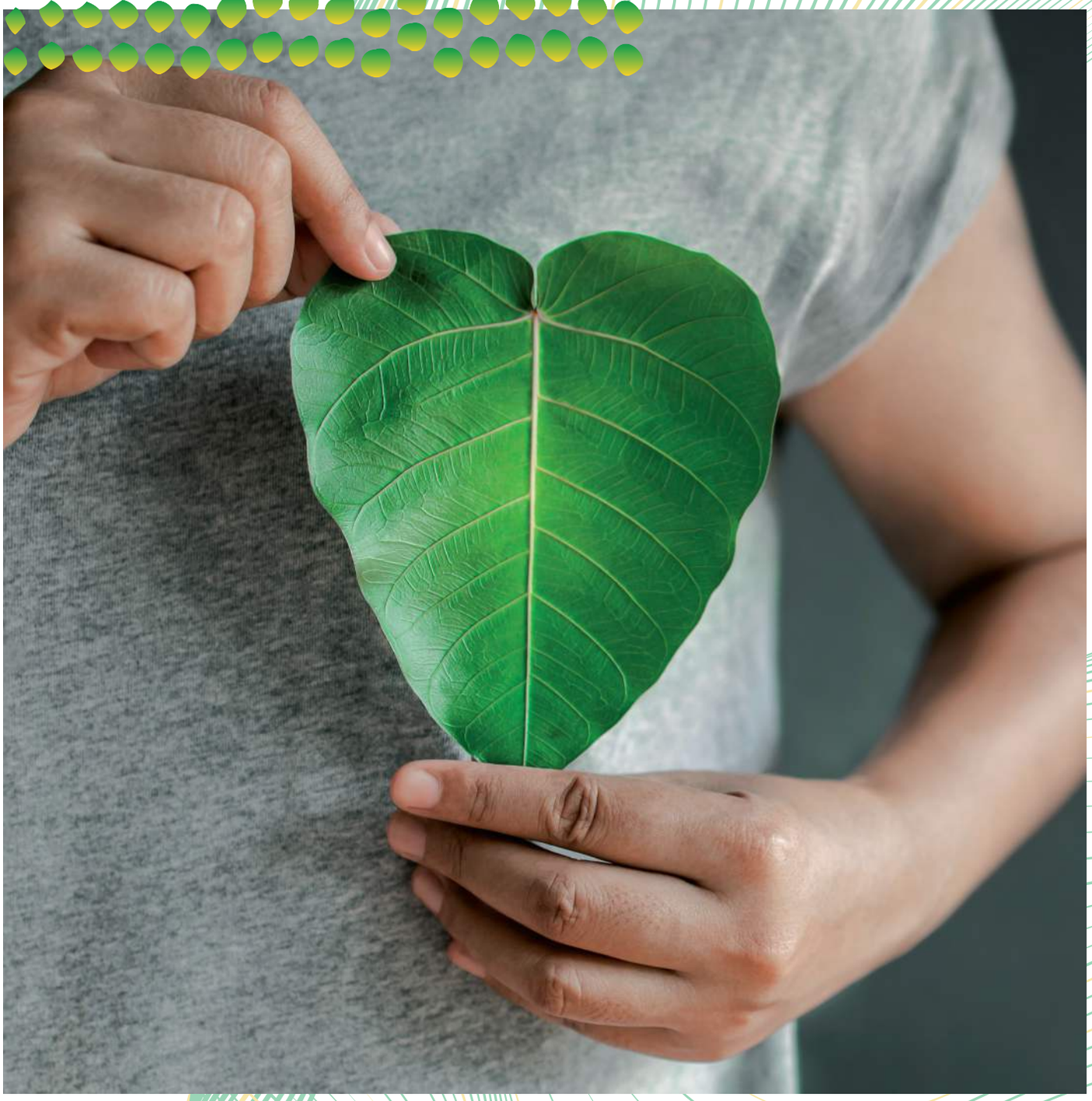


Objektivat Globale, të quajtura zyrtarisht **Objektivat e Zhvillimit të Qëndrueshëm** (OZHQ), u përqafuan nga Kombet e Bashkuara në vitin 2015. Ato përfaqësojnë një nismë mbarëbotërore që synon të trajtojë sfidat më urgjente të botës dhe të **nxisë zhvillimin e qëndrueshëm ekonomik, social dhe mjedisor në shkallë globale.**

Në qendër të kësaj axhende janë 17 Objektivat e Zhvillimit të Qëndrueshëm (OZHQ-të) si një kuadër strategjik për përparimin drejt **qëndrueshmërisë globale**. CCBS, si pjesë e sistemit Coca-Cola, po kontribuon në tetë prej këtyre objektivave duke orientuar vizionin dhe aktivitetet e tyre drejt një rruge qëndrueshmërie.

Nu.	OZHQ-të	KONTRIBUTI I CCBS
	Sigurimi i një arsimi cilësor gjithpërfshirës dhe të barabartë, si dhe promovoni i konceptit të mësuarit gjatë gjithë jetës dhe për të gjithë	• **2,979 orë** trajnimi në total për vitin 2022
	Arritja e barazisë gjinore dhe fuqizimi i të gjitha grave dhe vajzave	• **Respektimi i Kodit të Sjelljes** është i detyrueshëm dhe tolerancë zero ndaj diskriminimit • CCBS ka një Rregullore për Funksionimin e Njësisë Përgjegjëse, Trajtimin e Sinjalizimit të rasteve dhe Mbrojtjen e Sinjalizuesve • 0 raste të diskriminimi në vitet 2022 dhe 2021
	Sigurimi i disponueshmërisë dhe menaxhimit të qëndrueshëm të ujit dhe trajtimi i ujit të ndotur	• Çdo 5 vjet CCBS bën një raport **"Studimi i cenueshmërisë së burimeve"** dhe Planin e Menaxhimit të Ujit. • Ruajtja e ujërave nëntokësore, nëpërmjet kursimit të ujit dhe trajtimit të ujërave të ndotura.
	Sigurimi i mundësinë për përdorim energjie të përballueshme, të besueshme, të qëndrueshme dhe moderne për të gjithë	• 68% e konsumit total të energjisë elektrike, e prodhuar nga Burim i Rinovueshëm • Investim prej gati 1 milion Euro (rreth 122 milionë lekë) në sistem fotovoltaik që mbulon një sipërfaqe prej 10.680 m2, me qëllim reduktimin e emetimeve të CO_2.
	Promovimi i një rritje ekonomike të vazhdueshme, gjithëpërfshirëse dhe të qëndrueshme, punësim të plotë dhe produktiv, si dhe punë të denjë për të gjithë	• 5,303 milionë lek - vlera e gjeneruar nga CCBS në vitin 2022 (+17% krahasimisht me vitin 2021) • 4,975 milionë lekë - vlera ekonomike e shpërndarë nga CCBS në vitin 2021 (+18% krahasimish me vitin 2020) • 368 punonjës më 31.12.22 (+4.5% kundrejt 31.12.21) • 99.7% kontratat e përhershme në vitin 2022 • 52 kontrata pune për grupëmoshën <30 krahasimisht me totalin e kontratave të reja të punësimit në vitin 2022

Nu.	OZHQ-të	KONTRIBUTI I CCBS
	Të bëjmë qytetet dhe vendbanimet të aksesueshme, të sigurta, të afta për të përballuar sfidat dhe të qëndrueshme	• **Projekti i Lëvizshmërisë së Gjelbër** CCBS pajisi forcën e saj të shitjes me makina elektrike për një total prej 74 automjetesh, dhe të instalojë kabina karikimi në Tiranë, Durrës dhe Kavajë. • Përdorimi i automjeteve 100% elektrike, cdo vit **redukton CO** në ajër.
	Sigurimi i modeleve të qëndrueshme të konsumit dhe prodhimit	• **Çertifikimi UNI EN ISO 14001:2015** për të garantuar një sistem efektiv të menaxhimit të mjedisit • **Përafrimi me programin "World Without Waste", një strategji e përcaktuar nga The Coca-Cola Company** • Shishe PET dhe kanaçe ALU 100% të riciklueshme • Publikimi i Raportit të Qëndrueshmërisë për herë të parë në vitin 2022, përgatitur vullnetarisht dhe në përputhje me një standard raportimi ndërkombëtarë
	Promovimi i shoqërive paqësore dhe gjithëpërfshirëse për një zhvillim të qëndrueshëm, mundësia e aksesit në drejtësi për të gjithë dhe ndërtimi i institucioneve efektive, të përgjegjshme dhe gjithëpërfshirëse në të gjitha nivelet	• **Respektimi i Kodit të Sjelljes** është i detyrueshëm dhe ka tolerancës zero ndaj diskriminimit. • **CCBS ka një Rregullore për Funksionimin e Njësisë Përgjegjëse, Trajtimin e Sinjalizimit të rasteve dhe Mbrojtjen e Sinjalizuesve** • **0 raste të diskriminimi në vitet 2022 dhe 2021**





KAPITULLI

3

MJEDISI

3.1 Konsumi i energjisë dhe ndikimi nga emetimet 50

3.2 Menaxhimi i përgjegjshëm i burimeve ujore 58

3.3 Materiale dhe paketime 61

KAPITULLI 3

MJEDISI

Në angazhimin e saj ndaj mjedisit, shoqëria integron parimet kyçe në misionin dhe vizionin e saj. Misioni i shoqërisë është të rigjenerojë botën, të frymëzojë momente optimizmi dhe lumturie dhe të krijojë vlerë.



Shoqëria aspiron të vendoset **si aktori kryesor në industri**. Në CCBS, organizata është e angazhuar për të kryer operacionet e biznesit në një mënyrë që përputhet me standardet rigoroze mjedisore, duke synuar të **minimizojë ndikimin tërësor** në mjedisin lokal. Ato u përmbahen të gjitha ligjeve lokale, kërkesave "KORE" nga TCCC dhe Standardeve ISO, duke siguruar që operacionet e tyre të përmbushin standardet më të larta të brendshme mjedisore. **Sistemi i Menaxhimit të Mjedisit**, si pjesë kryesore e Sistemit të Integruar, është projektuar për të garantuar respektimin e kërkesave ligjore dhe KORE, UNI EN ISO 14001:2015 "Sistemi i Menaxhimit të Mjedisit," duke përmirësuar vazhdimisht performancën e saj mjedisore.

Strategjitë dhe objektivat mjedisore janë pjesë përbërëse e **aktiviteteve të planifikimit të CCBS**, duke përforcuar përkushtimin ndaj menaxhimit të përgjegjshëm të mjedisit, në përputhje me politikën e Mjedisit të The Coca-Cola Company. Politika dhe objektivat e integruara të CCBS shqyrtohen periodikisht (një herë në vit) nga Drejtimi i Lartë për të siguruar përputhjen me vizionin e shoqërisë. Të dhënat e CCBS raportohen çdo muaj në sistemin KOSMOS, TCCC.

Në CCBS, shoqëria identifikon, vlerëson dhe trajton rreziqet mjedisore dhe tendencat në zhvillim, duke kërkuar vazhdimisht zgjidhje inovatore **për të rritur efikasitetin e burimeve, zvogëluar ndotjen,**



pakësuar emetimet dhe për të nxitur riciklimin e mbetjeve. Praktikat e menaxhimit të ujit fokusohen në ruajtjen e ujërave nëntokësorë, mbajtjen e habitateve natyrore, përdorimin e ujit në mënyrë efikase dhe sigurimin e trajtimit të plotë të ujërave të ndotura sipas Planit të Trajtimit të Ujërave të Ndotura në CCBS për të mbrojtur jetën ujore. CCBS vendos prioritet përdorimin e energjisë në mënyrë efikase dhe ka zbatuar teknologjitë alternative të energjisë së rinovueshme si panelet fotovoltaike për të zvogëluar gjurmën e karbonit.

Në ambalazhim, CCBS mbështet programin **Word Without Waste (WWW)** nga TCCC, ku riciklimi dhe inovacioni **transformojnë ambalazhimin** në burime të vlefshme për të ardhmen. CCBS investon në materiale të lehta **duke ulur peshën e paketimit, duke përdorur materiale të riciklueshme dhe rPET** (PET të ricikluara) për shishet plastike dhe duke u angazhuar aktivisht me komunitete/OJQ për të promovuar një **mjedis pa mbetje**.

CCBS është e përkushtuar të zvogëlojë **ndikimin e saj mjedisor** nëpërmjet një procesi të integruar ngushtë për përcaktimet e objektivave. Çdo vit, shoqëria angazhohet për të ndjekur në mënyrë progresive objektiva mjedisore ambicioze, duke u përqendruar në parametrat vitalë si **uji, energjia dhe mbetjet.** Këto objektiva kërkojnë diskutime, monitorime dhe analiza të shpeshta të cilat shqyrtohen e ndahen me The Coca-Cola Company për të siguruar një transparencë për rrugën e ndjekur dhe përpjekjet e CCBS-së.

Në baza vjetore, në përputhje me objektivat e përcaktuara, drejtimi kryen një analizë të gjërë për të vlerësuar rezultatet e performancës mjedisore të arritura deri në fund të vitit. Kjo analizë është projektuar për të përcaktuar çdo mospërputhje apo devijim nga standardet e përcaktuara.

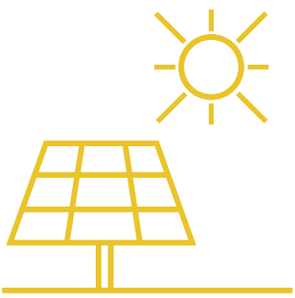
Angazhimi i punonjësve është thelbësor në CCBS. CCBS ofron role dhe **përgjegjësi të qarta, trajnime dhe sisteme komunikimi**, duke nxitur një kulturë të vazhdueshme të përmirësimit dhe përsosmërisë. CCBS bashkëpunon aktivisht me palët e interesit, duke përfshirë qeverinë, organizatat joqeveritare (OJF), bizneset dhe komunitetet lokale, për të nxitur kujdesin ndaj mjedisit, praktikat e qëndrueshme të biznesit dhe zhvillimin e zgjidhjeve afatgjata për **sfidat ndaj mjedisit**. CCBS bashkëpunon me entet publike dhe private për të krijuar një qasje të qëndrueshme, ku kujdesi ndaj mjedisit dhe komunitetet të shkojnë përkrah njëri-tjetrit.

Nuk ka pasur asnjë rast për shkelje për mjedisin të regjistruara pranë **Autoriteteve të Inspektimit**.

KAPITULLI 3.1

KONSUMI I ENERGJISË DHE NDIKIMI NGA EMETIMET

CCBS redukton në mënyrë aktive i**ntensitetin e energjisë dhe emetimeve**. Angazhimi i CCBS-së për energjinë e rinovueshme është i dukshëm në implementimin e **paneleve diellore, zëvendësimin e kompjuterëve desktop me laptopë**, të cilët përdorin energjinë në mënyrë më efikase dhe përdorimin e **makinave elektrike.**



1,050,000 €

INVESTIMI TOTAL

në panelet fotovoltaike

DISA NGA INVESTIMET E BËRA LIDHUR ME KONSUMIN E ENERGJISË DHE NDIKIMET E EMETIMIT:

PPROJEKTET E QËNDRUESHMËRISË SË COCA-COLA BOTTLING SHQIPËRIA	PËRSHKRIMI I PROJEKTIT
Lëvizja e Gjelbërt	74 automjete plotësisht elektrike në Tiranë, Durrës dhe Kavajë. 6 stacione rimbushjeje në Tiranë, 2 stacione të reja furnizimi me energji elektrike në Durrës dhe 1 në Kavajë.
Panelet Fotovoltaike	Përdorimi i paneleve fotovoltaike, me qëllim reduktimin e emetimit shtesë të CO_2, çdo vit, dhe mbulimin e konsumit vjetor të energjisë elektrike nëpërmjet përdorimit të burimeve natyrore për të mbrojtur mjedisin nga ndotja. 10,680 m2 sipërfaqe janë të pajisura me panele fotovoltaike në mjediset e CCBS, **me një investim total prej 1,050,000 €**.
Koncepti i punës së lëvizshme (MWC)	Në angazhimin e palëkundur për qëndrueshmërinë të mjedisit, CCBS ka ndërmarrë një nismë transformuese që shtrihet përtej një zëvendësimi të thjeshtë të 35 kompjuterëve desktop me laptopë, të cilët përdorin energjinë në mënyrë efikase. Shoqëria jo vetëm që ka kaluar në përdorimin e laptopëve, por ka zbatuar edhe një politikë blerjeje të qëndrueshme, duke siguruar që të gjithë anëtarët e ardhshëm të stafit administrativ do të përdorin ekskluzivisht vetëm laptopë. Kjo metodë maksimizon përdorimin e energjisë elektrike në mënyrë efikase, zvogëlon gjurmët e karbonit të kompanisë dhe sjell kursime të konsiderueshme të kostos. Duke zëvendësuar kompjuterët desktop me laptopë CCBS ka kontribuar në uljen e energjisë elektrike të konsumuar dhe emetimeve të karbonit.

Në CCBS, burimet e energjisë janë **të ndryshme dhe përputhen me angazhimin për qëndrueshmëri**:

- Përdorimi i energjisë elektrike në rrjet shërben për qëllime të ndryshme në fabrikë.
- Energjia elektrike nga sistemi fotovoltaik përdoret për të gjitha qëllimet e fabrikës.
- Kaldajat punojnë me Naftë të Distiluar për të prodhuar nxehtësi.
- Në rastet e ndërprerjes së energjisë elektrike, gjeneratorët e linjës dhe gjeneratorët e zyrave fuqizohen nga Nafta e Distiluar.

Politikat kanë prioritet përmirësimin e vazhdueshëm nëpërmjet **praktikave efikase të menaxhimit dhe investimeve strategjike**. Një nga objektivat kryesore mjedisore është reduktimi i konsumit total të energjisë duke ruajtur përsosmërinë operacionale.

KONSUMI TOTAL I KARBURANTIT NGA BURIME JO TË RINOVUESHME:

KONSUMI I ENERGJISË BRENDA SHOQËRISË						
Lloji i konsumit	Njësia e matjes	Nga 1 janari deri më 31 dhjetor 2022		Nga 1 janari deri më 31 dhjetor 2021		Trendi në %
		Totali	**Totali në GJ**	**Totali**	**Totali në GJ**	
Energjia për ngrohje/ përdorim prodhimi		**363,299**	**13,896**	**264,184**	**10,217**	**36%**
Naftë	l	363,299	13,896	264,184	10,217	36%
Karburant për automjetet industriale (vetëm ato në pronësi)		**2,591**	**99**	**2,514**	**86**	**3%**
Naftë	l	2,591	99	2,514	86	3

TOTALI I ELEKTRICITETIT TË BLERË NGA BURIME JO TË RIPËRTËRITSHME DHE ELEKTRICITET I GJENERUAR VETË NGA BURIME TË RIPËRTËRITSHME:

Lloji i konsumit	**Njësia e matjes**	**Nga 1 janari deri më 31 dhjetor 2022**	**Nga 1 janari deri më 31 dhjetor 2021**	**Trendi**
		Totali	**Totali**	
Energjia elektrike e blerë nga rrjeti		**3,301**	**9,536**	**-65%**
nga të cilat të blera nga burime jo të rinovueshme[3]	GJ	3,301	9,536	-65%
Elektricitet i vetë-prodhuar (nga centralet fotovoltaikë/ termocentralet e erës etj.)		**6,957**	**2,254**	**209%**
nga të cilat të vetë-prodhuara dhe të konsumuara	GJ	3,710	1,910	94%
nga të cilat vetë-prodhuar dhe transferuar në rrjet[4]	GJ	3,247	344	844%

[3] Sasia totale e energjisë së blerë nga burime jo të rinovueshme nuk përfshin energjinë e furnizuar nga ofruesi i energjisë nëpërmjet skemës së kompensimit (ju lutemi shikoni shënimin numër 2)..

[4] Sipas marrëveshjes së matësit neto në vend me ofruesin e energjisë, energjia e vetëprodhuar dhe e transferuar përdoret nga kompania nëpërmjet një mekanizmi kompensimi. Në dritën e kësaj marrëveshjeje rrjeti funksionon si një magazinim virtual i energjisë, duke i mundësuar kompanisë të përdorë energjinë elektrike të prodhuar në një fazë të mëvonshme: kompensimi pasqyrohet në faturat e dërguara nga ofruesi i energjisë. Prandaj, energjia e transferuar në rrjet konsiderohet si energji e konsumuar nga kompania.



Në kontekstin e konsumit të flotës së makinave për veprimtarinë e biznesit, shoqëria rregjistron arritje të dukshme nga pikëpamja e qëndrueshmërisë në vitin 2022.

Konsumi i naftës për të gjitha automjetet e tjera, duke përfshirë furgonët dhe makinat e shitjes/shoqërisë, **u ul me 11%** krahasuar me vitin e mëparshëm. Përdorimi i benzinës **u rrit me 9%**, duke pasqyruar zgjerimin e flotës, ndërsa përdorimi i gazit (LPG) rezultoi në një **rritje prej 45%** të konsumit. Këto shifra nxjerrin në pah vendosmërinë e kompanisë për të përmirësuar përdorimin efikas të burimeve dhe për të zvogëluar gjurmën e saj në mjedis, duke u përshtatur me **objektivat e saj të qëndrueshmërisë mjedisore**.

	Unit of measurement	Nga 1 janari deri më 31 dhjetor 2022	Nga 1 janari deri më 31 dhjetor 2021	Trendi
		Totali i GJ	Totali i GJ	
Naftë	GJ	1,002	1,127	-11%
Benzinë	GJ	6,893	6,342	9%
Gaz (LPG)	GJ	79	55	45%



0,0005 GJ/lbp

INTENSITETI I ENERGJISË

per 2022

Intensiteti i energjisë vlerëson përdorimin e energjisë në mënyrë efikase në veprimtarinë e shoqërisë duke përcaktuar sasinë e energjisë së konsumuar për litër pije të prodhuar. Niveli i intensitetit të energjisë është konsistent në 0.00046 GJ/lbp si në vitin 2022 ashtu edhe në vitin 2021. Në vitin 2022, ka pasur një rritje të dukshme prej 10% në prodhimin e pijeve krahasuar me vitin paraardhës. Megjithatë, intensiteti i emetimeve ka një tendencë të kundërt: si intensiteti i emetimit **bazuar në vendndodhje**, ashtu edhe ai **bazuar në treg** pësuan një rënie, duke treguar **një reduktim të gjurmës së karbonit** lidhur me prodhimin e pijeve.

Intensiteti i Energjisë vlerëson efiçencën operacionale të kompanisë për energjinë duke përllogaritur energjinë e konsumuar për çdo litër pijeje të prodhuar. Niveli i intensitetit të energjisë ishte i qëndrueshëm në nivelin 0.00046Gj/lbp si në 2022 dhe në 2021.

	UOM	2022	2021	Trendi
Litra pije të prodhuara	gaz	57,216,664	52,021,482	10%
Intensiteti i energjisë[5]	GJ/lbp	0.0005	0.0005	-11%
Intensiteti emetues Qëllimet nr. 1 + Qëllimet nr. 2 - Bazuar në Vendndodhje[6]	tCO_2/lbp[7]	0.00004	0.00004	-6%
Intensiteti emetues Qëllimet nr. 1 + Qëllimet nr. 2 - Bazuar në Treg	tCO_2/lbp	0.00003	0.00004	-17%

[5] *Burimet e energjisë të përdorura për llogaritjen janë të gjitha burimet e raportuara për Standardet GRI 302-1.*

[6] *Emetimet direkte dhe indirekte (Qëllimeve nr.1 dhe nr.2) të përdorura për llogaritjen janë të gjitha burimet e raportuara për Standardet GRI 305-1 dhe 305-2.*

[7] *Emetimet direkte (Qëllimeve nr.1) shprehen në CO_2e ndërsa emetimet indirekte (Qëllimeve nr.2) shprehen në CO_2. Megjithatë, CH4 dhe N2O kanë një efekt të papërfillshëm në emetimet e gazeve serrë.*



MË POSHTË JANË PARAQITUR TABELAT ME NDRYSHIMET NGA VITI 2021 DERI NË VITIN 2022 PËR RIMBUSHJET E GAZIT FRIGORIFERIK, TË CILAT JANË NË LINJË ME RRITJE E AKTIVITETIT TË SHOQËRISË:

Rimbushje gazi frigoriferike	**UOM**	**2022**	**2021**	**Trendi**
R-410a	kg	4	2	100%
CO_2 i lëvizshëm (CO_2 i lëvizshëm në proceset e prodhimit)	**UOM**	**2022**	**2021**	
CO_2	kg	151,000	110,000	37%

TABELA MË POSHTË PARAQET EMETIMET E QËLLIMEVE NR. 1 TË STANDARDIT. KA NJË RRITJE KRAHASUAR ME VITIN E KALUAR E CILA ËSHTË NË KOHERENCË ME RRITJEN E AKTIVITETIT TË BIZNESIT:

QËLLIMET NR. 1[8]

Energjia për ngrohje/për prodhim	**UOM**	**2022**	**2021**	**Trendi**
Naftë	tCO_2e	1002	792	38%
Flota e makinave - përdorimi i biznesit	**UOM**	**2022**	**2021**	
Naftë	tCO_2e	7	6	5%
Flota e makinave - përdorim i përzier	**UOM**	**2022**	**2021**	
Naftë	tCO_2e	60	68	-11%
Benzinë	tCO_2e	435	405	7%
Metan	tCO_2e	5	3	45%
Gaz frigoriferik	**UOM**	**2022**	**2021**	
R-410a	tCO_2e	9,02	4,51	100%
CO_2 i arratisur	**UOM**	**2022**	**2021**	
CO_2	tCO_2e	151	110	37%
Gjerësia totale 1	**tCO_2e**	**1669**	**1326**	**28%**

[8] Emetimet direkte (Qëllimeve nr.1) gjenerohen nga konsumi i naftës për përdorim prodhimi, benzinës, naftës dhe metanit në flotën e makinave, rimbushjes së gazit frigoriferik dhe CO_2 të lëvizshëm. Faktorët e konvertimit DEFRA për Raportimin e Kompanive, 2022 dhe 2021 dhe "Raporti i Gjashtë i Vlerësimit" janë përdorur për të llogaritur emetimet direkte (Qëllimeve nr.1).

65%

PAKËSIM I EMETIMEVE TË CO_2

516

Ton

CO_2 TË REDUKTUAR



Sipas metodës së Vendndodhjes, emetimet e Qëllimeve nr. 2 të shoqërisë në vitin 2022 ishin 542 tCO_2, duke shënuar një reduktim prej 34% nga 789 tCO_2 në 2021. Ndërsa sipas metodës së Tregut, ka një rënie të ndjeshme prej 65%.

Kjo **rënie e dukshme**, kryesisht e nxitur nga gjenerimi i energjisë elektrike nga vetë shoqëria, sugjeron përpjekje potenciale për të rritur përdorimin e energjisë në mënyrë efikase. Ky reduktim mund t'i atribuohet përmirësimeve të rëndësishme në prodhimin dhe përdorimit të energjisë në mënyrë efikase. Gjatë gjithë vitit 2022, **Sistemi Fotovoltaik** funksionoi me kapacitet të plotë dhe shoqëria monitoroi me përpikmëri shitjet e energjisë në rrjet për të garantuar **transparencë** dhe **përgjegjshmëri**. Këto përpjekje theksojnë angazhimin e shoqërisë për qëndrueshmërinë dhe fokus të vazhdueshëm në përmirësimin e përdorimit të energjisë në mënyrë efikase. Të dhënat e emetimeve të Qëllimeve nr. 2 theksojnë përkushtimin e shoqërisë **për të reduktuar gjurmën e saj të karbonit** duke trajtuar emetimet e lidhura me konsumin e energjisë elektrike. Ndryshimet në kohë tregojnë progres në përputhje me qëllimin e CCBS për të menaxhuar në mënyrë transparente emetimet e lidhura me energjinë.

Zbatimi i paneleve fotovoltaike në veprimtari pasqyron angazhimin e palëkundur të CCBS për të zvogëluar gjurmën mjedisore dhe për të përqafuar praktikat e qëndrueshme. Si rezultat i këtij vendimi, shoqëria **ka reduktuar me 65% energjinë elektrike të blerë nga rrjeti** dhe e ka zëvendësuar atë me energji elektrike të vetë-prodhuar nga fotovoltaikët e instaluar. Njëkohësisht, kjo energji e rinovueshme ka kontribuar në një **reduktim të emetimeve të CO_2 me 65%**. Kjo rezultoi në shmangien e 516 ton emetimeve të CO_2 (bazuar në qasjen e tregut), ekuivalente me sasinë e absorbuar nga rreth 38,700 pemë në vit, duke formuar një pyll të krahasueshëm në madhësinë e 48 fushave futbolli.

Gjithashtu, në **nismën "Lëvizja e Gjelbërt"**, CCBS ka kryer një investim thelbësor në **blerjen e 74 automjeteve plotësisht elektrike** të cilat operojnë në zonat kyçe duke përfshirë Tiranën, Durrësin dhe Kavajën. Kjo nismë sjell një reduktim vjetor të rëndësishëm të emetimeve të dioksidit të karbonit, duke ilustruar përkushtimin e CCBS-së për të reduktuar emetimet e CO_2. Për të konsoliduar emetimet direkte (Qëllimet nr. 1) dhe indirekte të energjisë (Qëllimet nr. 2), kompania ka përzgjedhur metodën e kontrollit operacional.

QËLLIMET NR. 2 – BAZUAR NË VENDNDODHJE[9]				
Energjia elektrike e blerë nga rrjeti	**UOM**	**2022**	**2021**	**Trendi në %**
Energjia elektrike e blerë nga rrjeti	tCO_2	542	818	-34%
Qëllimet nr. 2 në total – bazuar në Vendndodhje	**tCO_2**	**542**	**818**	**-34%**

QËLLIMET NR. 2 - BAZUAR NË TREG[10]				
Energjia elektrike e blerë nga rrjeti	**UOM**	**2022**	**2021**	**Trend in %**
Energjia elektrike e blerë nga rrjeti (neto e certifikatave të garancisë së origjinës)	tCO_2e	273	789	-65%
Qëllimet nr. 2 në total - Bazuar në treg	**tCO_2e**	**273**	**789**	**-65%**





[9] Qasja "Bazuar në vendndodhje" përfshin përdorimin e faktorëve mesatarë të emetimit që lidhen me përzierjen specifike kombëtare të energjisë së prodhimit të energjisë elektrike. Terna, Confronti Internazionali, 2019 janë përdorur për të llogaritur emetimet indirekte (Qëllimet nr. 2)

[10] Qasja "Bazuar në treg" përfshin përdorimin e faktorëve të emetimit të përcaktuar në baza kontraktuale me furnizuesin e energjisë elektrike. Terna, Confronti Internazionali, 2019 janë përdorur për të llogaritur emetimet indirekte (Qëllimet nr. 2).



MENAXHIMI I PËRGJEGJSHËM I BURIMEVE UJORE

Uji është një prioritet për CCBS, sepse është thelbësor për jetën, produktet e pijeve, dhe komunitetin ku CCBS shërben. Ai është gjithashtu kritik për shëndetin publik, sigurinë ushqimore, biodiversitetin dhe klimën.

Bota po përjeton rritje në pasigurinë e ujit, gjë që është e dukshme nëpërmjet mungesës së ujit, kërkesave për ujë të sigurt dhe të përdorshëm që tejkalon furnizimin në disa zona. Duke minimizuar përdorimin e ujit, CCBS po bën hapa të rëndësishëm drejt zhvillimit të qëndrueshëm, **ruajtjes së habitateve natyrore**, ruajtjes së ujërat nëntokësorë dhe mirëqenies së gjallesave në rajonin ku CCBS operon.

CCBS zbaton politikën mjedisore të TCCC, duke u përqendruar në **ruajtjen e ujit, ruajtjen e ujërave nëntokësor, reduktimin e rrezikut** dhe **veprimtarinë në mënyrë efikase**. CCBS ka autorizim nga qeveria shqiptare për të tërhequr ujin nëntokësorë nga tre puse. Në përputhje me kërkesat e TCCC, puset vlerësohen dhe studiohen nëpërmjet " Studimit të Cenueshmërisë së Burimeve" dhe Planit të Menaxhimit të Ujit çdo pesë vjet. Cilësia e ujit të papërpunuar dhe cilësia e ujit të trajtuar monitorohen çdo vit nga një laborator i jashtëm i miratuar nga TCCC. Kjo analizë ndahet me TCCC dhe OU Europe. Përpos këtyre analizave, CCBS nxit periodikisht teste dhe analiza të tjera në mënyrë që të jetë në përputhje me kërkesën e TCCC dhe ligjin shqiptar. Çdo vit, në janar, gjatë shqyrtimit të menaxhimit, vendosen objektiva të reja për përdorimin e ujit në mënyrë efikase për vitin e ardhshëm. Objektivi përfshin matje për volumin e pijeve të prodhuara në një muaj pjesëtuar për ujë të përdorur, në mënyrë që të vlerësohet uji i përdorur për të prodhuar një litër pije. **Qëllimi është të arrihet një reduktim i vazhdueshëm në konsumin e ujit dhe përdorimit në mënyrë efikase të tij**.

Nga të dhënat, tërheqja e ujërave nëntokësore, kryesisht e ujërave të ëmbla, u rrit me 6% nga 190,721 megalitra në 2021 në 202,881 megalitra në vitin 2022. Kjo thekson rolin e ujërave nëntokësore, veçanërisht në zonat me mungesë uji (sipas metodologjisë së Institutit Botëror të Burimeve të gjitha zonat e lidhura me burimet e ujërave nëntokësore të përdorura nga shoqëria janë të përfshira në zonat 'me mungesë uji'), dhe pasqyron një rritje të lehtë të përgjithshme të qëndrueshme të përdorimit të ujit. Rritja e përdorimit të ujit vjen si pasojë e **rritjes së konsiderueshme prej 10% të prodhimit** të pijeve në vitin 2022 krahasuar me vitin paraardhës. Me një volum më të lartë të prodhimit të pijeve, kërkesa e përgjithshme për ujë u rrit natyrshëm për të mbështetur procesin e prodhimit. Ndërsa **masat e kursimit të ujit** mund të kenë qenë efektive në reduktimin e konsumit të ujit për njësi, rritja e konsiderueshme e volumit të prodhimit rezultoi në një rritje neto të përdorimit të ujit. Kjo thekson rëndësinë e vlerësimit dhe rregullimit të vazhdueshëm të përpjekjeve të qëndrueshmërisë për t'u përshtatur me rritjen e prodhimit dhe për të ruajtur një ekuilibër midis ruajtjes së burimeve dhe plotësimit të kërkesave të prodhimit.



TËRHEQJA E UJIT					
Burimi i tërheqjes (megaliters)	**2022**		**2021**		
	Të gjitha fushat	**Zonat me mungesë uji**	**Të gjitha fushat**	**Zonat me mungesë uji**	**Trendi në %**
Uji sipërfaqësor	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**
Ujërat nëntokësore	**202,881**	**202,881**	**190,721**	**190,721**	**6%**
nga të cilat uji i ëmbël (≤1.000 mg/L Totali i tretur i lëndëve të ngurta)	202,881	202,881	190,721	190,721	6%
Uji i prodhuar	-	-	-	-	-
Uji i palës së tretë	-	-	-	-	-
Tërheqja totale e ujit	202,881	202,881	190,721	190,721	6%



CCBS ka krijuar një projekt të qëndrueshëm të trajtimit të ujërave të ndotura, që pasqyron përkushtimin e shoqërisë ndaj përgjegjësisë mjedisore dhe ruajtjes së burimeve.

Tabela e siguruar më poshtë paraqet të dhënat e shkarkimit të ujit për lloje të ndryshme destinacioni në vitet 2022 dhe 2021. Fokusi është në **"Të gjitha fushat"** dhe **"Zonat me mungesë uji"**. Shkarkimet e ujit shihen në "Ujë sipërfaqësor" dhe "Ujë i Ëmbël (≤1.000 mg/L Totali lëndëve të ngurta të tretura)" për rajonet që përballen me mungesën e ujit. Ujërat e ndotura të gjeneruara nga të gjitha proceset në fabrikë trajtohen nga teknologjia e përparuar e **Trajtimit të Ujërave të Ndotura në Fabrik**ë me trajtim sekondar, dhe pas kësaj uji i trajtuar dhe i pastruar kthehet në natyrë në **"Te ujërave sipërfaqësore ".** Kjo lejon futjen e ujit të pastruar në mjedis dhe për pasojë garantimin e një shkarkimi të ujërave të ndotura pa asnjë ndikim negativ në mjedis.

MES KËTYRE VITEVE, "UJI TOTAL I SHKARKUAR" MBETET POTHUAJ SE KONSTANT NË 27.329 MEGALITRA NË ZONAT ME MUNGESË UJI, DUKE TREGUAR NJË RËNIE PREJ 1% KRAHASUAR ME VITIN 2021. KËTO TË DHËNA JAPIN INFORMACION MBI PRIRJET E SHKARKIMIT TË UJIT:

SHKARKIMI I UJIT

Shkarkimi i ujit sipas llojit të destinacionit (megalitres)	**2022**		**2021**		
	Të gjitha fushat	**Areas with wZonat me mungesë në uji**	**Të gjitha fushat**	**Areas with wZonat me mungesë në uji**	**Trendi në %**
Uji sipërfaqësor	**-**	**27,329**	**-**	**27,710**	**-1%**
nga të cilat uji i ëmbël (≤1.000 mg/L Total Dissolved Solids)	**-**	27,329	**-**	27,710	-1%
Uji i përgjithshëm i shkarkuar	**-**	**27,329**	-	**27,710**	-1%

Në përputhje me **legjislacionin shqiptar**, për normat e lejuara të shkarkimeve të ujit/lëngjeve, CCBS kryen **analiza të rregullta të parametrave të cilësisë së ujërave të ndotura pas trajtimit**, që shkarkohen në mjedis. Këto analiza kryhen nga një laborator i akreditуar dhe raportohen dy herë në vit në **Agjencinë Kombëtare të Mjedisit**. Parametrat që monitorohen janë PH, TSS, BD dhe COD. Nga këto raporte për vitin 2021 dhe 2022 **nuk ka asnjë incident të raportuar** në AKM. Për t'u përshtatur me kërkesat e TCCC, CCBS analizon gjithashtu parametra shtesë të ujërave të ndotura të trajtuara, të kërkuara nga TCCC.



KAPITULLI 3.3

MATERIALE DHE PAKETIME

Koncepti i ambalazhimit të qëndrueshëm parashikon një mjedis pa mbetje, ku ambalazhimi konsiderohet si një burim i vlefshëm për përdorim të ardhshëm në ekonominë qarkulluese.

Ky vizion mbështetet nga përpjekjet e riciklimit dhe **praktikat inovatore** që pozicionojnë ambalazhimin si një aset të vlefshëm për aplikimet e ardhshme. Megjithatë, vlen të theksohet se riciklimi paraqet sfida në një shkallë më të gjerë në vend. Si rrjedhojë, CCBS është angazhuar për të përmirësuar riciklueshmërinë dhe mbledhjen e ambalazhimit, për të optimizuar përdorimin e lëndëve të ricikluara dhe për të kultivuar bashkëpunime me aktorë të ndryshëm **për të promovuar një mjedis të pastër**.

Një nga hapat kryesorë që CCBS ka ndërmarrë për sa i përket zhvillimit të qëndrueshëm të mjedisit është **pesha e lehtë e kanaçeve ALU dhe shisheve PET** në njësinë e prodhimit, të cilat në total janë dukshëm më të ulëta në krahasim me prodhimin e CCBS-së nga viti 2020 deri në 2021 dhe 2022, duke dhënë një ndikim të drejtpërdrejtë në aspektin e gjenerimit të mbetjeve **duke reduktuar emetimet e CO_2**. Një tjetër kontribut lidhur me ambalazhimin është përdorimi i lëndëve 100% të riciklueshme dhe përdorimi i rPET në shumicën e formateve të shitura të portofolit të CCBS.



Projektet e qëndrueshmërisë së Coca-Cola Bottling Shqipëria	Qëllimi i projektit
rPET	Shishet e reja 100% rPET filluan të përdoren gjatë vitit 2021 për të gjitha formatet 0.45L & 0.9L të portofolit të produkteve të CCBS, duke investuar në një total prej 4,740,000 ambalazhimesh gjatë vitit 2021, duke konfirmuar më tej angazhimin e CCBS për një ekonomi gjithnjë e më të qëndrueshme. CCBS në Shqipëri prezantoi edhe shishen e re dinamike të produktit Sprite, për disa nga formatet e tij, duke u larguar nga ambalazhimi i tij historik i gjelbër në PET transparent, të riciklueshëm , në një shishe "Të Kthjellët".
Pesha e lehtë	CCBS kontribuon nga sektori i pijeve duke mbështetur ambalazhimin me peshë më të lehtë, mbrojtjen e riciklimit të kontejnerëve dhe dhënien e kontributeve në përpjekjen më të gjerë të menaxhimit të mbetjeve.

9

Ton PET

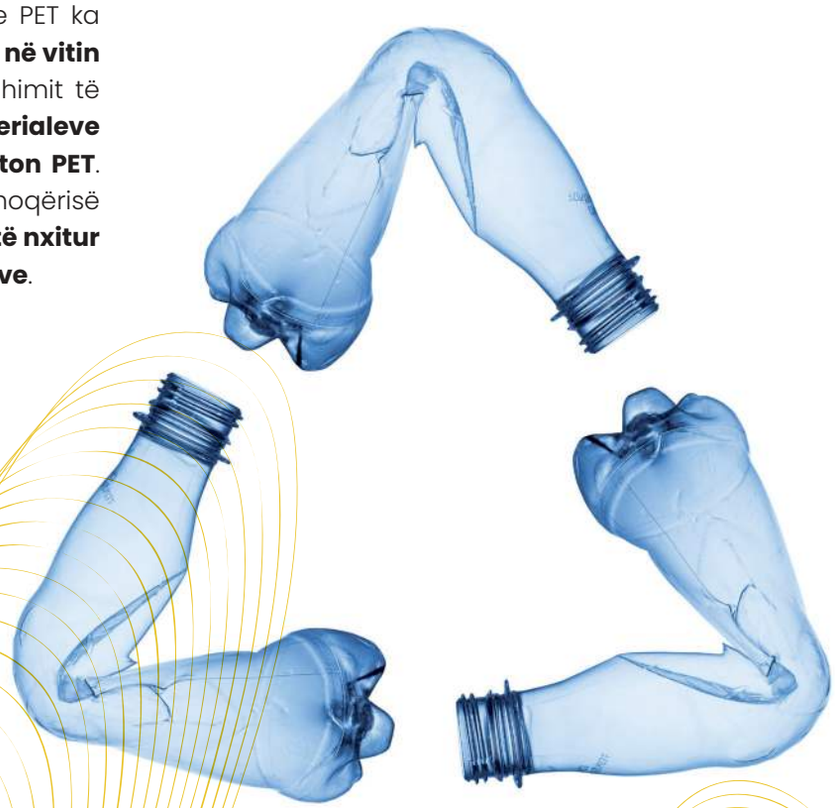
ULJE E PËRDORIMIT TË PAKETIMEVE

Tabela jep të dhëna mbi ndryshimet në përdorimin e materialeve të rinovueshme dhe jo të rinovueshme në veprimtaritë e shoqërisë. Në vitin 2022, pati një ***rritje të dukshme prej 10% të përdorimit të materialeve të rinovueshme*** *krahasuar me vitin e mëparshëm, duke treguar* ***një angazhim drejt qëndrueshmërisë.***

Përveç kësaj, nëpërmjet vendimit të biznesit për të zbatuar një nismë drejt **ambalazhimit me një peshë më të lehtë** që nga viti 2019, CCBS **ka reduktuar me sukses peshën e çdo shisheje PET** për formatin 1.5 Litra, pesha e shisheve PET ka shkuar **nga 38.5 gram në 2021 në 37.4 gram në vitin 2022**. Si rezultat, pavarësisht rritjes së prodhimit të produkteve të shisheve PET, **përdorimi i materialeve të ambalazhimit është ulur çdo vit me 9 ton PET**. Këto rezultate përputhen me përpjekjet e shoqërisë për të ulur ndikimin e saj në mjedis dhe **për të nxitur grumbullimin e përgjegjshëm të materialeve**.

Nga ana tjetër, përdorimi i materialeve jo të rinovueshme ka rezultuar në një rritje prej **8%** në vitin 2022, duke sugjeruar se ndërsa është bërë përparim në inkorporimin e materialeve të rinovueshme, ka ende vend për përmirësim në reduktimin e mbështetjes në **burimet jo të rinovueshme**. Shoqëria kupton që është e rëndësishme të vazhdojë përpjekjet e saj për të minimizuar përdorimin e materialeve jo të rinovueshme për të rritur më tej përpjekjet e saj për qëndrueshmërinë e mjedisit.

Në përgjithësi, shoqëria është e fokusuar **te rritja e përdorimit të materialeve të rinovueshme** i cili është një hap pozitiv drejt reduktimit të gjurmës në mjedis.



MATERIALET E PËRDORURA (TONELATA)	2022	2021	TRENDI NË %
PET (Plastikë)	**994**	**997**	**0%**
nga të cilat jo të rinovueshme	994	997	0%
Qelq (Shishe)	130	-	n/a
nga të cilat të rinovueshme	**130**	**-**	**n/a**
Alumini (kanaçe + kapakë)	**762**	**632**	**21%**
nga të cilat jo të rinovueshme	762	632	21%
LDPE (Stretch Film) + PE (Shrink Film) Plasmas ambalazhimi)	**207**	**185**	**12%**
nga të cilat jo të rinovueshme	207	185	12%
Letër/karton	**197**	**436**	**-55%**
nga të cilat të rinovueshme	197	436	-55%
Ushqimi i CO_2	**1,448**	**1,103**	**31%**
nga të cilat të rinovueshme	1,448	1,103	31%
Sheqer	**5,823**	**5,385**	**8%**
nga të cilat të rinovueshme	5,823	5,385	8%
Koncentrat	**419**	**385**	**9%**
nga të cilat të rinovueshme	419	385	9%
Totali	**9,980**	**9,123**	**9%**
nga të cilat të rinovueshme	8,017	7,309	10%
nga të cilat jo të rinovueshme	1,963	1,814	8%

Shoqëria ka **një rritje prej 3%** të materialeve totale të përdorura në vitin 2022. Edhe pse pati një reduktim prej 41% të përdorimit të materialeve të ricikluara për shishet PET-plastikë, kjo është rezulton për shkak të faktit se në vitin 2021 CCBS ka përdorur si **rPET 50% ashtu edhe rPET 100%**, ndërsa gjatë vitit 2022 shoqëria ka përdorur vetëm rPET100% për formatet 0.45L dhe 0.9L. Të gjitha llojet e tjera të materialeve të cilat nuk janë materiale të ricikluara, treguan një rritje prej 5%. Në përgjithësi, ekziston nevoja për të rritur përdorimin e materialeve të ricikluara në veprimtarinë e CCBS-së për t'u përshtatur me objektivat e qëndrueshmërisë dhe **për të nxitur një ekonomi qarkulluese**.

MATERIALET E RICIKLUARA TË PËRDORURA:

MATERIALET E PËRDORURA (TON)	2022	2021	TRENDI NË %
Plastikë*	**994**	**997**	**0%**
nga të cilat të ricikluara	101	172	-41%
Materiale të tjera (Qelqi/ alumini/ LPDE+PE/ Karton/ Ushqim CO_2/ Sheqer/ Koncentrat)	**1,722** -	**1,644** -	**5%** -
nga të cilat të ricikluara	**2,716**	**2,641**	**3%**
Totale	101	172	-41%
nga të cilat të ricikluara (%)			



*Qëllimi i CCBS është të **parandalojë ndotjen** dhe të minimizojë mbetjet e gjeneruara si rezultat i veprimtarisë së saj. Ambalazhimi i ripërdorshëm zvogëlon mbetjet e ambalazhimit me përdorim të vetëm. CCBS përdor shishe qelqi të kthyeshme për produktet e saj.*

Rritja e prodhimit të mbetjeve në vitin 2022 lidhet me rritjen e volumit të prodhimit, heqjen e pajisjeve që nuk funksionojnë, materialet e përdorura të dëmtuara dhe kartonin e ruajtur dhe të papërdorur. **Pavarësisht sasisë më të lartë të mbetjeve, shoqëria mbetet e fokusuar në strategjitë inovatore të menaxhimit të mbetjeve dhe nxitjen e një mjedisi të pastër.**

PESHA TOTALE E MBETJEVE TË GJENERUARA NË FABRIKËN CCBS

Lloji i mbetjeve (tonelata)	**2022**	**2021**
PET (Plastike)	**33**	**11**
nga të cilat u rikuperua (R)	33	10.58
Druri	**1**	**5**
nga të cilat u rikuperua (R)	1.48	5.39
Qelq	**-**	**1**
nga të cilat u rikuperua (R)		0.58
Letër/karton	**38**	**16**
nga të cilat u rikuperua (R)	38	16.48
Metalet	**8**	**2**
nga të cilat u rikuperua (R)	7.60	2.11
Të tjera	**42**	**21**
nga të cilat shkarkohet (D)	41.5	21
nga të cilat u rikuperua (R)	0.17	0
nga të cilat të rrezikshme	0.17	0
Totali i mbetjeve të gjeneruara	**122**	**56.22**
nga të cilat shkarkohet (D)	42	21
nga të cilat u rikuperua (R)	81	35
nga të cilat të rrezikshme	0	0
% e mbetje të rikuperuara në totalin e mbetjeve	**66%**	**63%**
% mbetje të rrezikshme në totalin e mbetjeve	**0%**	**0%**

CCBS promovon iniciativat e mësipërme, të tilla si **përdorimi i materialeve rPET, peshat e lehta, Lëvizja e Gjelbërt** dhe investimi në **fotovoltaikë** përmes faqes së saj të internetit, mediave sociale dhe çdo kanali tjetër komunikimi **me qëllim rritjen e ndërgjegjësimit dhe edukimit** të klientëve për ndryshimet klimatike dhe veprimet e nevojshme për të minimizuar ndikimin negativ në mjedis.





NJERËZIT TANË

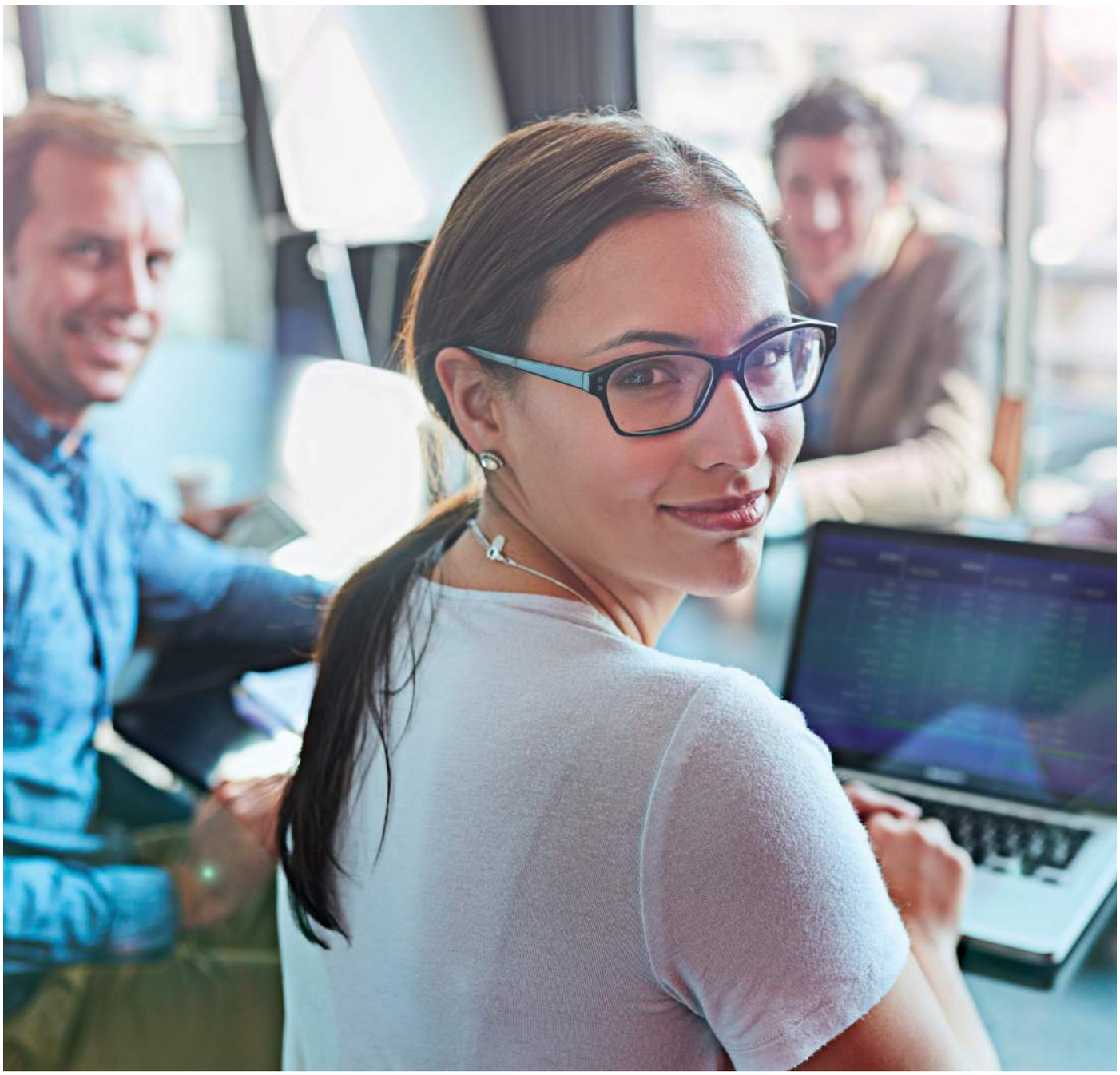
4.1	Njerëzit e CCBS	70
4.2	Diversiteti dhe mundësia e barabartë	74
4.3	Zhvillimi dhe mirëqenia e punonjësve tanë	78
4.4	Shpërblimet	82
4.5	Shëndeti dhe siguria	84
4.5.1	Qasja e menaxhimit dhe ndikimet në zhvillimin e qëndrueshëm dhe të drejtat e njeriut	84
4.5.2	Identifikimi i rrezikut, vlerësimi i rrezikut dhe hetimi i incidentit	85
4.5.3	Parandalimi dhe minimizimi i rreziqeve të shëndetit në ambjentet e punës	86
4.5.4	Shëndeti në punë	87

KAPITULLI 4

NJERËZIT TANË

Në rrugëtimin e CCBS drejt qëndrueshmërisë, njerëzit e saj qëndrojnë në qendër të angazhimit. Shoqëria beson me vendosmëri se forca e çdo organizate është brenda individëve që kontribuojnë me aftësitë, përkushtimin dhe pasionin e tyre ndaj qëllimeve të përbashkëta.





Kuptohet se një **forcë punëtore në rritje dhe e fuqizuar** është thelbësore jo vetëm për suksesin, por edhe për **ndikimin pozitiv** që synon të krijohet në botë. Në këtë kapitull, CCBS thellohet në nismat, programet dhe praktikat e ndryshme të ndërmarra për të siguruar **mirëqenien, rritjen dhe angazhimin e punonjësve**. Që nga nxitja e një mjedisi pune gjithpërfshirës e deri te rritja e zhvillimit profesional, shoqëria mban përgjegjësinë e saj për të mbështetur dhe ngritur njerëzit në çdo mënyrë.

Duke reflektuar mbi rrugëtimin, përkushtimi mbetet për të kultivuar një mjedis ku potenciali i secilit vlerësohet dhe shfrytëzohet, duke bërë të mundur që të gjithë të zhvillohen së bashku dhe të bëjnë një ndryshim të qëndrueshëm.

Shoqëria vlerëson fuqinë punëtore të saj për të nxitur qëndrueshmërinë dhe është e angazhuar për mirëqenien e punonjësve. Ky investim rrit **performancën, inovacionin, kënaqjen dhe konkurrencën**. Transparenca sigurohet nëpërmjet menaxhimit të kapitalit njerëzor, praktikave në punë dhe përgjegjësisë sociale, duke trajtuar shqetësimet e palëve të interesit. CCBS fokusohet në mirëqenien, tërheqjes së talenteve dhe mbajtjen e tyre, duke treguar ndikimin e një fuqie punëtore të kualifikuar në performancën e biznesit. Këto politika theksojnë **angazhimin gjithëpërfshirës të qëndrueshmërisë.**

KAPITULLI 4.1

NJERËZIT
E CCBS

Më 31 dhjetor 2022, është konfirmuar rritja e vazhdueshme e shoqërisë për sa i përket fuqisë punëtore, ku ***numri i përgjithshëm i të punësuarve ishte 368, me një rritje prej 5% krahasuar me vitin 2021.***

Rritja e numrit të të punësuarve **meshkuj dhe femra** tregon një angazhim të vazhdueshëm ndaj diversitetit gjinor. Përpjekjet e shoqërisë për të nxitur një **mjedis pune gjithpërfshirës** po japin rezultate.

NUMRI I PËRGJITHSHËM I TË PUNËSUARVE SIPAS GJINISË DHE SIPAS RAJONIT:

RAJONI	MË 31 DHJETOR 2022			MË 31 DHJETOR 2021		
	Meshkuj	Femra	Totali	Meshkuj	Femra	Totali
Shqipëria	**279**	**89**	**368**	**266**	**86**	**352**



5%
rritja e
NUMRIT TOTAL TË TË PUNËSUARVE



CCBS përpiqet të mbajë një forcë punëtore kryesisht të përbërë nga **punonjës të përhershëm**, me një fokus të fortë në **vendet e punës me kohë të plotë** për sa kohë kjo është e mundur. Kjo metodë jo vetëm që **nxit stabilitetin** brenda shoqërisë, por siguron gjithashtu një burim të qëndrueshëm dhe të sigurt të ardhurash afatgjata për punonjësit e vlerësuar nga CCBS.

*Rezultojnë 367 punonjës të përhershëm nga një total prej **368 punonjësish gjithsej të CCBS.***

NUMRI I PËRGJITHSHËM I TË PUNËSUARVE SIPAS KONTRATËS SË PUNËS DHE SIPAS RAJONIT, TË SHPREHUR NË NUMRA (NUK PËRFSHIHEN PUNËTORËT E JASHTËM):

LLOJI I KONTRATËS	MË 31 DHJETOR 2022			MË 31 DHJETOR 2021		
	Meshkuj	Femra	Totali	Meshkuj	Femra	Totali
Shqipëria	**279**	**89**	**368**	**266**	**86**	**352**
I përhershëm	278	89	367	256	83	339
I përkohshëm	1	-	1	10	3	13
Orë jo të garantuara	-	-	-	-	-	0
Shqipëri - Kohë e plotë / Kohë e pjesshme	**279**	**89**	**368**	**266**	**86**	**352**
nga të cilat me kohë të plotë	278	88	366	266	85	85
nga të cilat me kohë të pjesshme	1	1	2	-	1	1
Totali	**279**	**89**	**368**	**266**	**86**	**352**

Ka pasur **luhatje të ndjeshme** të numrit të punonjësve dhe punëtorëve të cilët nuk janë punonjës gjatë periudhave raportuese, me pozicione të reja që janë hapur kryesisht në forcën e shitjes në vitin 2022. Burimet Njerëzore kryejnë një parashikim vjetor gjithëpërfshirës të fuqisë punëtore në planin e biznesit (BP) si për punonjësit e përkohshëm, ashtu edhe për ata të përhershëm.

Për këtë arsye, kur shqyrtohen të dhënat nga viti 2021 dhe 2022, është e rëndësishme të theksohet se **reduktimi i personelit të përkohshëm** dhe **rritja e stafit të përhershëm** nuk ishte rezultat i një vendimi strategjik, por më shumë një përgjigje ndaj kërkesave të departamenteve dhe nevojave të prodhimit. Procesi i Burimeve Njerëzore përfshin planifikimin e numrit të stafit në BP për vitin e ardhshëm (më saktë, shtator-dhjetor) dhe më pas ekzekutimin e punësimit në vitin pasues.

Ka një punëtor të vetëm që, edhe pse nuk kategorizohet si punonjës, mban një kontratë shërbimi me CCBS. Ky individ funksionon si kontraktor i jashtëm, duke i dhënë shërbime posaçërisht Departamentit Ligjor.

CCBS ka krijuar një kuadër gjithëpërfshirës të harmonizuar me **Kodin e Punës**, duke theksuar formimin e sindikatave të brendshme për çdo grup brenda shoqërisë. Pavarësisht mungesës së sindikatave të tilla të brendshme aktualisht, shoqëria mbetet e hapur për krijimin e tyre, me qëllim **lehtësimin e formimit të marrëveshjeve kolektive**. Nuk ka asnjë punonjës të mbuluar nga ndonjë marrëveshje kolektive.

*CCBS mbetet e përkushtuar ndaj **mosdiskriminimit**, duke siguruar që mosha nuk është një faktor në asnjë formë paragjykimi apo trajtimi të pabarabartë.*



Punonjësit e rinj ndodhen të gjithë në Shqipëri, më poshtë janë paraqitur sipas grupmoshës dhe gjinisë:

PUNONJËSIT E RINJ, SIPAS GRUPMOSHËS (NUMRAT)

NUMRI I NJERËZVE	NGA 1 JANARI DERI MË 31 DHJETOR 2022				NGA 1 JANARI DERI MË 31 DHJETOR 2021			
	<30 vjeç	30-50 vjeç	>50 vjeç	Totali	<30 vjeç	30-50 vjeç	>50 vjeç	Totali
Punonjësit e rinj	52	41	5	**98**	36	27	3	**66**

PUNONJËSIT E RINJ, SIPAS GRUPMOSHËS (PËRQINDJE)

NUMRI I NJERËZVE	NGA 1 JANARI DERI MË 31 DHJETOR 2022				NGA 1 JANARI DERI MË 31 DHJETOR 2021			
	<30 vjeç	30-50 vjeç	>50 vjeç	Totali	<30 vjeç	30-50 vjeç	>50 vjeç	Totali
Punonjësit e rinj në %	53%	19%	8%	**27%**	56%	12%	5%	**19%**

PUNONJËSIT E RINJ, SIPAS GJINISË (NUMRAT)

NUMRI I NJERËZVE	NGA 1 JANARI DERI MË 31 DHJETOR 2022			NGA 1 JANARI DERI MË 31 DHJETOR 2021			TRENDI
	Meshkuj	Femra	Total	Meshkuj	Femra	Total	
Punonjësit e rinj	81	17	**98**	50	16	**66**	**32**

PUNONJËSIT E RINJ, SIPAS GJINISË (PËRQINDJE)

NUMRI I NJERËZVE	NGA 1 JANARI DERI MË 31 DHJETOR 2022			NGA 1 JANARI DERI MË 31 DHJETOR 2021			TRENDI
	Meshkuj	Femra	Total	Meshkuj	Femra	Total	
Punonjësit e rinj në %	29%	19%	**27%**	19%	19%	**19%**	**48%**



Largimet e punonjësve sipas grupmoshës:

LARGIMET, SIPAS GRUPMOSHËS (NUMRAT)

NUMRI I NJERËZVE	NGA 1 JANARI DERI MË 31 DHJETOR 2022				NGA 1 JANARI DERI MË 31 DHJETOR 2021			
	<30 vjeç	30-50 vjeç	>50 vjeç	Totali	<30 vjeç	30-50 vjeç	>50 vjeç	Totali
Largimet	27	48	7	**82**	24	46	6	**76**

LARGIMET, SIPAS GRUPMOSHËS (PËRQINDJA)

NUMRI I NJERËZVE	NGA 1 JANARI DERI MË 31 DHJETOR 2022				NGA 1 JANARI DERI MË 31 DHJETOR 2021			
	<30 vjeç	30-50 vjeç	>50 vjeç	Totali	<30 vjeç	30-50 vjeç	>50 vjeç	Totali
Largimet në %	28%	23%	12%	**22%**	38%	20%	10%	**22%**

LARGIMET, SIPAS GJINISË (NUMRAT)

NUMRI I NJERËZVE	NGA 1 JANARI DERI MË 31 DHJETOR 2022			NGA 1 JANARI DERI MË 31 DHJETOR 2021			TRENDI
	Meshkuj	Femra	Total	Meshkuj	Femra	Total	
Largimet	69	13	**82**	64	12	**76**	**8%**

LARGIMET, SIPAS GJINISË (PËRQINDJE)

NUMRI I NJERËZVE	NGA 1 JANARI DERI MË 31 DHJETOR 2022			NGA 1 JANARI DERI MË 31 DHJETOR 2021			TRENDI
	Meshkuj	Femra	Total	Meshkuj	Femra	Total	
Largimet në %	25%	15%	**22%**	24%	14%	**22%**	**3%**

Vërehet një **tendencë konsistente** në normën e largimeve gjatë afatit kohor të vëzhguar, si për sa i përket grupmoshës, ashtu edhe gjinisë.

KAPITULLI 4.2

DIVERSITETI DHE MUNDËSIA E BARABARTË

CCBS mbështet ***mundësitë e barabarta*** *dhe* ***përkrah diversitetin*** *në praktikat e saj. Ky angazhim është i dukshëm nëpërmjet informacionit të paraqitur në tabelat që përshkruajnë kategoritë dhe gjininë e punonjësve, kategoritë dhe moshën e punonjësve, si dhe shpërndarjen e gjinisë dhe moshës brenda bordit drejtues. Përveç kësaj, shoqëria* ***nxit në mënyrë të vazhdueshme një mjedis pa paragjykime të bazuara në moshë.***



TË PUNËSUARIT SIPAS KATEGORISË DHE GJINISË (PËRQINDJA)

NUMRI I NJERËZVE	MË 31 DHJETOR 2022			MË 31 DHJETOR 2021		
	Meshkuj	Femra	Totali	Meshkuj	Femra	Totali
Drejtuesit e Lartë	29%	71%	100%	29%	71%	100%
Manaxherët	58%	42%	100%	56%	44%	100%
Punonjësit	75%	25%	100%	76%	24%	100%
Punëtorët	84%	16%	100%	82%	18%	100%
Totali	**76%**	**24%**	**100%**	**76%**	**24%**	**100%**

PUNONJËSIT SIPAS KATEGORISË DHE GRUPMOSHËS (PËRQINDJE)

NUMRI I NJERËZVE	MË 31 DHJETOR 2022				MË 31 DHJETOR 2021			
	<30 vjeç	30-50 vjeç	>50 vjeç	Totali	<30 vjeç	30-50 vjeç	>50 vjeç	Totali
Drejtuesit e Lartë	0%	57%	43%	100%	0%	43%	57%	100%
Manaxherët	11%	79%	11%	100%	0%	89%	11%	100%
Punonjësit	33%	58%	9%	100%	22%	69%	9%	100%
Punëtorët	16%	50%	34%	100%	10%	44%	45%	100%
Totali	**27%**	**57%**	**16%**	**100%**	**18%**	**64%**	**18%**	**100%**

PËRBËRJA E BORDIT TË DREJTUES SIPAS GJINISË (PËRQINDJA)

NUMRI I NJERËZVE	MË 31 DHJETOR 2022			MË 31 DHJETOR 2021		
	Meshkuj	Femra	Totali	Meshkuj	Femra	Totali
Anëtarët e bordit	80%	20%	**100%**	80%	20%	**100%**

PËRBËRJA E BORDIT TË DREJTUES SIPAS GRUPMOSHËS (PËRQINDJA)

NUMRI I NJERËZVE	MË 31 DHJETOR 2022				MË 31 DHJETOR 2021			
	<30 vjeç	30-50 vjeç	>50 vjeç	Totali	<30 vjeç	30-50 vjeç	>50 vjeç	Totali
Anëtarët e bordit	0%	40%	60%	**100%**	0%	40%	60%	**100%**

KAPITULLI 4.2

DIVERSITETI DHE MUNDËSIA E BARABARTË

*Gjatë periudhës 2021-2022, CCBS ka një **historik të lavdërueshëm të mosdiskriminimit**, pa raste të raportuara të çështjeve diskriminuese.*

Politika e të Drejtave të Njeriut përfshin shtylla jetike të tilla si **Diversiteti dhe Përfshirja**, si dhe parimet e lirisë në formimin e shoqatave dhe marrëveshje kolektive. Në pajtueshmëri me standardet e njohura botërisht, CCBS është në përputhje me **Deklaratën Universale të të Drejtave të Njeriut, Deklaratën e Organizatës Ndërkombëtare të Punës mbi Parimet dhe të Drejtat Themelore në Punë, Paktin Global të OKB-së dhe Parimet Udhëzuese mbi Biznesin dhe të Drejtat e Njeriut.**

Në përputhje me Kodin e Punës, CCBS i përmbahet periudhave minimale specifike të njoftimit për kontratat e punës pa afat. Gjatë **periudhës së provës**, e cila shtrihet në **tre muaj**, aplikohet një periudhë minimale e njoftimit prej 5 ditë pune. Më pas, për marrëdhëniet e punës që zgjasin deri në gjashtë muaj, është e zbatueshme një periudhë njoftimi prej dy javësh. Nëse marrëdhënia e punësimit zgjat nga gjashtë muaj deri në dy vjet, periudha e njoftimit është një muaj. Për ata që kanë marrëdhënie pune që shtrihen nga dy vjet deri në pesë vjet, është mandatuar një periudhë njoftimi prej dy muajsh. Në rastet kur marrëdhënia e punësimit kalon pesë vjet, kërkohet një periudhë njoftimi prej tre muajsh. Këto periudha të njoftimit janë pjesë përbërëse e angazhimit të CCBS për të ndjekur rregullat e punës dhe për të siguruar praktika të drejta punësimi.

Në CCBS, mekanizmat e kujdesit të duhur janë përdorur në mënyrë proaktive për të identifikuar dhe parandaluar ndikimet e mundshme të dëmshme të **të drejtave të njeriut** mbi punonjësit që vijnë nga veprimtaritë e biznesit. Ky angazhim nënvizon përkushtimin për të kultivuar një mjedis që vlerëson dhe ruan të drejtat dhe mirëqenien e të gjithë punonjësve, në përputhje me vizionin e një vendi pune të drejtë dhe gjithpërfshirës.



KAPITULLI 4.3

ZHVILLIMI
DHE MIRËQENIA E PUNONJËSVE TANË



CCBS është e angazhuar për të nxitur një ambjent pune pozitiv ku ***rritja, kënaqësia dhe mirëqenia e punonjësve*** *të saj zënë vendin e parë. CCBS përkrah në mënyrë të vazhdueshme forcën e saj punëtore duke nxitur zhvillimin profesional, duke i vënë përparësi shëndetit dhe sigurisë dhe duke mbajtur një mjedis* ***gjithëpërfshirës dhe të diversifikuar.***

CCBS ofron trajnime të detyrueshme dhe jo të detyrueshme për të nxitur zhvillimin dhe sigurinë për fuqinë punëtore të tyre. Kurset e **"Trajnimit të Orientimit" dhe "Shëndetit & Sigurisë"** krijojnë një bazë solide për të gjithë punonjësit, ndërsa programet jo të detyrueshme si **"Trajnimi Elektrik Teknik Vjetor"** dhe **"Certifikimi i Ndihmës së Parë"** nxisin zhvillimin e vazhdueshëm dhe diversifikimin e aftësive. Veçanërisht, pjesëmarrësit marrin **certifikata** pas përfundimit të çdo trajnimi, duke theksuar angazhimin e tyre ndaj një **vendi pune dinamik**.

ORËT E TRAJNIMIT SIPAS KATEGORISË PROFESIONALE DHE GJINISË:

ORËT E TRAJNIMIT — **NGA 1 JANARI DERI MË 31 DHJETOR 2022**

	N. Orë meshkuj	Totali i punonjësve meshkuj më 31 dhjetor	N. orë për frymë Meshkuj	N. Orë femra	Totali i punonjësve femra më 31 dhjetor	N. orë për frymë Femra	N. Orët e përgjith-shme	Totali i punonjësve më 31 dhjetor	N. orë për frymë
Drejtuesit e Lartë	6	2	3.0	6	5	1.2	12	7	1.7
Manaxherët	127	11	11.5	55	8	6.9	182	19	9.6
Punonjësit	2,210	190	11.6	350	62	5.6	2,560	252	10.2
Punëtorët	190	76	2.5	35	14	2.5	225	90	2.5
Totali	**2,533**	**279**	**9.1**	**446**	**89**	**5.0**	**2,979**	**368**	**8**

ORËT E TRAJNIMIT — **NGA 1 JANARI DERI MË 31 DHJETOR 2021**

	N. Orë meshkuj	Totali i punonjësve meshkuj më 31 dhjetor	N. orë për frymë Meshkuj	N. Orë femra	Totali i punonjësve femra më 31 dhjetor	N. orë për frymë Femra	N. Orët e përgjith-shme	Totali i punonjësve më 31 dhjetor	N. orë për frymë
Drejtuesit e Lartë	3	2	1.5	175	5	35.0	178	7	25.4
Manaxherët	575	10	57.5	57	8	7.1	632	18	35.1
Punonjësit	2,092	191	11.0	280	59	4.7	2,372	250	9.5
Punëtorët	162	63	2.6	32	14	2.3	194	77	2.5
Totali	**2,832**	**266**	**10.6**	**544**	**86**	**6.3**	**3,376**	**352**	**9.6**



ZHVILLIMI
DHE MIRËQENIA E PUNONJËSVE TANË

Pasi heqja e **protokolleve Covid** hyri në fuqi, shoqëria regjistroi një **përmirësim të dukshëm** në lidhje me trajnimet në klasa krahasuar me vitin 2021, duke ndikuar pozitivisht në dinamikën e trajnimit dhe duke **rritur njohuritë dhe kapacitetet e fuqisë punëtore**.

Në vitin 2022 u siguruan gjithsej **2,979 orë trajnimi,** duke shënuar një rënie prej 12% nga 3,349 orët e vitit 2021. **Trajnimi i prezantimit, Mjedisi/Cilësia/Siguria**, dhe **Trajnimi specifik në klasë dhe në terren** panë ndryshime të dukshme. Në përgjithësi, ky raport nxjerr në pah ndryshimet në trajnime midis dy viteve.

ORË TRAJNIMI SIPAS ZONAVE TË TRAJNIMIT

ZONA E TRAJNIMIT	NGA 1 JANARI DERI MË 31 DHJETOR 2022	NGA 1 JANARI DERI MË 31 DHJETOR 2021
Trajnime prezantimi	155	66
Mjedisi/Cilësia/Siguria	527	478
Trajnim specifik në klasë dhe në terren	1,148	150
Të tjera	1,149	2,682
Totali	**2,979**	**3,376**

Në vitin 2022, ka një rritje të konsiderueshme të pjesëmarrjes së punonjësve në **programet e trajnimit brenda kompanisë** krahasuar me vitin paraprak. Vlen për t'u theksuar se kjo rritje ndodhi edhe pse ne 2022 pati nje reduktim te buxhetit per trajnimet në ndryshim nga viti 2021. Kjo dinamikë unike mund t'i atribuohet **ndryshimeve strategjike organizative** të zbatuara në vitin paraardhës. Këto ndryshime shkaktuan një rishikim të trajnimeve të planifikuara, duke çuar në riplanifikimin e disa programeve për vitin e ardhshëm. Rishikimi i kujdesshëm i nevojave për trajnim jo vetëm që ka **optimizuar shpërndarjen e burimeve**, por ka krijuar edhe një mjedis ku punonjësit angazhohen aktivisht dhe përfitojnë nga trajnimet e tyre të brendshme.





2.979

ORË TOTALE TRAJNIMI

per 2022

KAPITULLI 4.4

KOMPENSIMI

Kompensimi për anëtarët e **Bordit Drejtues (BD)** përcaktohen nga **Asambleja e Aksionerëve**, duke ndjekur të njëjtin protokoll si për Kryetarin ashtu edhe për Drejtorin e Përgjithshëm. **Drejtuesit e lartë** marrin pagesa në përputhje me marrëveshjet e tyre individuale të punësimit. Për anëtarët e BD-së, kompensimi vendoset bazuar në **numrin e takimeve të ndjekura**, ndërsa kompensimi për Kryetarin dhe Drejtorin e Përgjithshëm përbëhet nga një **pagë vjetore fikse**. Në rastin e drejtuesve të lartë, struktura e tyre e kompensimit përfshin një pagë fikse mujore të plotësuar me pagë të ndryshueshme bazuar në performancë në baza vjetore. Me përjashtim të kompensimeve të përmendura më sipër, nuk ka pagesa të tjera për organin më të lartë të drejtimit dhe drejtuesit e lartë. Ky kuadër përputhet me dispozitat e përcaktuara në **Kodin e Punës**, të zbatueshme ekskluzivisht për Drejtuesit e Lartë dhe që nuk përfshijnë anëtarët e BD. Veçanërisht, kompensimi për anëtarët e BD nuk varet nga performanca, ndërsa struktura e pagave për drejtuesit e lartë përfshin një komponent të ndryshueshëm të lidhur me performancën. Performanca vlerësohet kundrejt **Treguesve kryesorë të performancës (KPIs)** të paracaktuara brenda fushave përkatëse, duke përfshirë aspektet ekonomike, mjedisore dhe të lidhura me personelin.

Procesi i kompensimit përfshin pagesën totale të punëmarrësit, i cili zakonisht përfshin **pagën e tyre bazë** së bashku me komponentët shtesë si **bonuset, pagën jashtë orarit, benefitet** dhe **rregullimet në bazë të viteve të shërbimit**, si dhe llogaritjen e artikujve si kompensimet e dietave siç janë deklaruar në Zyrën e Tatimeve.



Tabela më poshtë paraqet **krahasimin e pagës bazë dhe pagës totale** midis femrave dhe meshkujve në kategori të ndryshme pune për vitet 2022 dhe 2021. Devijimet në raporte ndikohen nga faktorë të tillë si **rolet e punës, përvoja dhe matjet e performancës**, të cilat ndikojnë në variancat e pagave. Kategoritë e Menaxherëve dhe Punonjësve shfaqin raporte relativisht të ngushta midis meshkujve dhe femrave. Veçanërisht, femrat japin kontribut të rëndësishëm në nivelin e udhëheqjes së CCBS, duke përbërë 71% të ekzekutivëve dhe 42% të menaxherëve. Kur krahasohen 2022 me 2021, përmirësimet janë të dukshme në disa kategori. CCBS është e angazhuar të trajtojë çdo pabarazi ekzistuese që mund të lindë për shkak të faktorëve të ndryshëm. Përkushtimi i CCBS është të **sigurojë mundësi të barabarta** dhe kompensim për të gjithë punonjësit, pavarësisht nga gjinia, në përputhje me përpjekjet për të krijuar një vend pune të drejtë dhe gjithpërfshirës.

RAPORTI I PAGËS BAZË DHE SHPËRBLIMI I FEMRAVE TEK MESHKUJT

PAGA BAZË PËR KATEGORINË E PUNONJËSVE	**2022**	**2021**
Drejtuesit e Lartë	0,39	0,90[11]
Manaxherët	1,23	1,20
Punonjësit	1,66	1,61
Punëtorët	0,88	0,88

PAGA BAZË PËR KATEGORINË E PUNONJËSVE	**2022**	**2021**
Drejtuesit e Lartë	0,32	0,65
Manaxherët	1,02	0,95
Punonjësit	0,94	0,91
Punëtorët	0,92	0,88

[11] Për anëtarët ekzekutivë, ka një ndryshim të ndjeshëm krahasuar me vitin 2021. Ky ndryshim ka ardhur si pasojë e faktit se në vitin 2021, një anëtar ekzekutiv ishte paguar pjesërisht nga kompania mëmë dhe jo drejtpërdrejt nëpërmjet CCBS. Kjo shumë iu rifaturua kompanisë mëmë, por për qëllime paraqitjeje, ajo nuk pasqyrohet në pagën bazë apo shumat e tjera të kompensimit të vitit 2021.



SHËNDETI
DHE SIGURIA



QASJA E MENAXHIMIT DHE NDIKIMET NË ZHVILLIMIN E QËNDRUESHËM DHE TË DREJTAT E NJERIUT

CCBS njeh detyrën e saj për të përmirësuar vazhdimisht **kushtet e shëndetit dhe sigurisë** brenda fushave të saj të punës. Shoqëria punon në mënyrë intensive për të arritur **standarde të larta të shëndetit dhe sigurisë** duke angazhuar ekipet nëpërmjet trajnimeve, workshop-eve dhe seancave të këshillimit. Përveç kësaj, ajo mbështet të drejtat e punonjësve të saj dhe atyre të kontraktorëve të pavarur që punojnë në mjediset e saj për të kryer detyrat e tyre, pa iu nënshtruar rreziqeve potenciale që çojnë në dëmtime ose sëmundje profesionale. Shoqëria ka vendosur **kanale komunikimi** ku punonjësit dhe kontraktorët e CCBS mund të raportojnë me emër ose në mënyrë anonime çdo çështje të rregullores të sigurisë e cila është e plotësuar me emrin e punëmarrësit. Për më tepër, **Ekipi i Shëndetit dhe Sigurisë** organizon rregullisht sesione trajnimi dhe programe ndërgjegjësimi që kanë për qëllim **edukimin e punonjësve** mbi rëndësinë e raportimit të rreziqeve dhe përdorimin efektiv të mekanizmave të raportimit. Punonjësit informohen mbi rreziqet e mundshme që lidhen me detyrat e tyre specifike të punës. Për vitin 2022 dhe 2021, shoqëria është krenare të raportojë **zero incidente, dëmtime dhe fatalitete të lidhura me punën** në 682,689 orë të punuara në 2022 dhe 656,415 orë të punuara në 2021 për punonjësit dhe punëtorët të cilët nuk janë punonjës por puna dhe/ose vend i tyre i punës kontrollohet nga CCBS, ndërkohë që janë raportuar 11 raste të afërta* incidenti (2021, 0 raste).

Sistemi i Shëndetit dhe Sigurisë synon parandalimin e lëndimeve në vendin e punës, dhe në rast të **ndonjë incidenti** ofron kompensim dhe mbështetje për punëtorët e drejtpërdrejtë dhe jo të drejtpërdrejte. Vendimi për zbatimin e sistemit drejtohet si nga kërkesat ligjore shqiptare, ashtu edhe nga **standardet e njohura të menaxhimit të riskut** dhe **sistemeve të menaxhimit**. Më konkretisht, për të përmbushur kërkesat ligjore, shoqëria ka ndërmarrë veprimet e kërkuara për të siguruar një **mjedis të sigurt pune**, për të vlerësuar dhe kontrolluar rreziqet në vendin e punës dhe për të siguruar që punonjësit të marrin trajnimin dhe **pajisjet mbrojtëse** të përshtatshme dhe një vlerësim të rrezikut përpara çdo aktiviteti. Shoqëria zbaton një **Sistem të Menaxhimit të Shëndetit dhe Sigurisë** që i përmbahet **standardit teknik UNI EN ISO 45001:2018**. Duke miratuar këtë sistem, shoqëria ka qenë në gjendje të krijojë një Sistem të standardizuar të Menaxhimit të Shëndetit dhe Sigurisë në Punë (SMSSP) në përputhje me normat ndërkombëtare, duke paraqitur një strukturë përbërëse themelore për menaxhimin efektiv të sipërmarrjes.

Sistemet e mësipërme të menaxhimit të shëndetit dhe sigurisë në punë përfshijnë të gjitha aktivitetet, vendet e punës dhe punëtorët brenda shoqërisë. Kjo do të thotë se çdo aspekt i aktiviteteve është mbuluar për të siguruar një qasje gjithëpërfshirëse për shëndetin dhe sigurinë.

** Për shoqërinë, incidentet e afërta konsiderohen aksidente të mundshme që u shmangën, duke parandaluar që të ndodhin dëmtime apo vdekje.*

KAPITULLI 4.5.2

IDENTIFIKIMI I RREZIKUT, VLERËSIMI I RREZIKUT DHE HETIMI I INCIDENTIT

CCBS ka krijuar një proces të qartë dhe praktik për punonjësit për të raportuar rreziqet dhe situatat e rrezikshme të lidhura me punën nëpërmjet kanaleve të ndryshme të komunikimit, si adresat e e-mailit, kutitë e sugjerimeve, ose komunikimin e drejtpërdrejtë me mbikëqyrësit. Identiteti i punonjësve që raportojnë rreziqet mbahet rreptësisht konfidencial në rastet e raportimit anonim. CCBS ka vendosur politika dhe procese të qarta që u japin fuqi punonjësve për t'u larguar nga ambjentet e punës që sipas tyre mund të shkaktojnë dëmtime ose probleme shëndetësore. CCBS ndjek një metodë sistematike për të hetuar incidentet lidhur me punën e raportuar. Ekipi i hetimit shqyrton sistemin ekzistues të menaxhimit të shëndetit dhe sigurisë në punë për të identifikuar fushat për përmirësim. Këtu përfshihen përditësimi i politikave, procedurave, programeve të trajnimit dhe metodologjive të vlerësimit të rrezikut për të parandaluar incidentet e ardhshme.

Në CCBS, rreziqet e lidhura me punën që mbartin një risk me pasoja të larta përfshijnë **Punën në hapësira të mbyllura, Punën me nxehtësi, Operimin me makineritë, Punën në lartësi dhe Kontrollin e energjisë**. Identifikimi i këtyre rreziqeve rezultoi nga një proces gjithëpërfshirës që përfshin raporte të incidenteve të afërta, vlerësime të rrezikut, auditime të sigurisë dhe vlerësimeve të punonjësve. Këto **masa proaktive** na mundësojnë të njohim rreziqet e mundshme dhe aktivitetet me rrezik të lartë. Gjatë periudhës së raportimit, **nuk ka pasur dëmtime me pasoja të larta** që i atribuohen ose shkaktohen nga ndonjë prej rreziqeve të listuara, duke nënvizuar efektivitetin e protokolleve tona të sigurisë. Vlerësimet e rregullta të riskut dhe rreziqeve kryhen për të identifikuar rreziqet e mundshme me pasoja të rënda. Punonjësit marrin **trajnim gjithëpërfshirës** se **si të eliminojnë rrezikun**. Planet e reagimit emergjent janë të vendosura për të siguruar veprim të shpejtë dhe efektiv në rast të ndonjë incidenti ose lëndimi.



KAPITULLI 4.5

SHËNDETI
DHE SIGURIA

KAPITULLI 4.5.3

PARANDALIMI DHE MINIMIZIMI I RREZIQEVE TË SHËNDETIT NË AMBJENTET E PUNËS

CCBS ka në fuqi **inspektime rutinë dhe jo rutinë**, por edhe **auditime sigurie** të cilat kryhen nga **skuadra e Shëndetit dhe Sigurisë** për identifikimin e rreziqeve të mundshme. Për çdo rrezik të identifikuar, shoqëria aplikon **hierarkinë e kontrolleve** për t'i eliminuar ose minimizuar ato. Rezultatet e këtyre hapave vlerësohen nëpërmjet matjeve të ndryshme, duke përfshirë shpeshtësinë e incidenteve, rastet e afërta të incidentit dhe respektimin e sigurisë. **Vlerësimet nga punonjësit**, komitetet e sigurisë dhe auditimet e jashtme konsiderohen gjithashtu elementë vendimtarë. Çdo mangësi apo fushë e identifikuar për përmirësim trajtohet nëpërmjet veprimeve korrigjuese dhe parandaluese (VKP).





KAPITULLI
4.5.4

SHËNDETI NË PUNË

Nëpërmjet vlerësimeve mjekësore, **mjeku i CCBS-së** mund të zbulojë shenjat e hershme të **sëmundjeve të lidhura me punën**, duke lejuar ndërhyrjen e shpejtë. **Vlerësimet ergonomike** optimizojnë postet e punës dhe detyrat, duke minimizuar çrregullimet muskulore dhe duke përmirësuar **komoditetin e punëtorëve**. Komunikimi rreth rrezikun shëndetësor edukon fuqinë punëtore rreth rreziqeve të mundshme shëndetësore të lidhura me punën dhe i pajis ata me **njohuri parandaluese**, pajisje personale mbrojtëse (PPM) dhe praktika të sigurta. Përtej menaxhimit të rrezikut, këto shërbime gjithashtu nxisin mirëqenien e përgjithshme, kryerjen e **fushatave shëndetësore**, ofrimin e **udhëzimeve ushqyese, inkurajimin e formës fizike** dhe **sigurimin e mbështetjes për shëndetin mendor.**

Shoqëria ka ndërtuar procese të strukturuara për të angazhuar punonjësit në zhvillimin, zbatimin dhe vlerësimin e programit, duke siguruar që njohuritë dhe shqetësimet e tyre të vlerësohen në vendim-marrje. Përfaqësuesi i punonjësve **merr pjesë në komitetet e sigurisë** ose **përfaqësuesit e zgjedhur** shërbejnë si një lidhje e drejtpërdrejtë midis punonjësve dhe drejtuesve të shoqërisë.

Trajnimi për shëndetin dhe sigurinë në punë konsiderohet nga shoqëria si një aspekt vendimtar i sigurimit të një mjedisi pune të sigurt dhe të shëndetshëm për punonjësit. **Lloji i trajnimit** që u jepet punonjësve mund të ndryshojë në varësi të roleve specifike të punës dhe rreziqeve të mundshme të përfshira. Trajnimet jepen për të gjithë punëtorët, me **kurse të rregullta të përditësuara** për të përforcuar njohuritë dhe për të trajtuar çdo rrezik të ri që mund të shfaqet.

CCBS promovon mirëqenien e punonjësve duke lehtësuar aksesin në **shërbime të ndryshme mjekësore** dhe shëndetësore jashtë vendit të punës. Përveç kësaj, shoqëria ofron programe dhe në vendin e punës të hartuara nga mjeku i shoqërisë duke nxitur pjesëmarrjen. Shoqëria siguron gjithashtu respektimin e kërkesave për shëndetin dhe sigurinë duke kryer **monitorim dhe auditime të rregullta**. Rastet e mosrespektimit trajtohen me shpejtësi nëpërmjet veprimeve korrigjuese dhe mbështetjes. Për më tepër, CCBS mban një sistem të fuqishëm reagimi ndaj incidenteve që lehtëson raportimin dhe hetimin e incidenteve. Mësimet e nxjerra nga këto incidente ndahen me palët e interesit, duke lehtësuar parandalimin e përsëritjeve dhe duke nxitur një kulturë të përmirësimit të vazhdueshëm të shëndetit dhe sigurisë në punë.



KAPITULLI

5

KRIJIMI I VLERËS

5.1	Ndikimi i CCBS në territorin shqiptar	90
5.2	Performanca ekonomike e CCBS	92
5.3	Angazhimi ndaj komunitetit lokal	94
5.4	Menaxhimi i përgjegjshëm i zinxhirit të furnizimit	100

KAPITULLI 5.1

NDIKIMI I CCBS NË TERRITORIN SHQIPTAR



*Për tre dekada, CCBS ka kontribuar **në gjenerimin e vlerës për vendin**, duke nxitur zhvillimin ekonomik të qëndrueshëm, përfshirës dhe afatgjatë, ndërsa njëkohësisht ka lehtësuar **mundësi të vlefshme për punësim.***

CCBS ka shërbyer prej kohësh në **prodhimin, mbushjen** dhe **shpërndarjen** e pijeve nën markën e The Coca-Cola Company në Shqipëri. Themelimi dhe vazhdimi i funksionimit të CCBS në Shqipëri paraqesin një mundësi dalluese për zhvillimin rajonal. Kjo mundësi manifestohet nëpërmjet gjenerimit së **vlerës së shtuar, përforcimit të ekonomisë lokale dhe kontributit thelbësor në punësim.**

CCBS ka ndërmarrë një vlerësim tërësor që përfshin vlerësimin e **ndikimeve të saj direkte dhe indirekte në ekonomi**. Nëpërmjet kësaj analize, CCBS ka dalluar efektet më të gjera të veprimtarisë së saj në ekonominë lokale. Ajo **ndikon** drejtpërdrejt ekonominë dhe komunitetin lokal nëpërmjet mënyrave të ndryshme.

VLERA E DREJTPËRDREJTË EKONOMIKE E GJENERUAR DHE E SHPËRNDARË

SHPËRNDARJA E VLERËS				
Kategoritë	**2022**	**2022**	**2021**	**2021**
	NË SHUMËN ALL	**NË %**	**NË SHUMËN ALL**	**NË %**
VLERA EKONOMIKE E GJENERUAR	5,303,656,740	100%	4,525,734,773	100%
VLERA EKONOMIKE E SHPËRNDARË	4,975,303,394	94%	4,215,892,432	93%
Furnitorët	3,542,420,939	67%	2,992,555,983	66%
Stafi	535,801,807	10%	457,467,158	10%
Huadhënësit	6,711,953	0%	7,784,259	0%
Aksionerët	658,396,554	12%	558,865,407	12%
Administrata publike	231,396,791	4%	199,219,625	4%
Komuniteti	575,350	0%	-	0%
VLERA EKONOMIKE E RUAJTUR	328,353,346	6%	309,842,343	7%

Së pari, CCBS gjeneron dhe shpërndan vlerën ekonomike drejtpërdrejt nëpërmjet prokurimit të **mallrave, shërbimeve** dhe **kapitalit**, së bashku me pagat e paguara në fuqinë punëtore të dedikuar. **99.7% e të punësuarve** janë shqiptarë dhe 10% e vlerës ekonomike të CCBS i shpërndahet stafit nëpërmjet pagave. Pagat e dhëna për familjet lokale japin një kontribut për ekonominë pasi këto familje i kanalizojnë fitimet e tyre përsëri në ekonominë lokale duke blerë mallra dhe shërbime.

Për më tepër, blerja e mallrave dhe shërbimeve nga furnitorët lokalë **krijon një kontribut të tërthortë duke stimuluar aktivitetin në të gjithë zinxhirin e furnizimit: CCBS shpërndan 67% të vlerës së saj të gjeneruar tek 553 furnizuesit e saj**.

4% e vlerës ekonomike shkon për administratën publike si kontribut i taksave vendore dhe tatimit të fitimit, duke kontribuar në shpenzimet e qeverisë, gjë që rrit kërkesën e agreguar të **ekonomisë**.
Së fundi, CCBS si pjesë e Sistemit të The Coca-Cola Company, **është e angazhuar të kontribuojë në komunitetin lokal**. CCBS kontribuon me një shumë prej 575.350 lekësh përmes donacioneve dhe sponsorizimeve.



PERFORMANCA EKONOMIKE E CCBS

CCBS vë theksin në mbajtjen e një ***themeli të fortë financiar*** *si një shtyllë themelore që mbështet aftësinë për të zhvilluar dhe për t'u përshtatur me* ***rrethanat që po evoluojnë*** *me shpejtësi.*

Ky angazhim theksohet nga asetet ekonomike dhe financiare të shoqërise, të cilat mundësojnë krijimin e një vlere të qëndrueshme për një spektër të larmishëm të palëve të interesit në plan afatgjatë.

Që nga gjysma e dytë e vitit 2021, ka pasur një **rritje të theksuar të çmimeve të energjisë në Bashkimin Europian** dhe në mbarë botën. Çmimi i karburanteve është rritur më tej si rrjedhojë e **konfliktit në Ukrainë**, gjë që ka çuar edhe në shqetësime që lidhen me sigurinë e furnizimit me energji në Bashkimin Europian.

Konflikti pati një **ndikim të menjëhershëm edhe në rritjen e çmimit të karburantit** në Shqipëri, duke filluar nga fillimi i marsit 2022, pasuar nga rritja e kostove të transportit dhe zgjatja e kohës së prodhimit për të gjitha llojet e materialeve dhe pjesëve të këmbimit. Çmimet e lëndëve të para u rritën ndjeshëm në muajt në vijim.

Shoqëria menaxhoi ndikimin e kostove më të larta të lëndëve të para dhe furnizimin e lëndëve të para që mbështesin prodhimin dhe shitjet. Që nga marsi i vitit 2022 drejtimi vlerësoi rritjen e kostos e cila menaxhohej nëpërmjet rritjes së listës së çmimeve të komunikuara në mars dhe e aplikoi që nga fillimi i prillit.

TË ARDHURAT NETO NGA SHITJET ISHIN +20.2% KRAHASIMISHT ME VITIN E KALUAR, TË NXITURA KRYESISHT NGA:

- Pije freskuese të gazuara: Rritja e volumit të shitjeve të +8.4%
- Pije freskuese të gazuara: Rritja e volumit të produkteve individuale +4ppt
- Pije freskuese të gazuara: Të ardhurat neto nga shërbimi u rritën me 8.5%, nga shitjet dhe rritja e çmimeve.

KOSTOJA TOTALE E SHITJEVE ISHTE +26.6% DHE KOSTO E MALLRAVE TË SHITURA +16.5%. ARSYET KRYESORË TË KESAJ RRITJE LIDHEN ME:

- Kostoja e lëndëve të para +17.8%
- Kosto të tjera e tjera variable të lidhura me prodhimit +28.5%. Kostoja totale ishte +39.2% ndikuar ndjeshëm nga çmimi të karburanit që arriti në +60%
- Kostoja e mirëmbajtjes e aseteve + 73%
- Kostot e personelit +19.8%
- Kostot operative + 3.9%, për shkak të rritjes së kostos së personelit me 11.8%

Shpenzimet e përgjithshme dhe administrative u reduktuan me 14.3% krahasimisht me vitin e kaluar. Kontribuesi kryesor i uljes ishin shërbimet e konsulencës që zbritën me 48%



Rritja prej 28% e kostove të blerjes së **lëndës së parë** lidhet kryesisht me rritjen e volumit të shitjeve, i cili ka pasur nje rritje prej 20% krahasuar me vitin e mëparshëm, si dhe për shkak të rritjes së çmimeve të lëndës së parë që filloi në tremujorin e fundit të vitit 2021.

Gjithashtu, ka pasur një rritje prej 17% të shpenzimeve për personelin krahasuar me vitin e mëparshëm. Kjo rritje mund t'i atribuohet dy faktorëve kryesorë: një rritje prej 4.5% e numrit të punonjësve dhe **rritjes së pagave**. Në vitin 2021, paga minimale e përcaktuar nga ligji shqiptar ishte 32,000 lekë. Nderkohë, CCBS ofroi një pagë për nivelet fillestare 3% më të lartë. Duke vijuar në vitin 2022, paga minimale e nivelit fillestar e përcaktuar nga ligji shqiptar u rrit në 34,000 lekë, ndërsa CCBS rriti ndjeshëm pagën e saj të nivelit të fillestar me 26%. Përveç kësaj, CCBS ka bërë hapa të rëndësishëm në fuqizimin e femrave, me 80% të pozicioneve drejtuese të mbajtura nga punonjëse femra në Coca-Cola Bottling Shqipëria.

Shoqëria ka një fitim neto prej 822,995,692 Lekë në dhjetor 2022, 80% e të cilit iu shpërnda aksionerëve të saj dhe 20% grupeve të tjera.

NJË PASQYRË E TREGUT SHQIPTAR

Në vitin **2022**, ekonimia e Shqipërisë dëshmoi një periudhë me rritje të moderuar, kryesisht të nxitur nga disa sektorë kryesorë, sidomos turizmi, energjia dhe ndërtimi. Në mënyrë të veçantë, Prodhimi i Brendshëm Bruto (PBB) për atë vit regjistroi një rritje prej 4.8%. Megjithatë, është e rëndësishme të theksohet se ky zgjerim përfaqëson një **rënie të ndjeshme** në krahasim me vitin paraardhës, gjatë të cilit PBB-ja e Shqipërisë kishte arritur një rritje të rëndësishme prej 8.9%. Një aspekt i dukshëm i ecurisë ekonomike të Shqipërisë në vitin 2022 ishte rritja e theksuar e inflacionit. Norma e inflacionit, e cila mat rritjen e çmimeve të konsumit, u rrit nga një normë relativisht modeste prej 2% në 2021 në një normë më të konsiderueshme prej 6.7% në 2022. Kjo tendencë në rritje e inflacionit theksoi sfidat me të cilat përballen konsumatorët dhe bizneset në menaxhimin e kostove në rritje.

Për sa i përket **punësimit**, pati zhvillime pozitive. Normat e punësimit demonstruan përmirësim dhe përpjekjet për formalizimin e mëtejshëm të aktiviteteve ekonomike vazhduan të ishin një përparësi, me qëllim krijimin e mundësive punësimi produktive dhe të qëndrueshme për fuqinë punëtore. Për sa i përket papunësisë, Shqipëria përjetoi një ulje të lehtë të normës së papunësisë nga 11.5% në 2021 në 10.8% në 2022. Ndërsa kjo rënie ishte modeste, ajo tregoi një përmirësim të vogël në kushtet e përgjithshme të tregut të punës, duke krijuar optimizëm lidhur me perspektivat e punësimit për popullsinë.
Në përgjithësi, **ecuria ekonomike e Shqipërisë** në vitin 2022 shfaqi **shenja progresi** dhe potenciali për zhvillim të mëtejshëm. Megjithatë, ajo u karakterizua gjithashtu nga sfida, veçanërisht në menaxhimin e inflacionit dhe trajtimin e çështjeve lidhur me punësimin informal. Avancimi në **rritje të qëndrueshme** dhe stabilitetit ekonomik mbeti në krye të axhendës ekonomike të vendit.

KAPITULLI 5.3

ANGAZHIMI NDAJ KOMUNITETIT LOKAL

*CCBS mbështet parimin se është thelbësore që bizneset **të punojnë ngushtë me komunitetin lokal**, pasi ky bashkëpunim kontribuon si në komunitet, ashtu edhe në shoqëritë e suksesshme në treg.*

CCBS e kupton se veprimet e saj mund të kenë një **ndikim të madh në shoqëri**, qoftë **drejtpërdrejt** apo në mënyrë **indirekte**. CCBS i kushton shumë rëndësi njohjes dhe adresimit të nevojave dhe pritshmërive të ndryshme të komunitetit. Ato kontribuojnë aktivisht në **zhvillimin e përgjithshëm të komunitetit** në shumë aspekte, duke përfshirë **ekonominë, jetën sociale, kulturën dhe veprimtaritë qytetare**. Për më tepër, përkushtimi i CCBS-së ndaj përgjegjësisë sociale të korporatës shtrihet në angazhimin e komunitetit. **Departamenti i Financës** luan një rol thelbësor në **llogaritjen e vlerës së donacioneve bazuar në faturat,** ndërsa bashkëpunimi me **Drejtorin e Përgjithshëm** përcakton **ndarjen e kontributeve apo donacioneve**. Është e rëndësishme të theksohet se disa donacione janë gjithashtu drejtpërdrejt të kontribuara nga vetë TCCC, duke theksuar angazhimin kolektiv për të sjellë një **ndikim pozitiv** brenda komuniteteve.

Rrjeti Coca-Cola në Shqipëri gjeneron **mundësi punësimi** për komunitetet lokale dhe siguron burime që shpërndahen midis tre sektorëve kryesorë të ekonomisë shqiptare: **familjeve, furnitorëve** dhe **qeverisë**.

Në vitin 2019, CCBS në Shqipëri kontribuoi me **3.267 milionë lekë**, ekuivalente me 0.19% të Prodhimit të Brendshëm Bruto (PBB) të vendit. **Vlera totale e burimeve** të shpërndara nga kompanitë e pijeve arriti në **11 miliardë lekë**. Veçanërisht, CCBS siguroi një pozicion kryesues brenda këtij grupi në Shqipëri, duke përbërë 35% të xhiros së përgjithshme.

Për më tepër, në vitin 2019, operacionet e CCBS kanë punësuar një fuqie punëtore të kombinuar prej **2800 individësh**, duke përfshirë punonjësit e drejtpërdrejtë dhe jo të drejtpërdrejtë. Kjo forcë punëtore përfaqësonte 21% të gjithë fuqisë punëtore në sektorët e pijeve dhe 0.5% të totalit të punonjësve në Shqipëri. Një total prej 21.313 individësh vareshin në mënyrë të drejtpërdrejtë dhe jo të drejtpërdrejtë nga mundësitë e punësimit të krijuara nga modeli i biznesit CCBS.[12]

CCBS ka ndikim në **ekonominë lokale** nëpërmjet kanaleve të shumta, ku secili ka kontribuar në një rrjet veprimtarie ekonomike që shtrihet përtej operacioneve direkte. Ndikimi ekonomik i CCBS dallohet nga aktivitetet e ndërlidhura, duke përfocuar rolin e saj si një gur themeli ekonomik brenda territorit. E ndërtuar mbi një themel përgjegjësie, CCBS ka ndërmarrë me entuziazëm një sërë nismash të rëndësishme për qëndrueshmërinë. **Këto përpjekje shërbejnë si simbol i përkushtimit të palëkundur të CCBS-së për mbrojtjen e mjedisit dhe nxitjen e mirëqenies shoqërore.**



[12] *Referuar raportit SDA Shkolla e Menaxhimit Bocconi . Ndikimi socio- ekonomik i Coca-Cola në Shqipëri. Tiranë : Coca-Cola Bottling Shqipëria, 2020.*



KAPITULLI 5.3

ANGAZHIMI NDAJ KOMUNITETIT LOKAL

SHËRBIMET KOMUNITARE

*CCBS beson fort në **mbështetjen dhe të qenit pranë njerëzve**, veçanërisht kur kushtet ekonomike janë sfiduese. Është marrë një përkushtim serioz për të punuar ngushtë me organizatat lokale **për të siguruar ndihmën e nevojshme për komunitetet.***

Ky angazhim tregon se CCBS është e përkushtuar të jetë një **korporatë e përgjegjshme**, e angazhuar thellë me komunitetin lokal, me një vendosmëri të fortë për të sjellë një ndikim pozitiv si në aspektin social ashtu edhe në atë ekonomik të komunitetit.

CCBS përmes bashkëpunimit me The Coca-Cola Company ka kontribuar në shërbimet lokale përmes aktiviteteve të ndryshme si FIFA World Cup™ Trophy **Tour by Coca-Cola** në vitin 2022. Eventi u zhvillua në Shqipëri në **Qendrën për Hapje dhe Dialog (COD)** në Tiranë, me praninë e **Kryeministrit të Shqipërisë**, z. Edi Rama. Futbollistët e rinj, me apo pa nevoja të kufizuara intelektuale, të përzgjedhur nga Federata Shqiptare e Futbollit (FSHF) dhe Olimpiada Speciale e Shqipërisë patën mundësinë të luanin futboll në një hapësirë jeshile në distancë të shkurtër nga FIFA World Cup™ Trophy, të udhëhequr nga Gilberto Silva dhe legjenda e futbollit shqiptar Lorik Cana. Në këtë ambjentë u organizua edhe një **ekspozitë rreth historisë së futbollit shqiptar**, falë bashkëpunimit me FSHF-në. Ardhja e FIFA World Cup™ Trophy Tour by Coca-Cola në Shqipëri ishte një mundësi **për të nxitur përfshirjen përmes sportit**. Për këtë arsye, kjo shënoi edhe fillimin e zhvillimit të një projekti të përgjegjësisë sociale me FSHF të mbështetur nga The Coca-Cola Company.



Për më tepër, në kuadër të **"Projektit të Gjelbër"**, CCBS ndërmori një përpjekje të madhe **për të mbjellë 60 pemë pranë Liqenit Artificial të Tiranës**. Kjo nismë pyllëzimi rrit cilësinë e përgjithshme të mjedisit duke nxitur rritjen e gjelbërimit dhe biodiversitetit në rajon. Projekti i parë **"Arboretum"** në Shqipëri, kontribuon në njohjen e mëtejshme me biodiversitetin e territorit shqiptar, duke qenë se liqeni shërben si një miniaturë e varieteteve të ndryshme të tipologjive të bimëve shqiptare.









CCBS ka ndikuar ndjeshëm në komunitetin lokal nëpërmjet sponsorizimit strategjik të **programit Tirana Kryeqyteti Europian i Rinisë**. Si partner strategjik, CCBS luajti një rol kyç në përurimin e **tre pikturave murale, duke simbolizuar mesazhet mbi aftësinë e të rinjve** për të kontribuar në ekonominë krijuese, për të rritur aftësitë e tyre dhe për të përqafuar komunitetin që jeton me vlerat mjedisore. Këto piktura murale, të vendosura strategjikisht në rrugica të rëndësishme, jo vetëm që gjallërojnë vizualisht qytetin, por edhe përcjellin mesazhe pozitive dhe shpresëdhënëse për të ardhmen. Bashkëpunimi pasqyron përkushtimin e CCBS **për të mbështetur aktivitetet që fuqizojnë të rinjtë**, krijojnë vlerë dhe kontribuojnë në zhvillimin social-ekonomik të Shqipërisë, duke u përputhur me misionin e CCBS në vend.

CCBS kontribuon në mënyrë aktive në **nismën e "Shqipërisë së Gjelbër"**, në përputhje me fokusin e vendit në zhvillimin e qëndrueshëm dhe tranzicionin drejt një ekonomie të gjelbër. Në bashkëpunim me Kongresin Rinor Kombëtar dhe Bashkinë e Tiranës në kuadër të programit **"Tirana Kryeqyteti Europian i Rinisë 2022"**, CCBS promovon, mbrojtjen e mjedisit, politikat e gjelbra, dhe zhvillimin e qëndrueshëm. Shoqëria njihet si një investitor që jep shembull dhe si një partner strategjik për nismën. Një video-dokumentar i titulluar "Shqipëria e Gjelbër", është prodhuar, ku u shfaqën biseda me figura kyçe si

Kryetari i Bashkisë së Tiranës, Presidenti i CCBS, dhe Ministri i Turizmit dhe Mjedisit. Kjo nismë nënvizon rëndësinë e bashkëpunimeve dhe strategjive ndërsektoriale në avancimin e politikave të gjelbra në Shqipëri. Fushata promovuese dhe informuese tregojnë fillimin e një bashkëpunimi të përforcuar midis organizatave të shoqërisë civile, komunitetit të biznesit dhe të rinjve si aktorë kryesorë në nxitjen e praktikave të qëndrueshme në vend.

Gjithashtu, CCBS në bashkëpunim me **Lojërat Olimpike Speciale** ka mbështetur pjesëmarrjen e përfaqësueses shqiptare në Kampionatin Ndërkombëtar të Atletëve Specialë. Në një nismë të jashtëzakonshme, **një i ri me sindromën Down, përfaqësoi me krenari Shqipërinë në Kampionatin Botëror të Notit për Njerëzit me Sindromën Down në Albufeira të Portugalisë**. I mbështetur nga Kongresi Kombëtar i Rinisë dhe Bashkia e Tiranës nën flamurin e nismës **"Tirana, Kryeqyteti Europian i Rinisë 2022"**, në bashkëpunim me Coca-Cola Bottling Shqipëria (CCBS). Pjesëmarrja e Atletit Special nënvizon angazhimin e palëkundur të CCBS-së për përfshirjen dhe **mbështetjen për individët me aftësi të ndryshme**. Ky angazhim i rëndësishëm paraqitet në mënyrë të vecantë në Raportin e Qëndrueshmërisë së CCBS, duke treguar përkushtimin e shoqërisë për të nxitur ndikimin pozitiv social dhe për të mbështetur diversitetin nëpërmjet partneriteteve kuptimplota. Përveç kësaj, duke qenë sponsor strategjik i programit Tirana Kryeqyteti Europian i Rinisë, ku një vëmendje e veçantë iu kushtua **mbrojtjes së mjedisit**, **politikave të gjelbra, zhvillimit të qëndrueshëm** dhe **iniciativave ndërgjegjësuese** për të rinjtë e motivuar për të qenë më të përgjegjshëm për mjedisin. Bashkëpunimet strategjike të CCBS me institucionet arsimore në kuadër të programit **"Vizita e Fabrikës"** theksojnë përkushtimin e shoqërisë për të promovuar ndërgjegjësimin mjedisor dhe ndikimet sociale.

Nismat e shumta mjedisore të CCBS, që shtrihen mbi një dekadë, pasqyrojnë qasjen proaktive ndaj përgjegjësisë dhe qëndrueshmërisë mjedisore, me fokus energjinë, ruajtjen e ujit dhe përdorimin e qëndrueshëm të materialeve. Këto përpjekje kontribuojnë kolektivisht në qëllimin më të gjerë të CCBS për të zvogëluar ndikimin në mjedis dhe për të nxitur një të ardhme eko-miqësore. Projektet dëshmojnë kolektivisht angazhimin e vazhdueshëm të CCBS-së ndaj praktikave të qëndrueshme që ndikojnë pozitivisht si në mjedis, ashtu edhe në shoqëri. **CCBS vazhdon të jetë kampione e praktikave të qëndrueshme në të gjithë Shqipërinë.**



KAPITULLI 5.4

MENAXHIMI I PËRGJEGJSHËM I ZINXHIRIT TË FURNIZIMIT

ZINXHIRI I FURNIZIMIT

CCBS është e vetëdijshme se roli i zinxhirit të furnizimit në qëndrueshmërinë e biznesit është vendimtar. Zinxhiri i furnizimit luan një rol qendror në formimin e dimensioneve të ndryshme që ndikojnë drejtpërdrejt në operacionet e biznesit dhe zonën e përgjithshme të ndikimit. Ai ndikon në **efikasitetin e burimeve, ndikimin mjedisor, uljen e rrezikut, reputacionin, pajtueshmërinë** dhe **qëndrueshmërinë afatgjatë**. CCBS ka bashkëpunuar me një total prej **553 furnitorësh** në vitin 2022, dhe procesi i saj i menaxhimit të zinxhirit të furnizimit ndihmon CCBS për të rritur aftësitë për të zgjidhur **problematikat dhe reputacionin**.

Duke optimizuar burimet, përdorimin dhe shpërndarjen e materialeve, **shoqëria synon të nxisë inovacionin, efikasitetin e kostos** dhe **pajtueshmërinë me praktikat më të mira globale**. Në vitin fiskal 2022, CCBS ka përfshirë me sukses në rrjetin e saj 91 furnitorë të rinj. Nga 91 furnitorët e integruar, 2% e furnitorëve iu nënshtruan një vlerësimi gjithëpërfshirës që u përqëndrua në mënyrë të detajuar për performancën dhe kriteret mjedisore. Kjo metodë strategjike përputhet me objektivin e nxitjes së një zinxhiri furnizimi që është jo vetëm i rëndësishëm nga ana tregtare, por edhe i ndërgjegjshëm për mjedisin. CCBS ka për qëllim t'i japë përparësi kritereve mjedisore dhe sociale në vlerësimin e përgjithshëm të furnitorëve në vitet e ardhshme për t'u përshtatur me **objektivat mjedisore, sociale dhe ekonomike** dhe për të siguruar suksesin e biznesit në një botë në ndryshim.



FURNIZUESIT LOKALË

CCBS i jep përparësi zgjedhjes së **furnitorëve vendas**[13] sa herë që është e mundur për nevojat e saj në vendndodhjet kryesore të operacioneve[14]. Kjo zgjidhje strategjike vjen nga angazhimi për të nxitur një lidhje të fortë me **komunitetin lokal** dhe për të kontribuar në **zhvillimin e tij ekonomik**. Fokusi mbi furnitorët lokalë është një përpjekje e qëllimshme për të mbështetur bizneset rajonale, për të stimuluar mundësitë e punësimit dhe për të nxitur mirëqenien ekonomike të komuniteteve ku operon shoqëria. Nga një total prej 553 furnitorë në vitin 2022, **pothuajse 80% përbëhet nga shoqëri vendase**, ndërkohë 20% janë furnitorë jashtë Shqipërisë. Edhe pse ka një ndryshim të ndjeshëm në numrin e furnitorëve vendas dhe të jashtëm, CCBS shpenzon[15] shumën më të lartë për produktet dhe materialet e sjella jashtë vendit për shkak të standardeve dhe kërkesave specifike të përcaktuara nga TCCC. Megjithatë, CCBS u jep **përparësi furnitorëve lokalë** sa herë që është e mundur, me qëllim që të ngushtojë variancën midis shpenzimeve të bëra brenda vendit dhe atyre të bëra jashtë vendit.

Zona gjeografike ku ndodhet furnitori	**2022**			**2021**		
	N. i furnitorëve për zonën	**Vlera e totalit të shpenzimeve vjetore në ALL**	**Në %**	**N. i furnitorëve për zonën**	**Vlera e totalit të shpenzimeve vjetore në ALL**	**Në %**
Shqipëria	440	1,342,716,073	34.4%	373	1,231,634,085	38.9%
Evropa	110	2,555,868,347	65.4%	94	1,925,297,820	60.9%
Jashtë Evropës	3	9,301,900	0.2%	1	5,188,229	0.2%
Totali	**553**	**3,907,886,320**	100%	**468**	**3,162,120,134**	100%

Në vitin fiskal 2022, ka një **rritje të furnitorëve** dhe shpenzimet më të larta mbeten në lëndët e para. Kjo njësi biznesi jo vetëm regjistroi volumin më të madh të shpenzimeve por shënoi gjithashtu një **rritje të konsiderueshme prej 24%** në krahasim me vitin paraardhës. Kjo rritje e shpenzimeve lidhet kryesisht me materialet dhe prokurimin e shërbimeve dhe lëndëve të para. Për më tepër, në vitin 2022 pati një përshkallëzim si në sasitë, ashtu edhe në kostot e materialeve të zgjedhura, të tilla si kartoni, letra dhe paletat. Kjo rritje thekson **natyrën dinamike të kërkesave operacionale të shoqërise** dhe implikimet financiare përkatëse të saj.

[13] Furnitorë vendas referohet furnitorëve Shqiptarë

[14] Vendndodhje kryesore të operacioneve konsiderohen zyrat qëndrore, ambientet e impianteve dhe pikat kryesore të shpërndarjes në Shqipëri.

[15] Për qëllimet e këtij raporti janë përdorur shpenzimet totale.



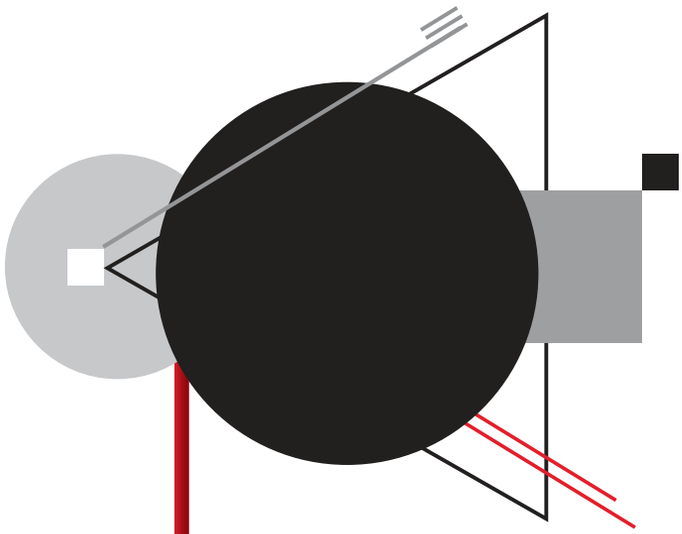
Për më tepër, në vitin 2022, shpenzimet sipas kategorive të konsumit ishin të ndryshme, ku një shtesë prej 8.648.332 është caktuar për pagesat e benefiteve të personelit

Rritje të dukshme kanë pësur edhe blerjet e aseteve fikse dhe pjesëve të këmbimit, e cila mbështetet nga faktorë të ndryshëm, duke përfshirë **investimet strategjike** të bëra në të njëjtin vit dhe parapagimet për makineritë e porositura dhe në zhvillim. Së bashku, këto dinamika financiare pasqyrojnë **ndërthurjen e ndërlikuar të modeleve të shpenzimeve në të gjithë njësitë, ndryshimin e dukshëm të kostove të materiale dhe planifikimin financiar.**

Në procesin e përzgjedhjes së furnitorëve për materiale të drejtpërdrejta, si lëndët e para, paketimi primar dhe sekondar, CCBS, si ambalazhues i autorizuar i TCCC, vlerëson furnitorët që më parë i janë nënshtruar një procedure rigoroze përzgjedhjeje dhe autorizimi nga **Grupi i Prokurimit të Shoqërive të TCCC**. Ky proces ka të bëjë me **natyrën e furnitorit, strukturën e prodhimit** dhe **metodat specifike të prodhimit**. Furnitorët duhet të kalojnë me sukses një sërë hapash të vendosur nga TCCC, duke përfshirë një vlerësim të përpiktë të përputhshmërisë me rregulloret në fuqi dhe respektimin e standardeve të cilësisë dhe të sigurisë të përcaktuara nga Grupi.







SHTOJCA

Të dhënat mjedisore	106
Të dhënat e burimeve njerëzore	109
Shënim metodologjik	110
Perimetri i temave materiale	112
Indeksi i përmbajtjes GRI	116
Lista e shkurtesave	123
Raporti i sigurisë së audituesit të pavarur	124

SHTOJCA

Të dhënat mjedisore

KONSUMI I ENERGJISË BRENDA ORGANIZATËS					
Lloji i konsumit	**Njësia e matjes**	**Nga 1 janari deri më 31 dhjetor 2022**		**Nga 1 janari deri më 31 dhjetor 2021**	
Karburantet jo të rinovueshme		**Totali**	**Totali i GJ**	**Totali**	**Totali i GJ**
			21,870		**17,741**
Naftë	l	363,299	13,896	264,184	10,217
Naftë për automobila[9]	l	26,243	1,002	29,525	1,127
Benzinë për automobila	l	201,247	6,893	184,566	6,342
Gaz (LPG) për automobila	l	3,028	79	2,093	55
Energjia elektrike e blerë			**3,301**		**9,536**
Nga të cilat nga burime jo të rinovueshme	kWh	916,940	3,301	2,649,020	9,536
Nga të cilat nga burime të rinovueshme	kWh	-	-	-	-
Elektricitet i vetë-prodhuar (nga panelet fotovoltaike/ termocentralet e erës etj.)			**6,957**		**2,254**
nga të cilat të vetë-prodhuara dhe të konsumuara	kWh	1,030,489	3,710	530,530	1,910
nnga të cilat vetë-prodhuara dhe transferuar/ shitur në rrjet	kWh	901,884	3,247	95,567	344
Konsumi total i energjisë	GJ		**28,881**		**29,187**
Energjia e rinovueshme	GJ		3,710		1,910
Energjia jo e rinovueshme	GJ		25,171		27,278
% Energjia e rinovueshme në total	%		12.8		6.5

[16] Duhet theksuar se për makinat me përdorim të përzier, u mor parasysh 70% e konsumit total.

KONSUMI I ENERGJISË BRENDA SHOQËRISË (AUTOMJETET NË PRONËSI TË SHOQËRISË QË PËRDOREN VETËM PËR QËLLIME BIZNESI)					
Përdorimi i biznesit	**Njësia e matjes**	**Nga 1 janari deri më 31 dhjetor 2022**		**Nga 1 janari deri më 31 dhjetor 2021**	
		Totali	**Totali i GJ**	**Totali**	**Totali i GJ**
Naftë	l	2,591	89	2,514	86
Benzinë	l	-	-	-	-
Gaz (LPG)	l	-	-	-	-

KONSUMI I FLOTËS SË MAKINAVE (AUTOMJETE ME QIRA QË PËRDOREN PËR QËLLIME BIZNESI DHE PERSONALE)					
Përdorim i përzier	**Njësia e matjes**	**Nga 1 janari deri më 31 dhjetor 2022**		**Nga 1 janari deri më 31 dhjetor 2021**	
		Totali	**Totali i GJ**	**Totali**	**Totali i GJ**
Naftë	l	23,652	903	27,011	1,031
Benzinë	l	201,247	6,893	184,566	6,342
Gaz (LPG)	l	3,028	79	2,093	55

Në llogaritjen e Qëllimit nr. 1 është marrë parasysh CO_2, që përfshin gazrat serrë të mëposhtëm: CO_2, N2O dhe CH4. CO_2 biogjenik nuk është raportuar pasi nuk është i zbatueshëm, faktorët e emetimit të përdorur për llogaritjen mund të gjenden në seksionin Shtojca (Tabela 4 dhe Tabela 5). Viti 2021 është zgjedhur si një vit bazë në mënyrë që të ketë krahasueshmëri në Raportin e Qëndrueshmërisë. Gjithashtu, për të dhënat mjedisore është përdorur e njëjta qasje konsolidimi e përdorur për të gjitha të dhënat e tjera në Raportin e tanishëm.

Faktorët e konvertimit

FAKTORËT E KONVERTIMIT TË KONSUMIT TË ENERGJISË

Njësia burimore	Njësia e konvertimit	2022	2021	Burimi
1 Kwh	GJ	0,004	0,004	DEFRA 2022 dhe DEFRA 2021
1 Sm3 gaz natyror p ër ngrohje/prodhim	GJ	0,040	0,040	DEFRA 2022 dhe DEFRA 2021
1 l karburant naftë për ngrohje/prodhim	GJ	0,038	0,039	DEFRA 2022 dhe DEFRA 2021
1 l gaz (LPG) për ngrohje / prodhim	GJ	0,026	0,026	DEFRA 2022 dhe DEFRA 2021
1 l naftë për automjetet industriale	GJ	0,038	0,038	DEFRA 2022 dhe DEFRA 2021
1 l benzinë për automjetet industriale	GJ	0,034	0,034	DEFRA 2022 dhe DEFRA 2021
1 l LPG për automjetet industriale	GJ	0,026	0,026	DEFRA 2022 dhe DEFRA 2021

FAKTORËT E KONVERTIMIT TË FLOTËS SË MAKINAVE

Njësia burimore	Njësia e konvertimit	2022	2021	Burimi
1 l naftë karburanti – për flotën e makinave	GJ	0,038	0,038	DEFRA 2022 dhe DEFRA 2021
1 l benzinë – për flotën e makinave	GJ	0,034	0,034	DEFRA 2022 dhe DEFRA 2021
1 l LPG – për flotën e makinave	GJ	0,026	0,026	DEFRA 2022 dhe DEFRA 2021
1 kg metani – për flotën e makinave	GJ	0,0501	0,0499	DEFRA 2022 dhe DEFRA 2021

Faktorët e emetimit

FAKTORËT E EMETIMIT TË KONSUMIT TË ENERGJISË				
Njësia burimore	**Njësia e konvertimit**	**2022**	**2021**	**Burimi**
Bazuar në Vendndodhje- 1 Kwh	**tCO_2**	**0,0003**	**0,0003**	Terna 2019
Bazuar në Treg- 1 Kwh	**tCO_2**	**0,0003**	**0,0003**	Terna 2019
1 l naftë	**tCO_2e**	**0,0028**	**0,0028**	DEFRA 2022 dhe DEFRA 2021
1 Sm3 gaz natyror për ngrohje/prodhim	tCO_2e	0,0020	0,0020	DEFRA 2022 dhe DEFRA 2021
1 l naftë karburant automobilistik	tCO_2e	0,0026	0,0026	DEFRA 2022 dhe DEFRA 2021
1 l benzinë automobilistike	tCO_2e	0,0022	0,0022	DEFRA 2022 dhe DEFRA 2021
1 l (gaz) LPG automobilistik	tCO_2e	0,0016	0,0016	DEFRA 2022 dhe DEFRA 2021
1 kg metan makine	tCO_2e	0,0025	0,0025	DEFRA 2022 dhe DEFRA 2021

FAKTORËT E EMETIMIT (GAZI FRIGORIFERIK)				
Njësia burimore	**Njësia e konvertimit**	**2022**	**2021**	**Burimi**
R-410a	tCO_2e	2,2555	2,2555	AR6
CO_2	tCO_2e	0,0010	0,0010	DEFRA 2022 dhe DEFRA 2021

KONSUMI I UJIT						Trendi	
		2022		**2021**		**2022-2021**	
		Të gjitha fushat	**Zonat me mungesë uji**	**Të gjitha fushat**	**Të gjitha fushat**	**Zonat me mungesë uji**	**Të gjitha fushat**
Konsumi i ujit	ML	175,552	175,552	163,011	163,011	8%	8%
Nëse uji i rezervuar është identifikuar se ka një ndikim të rëndësishëm lidhur me ujin, organizata duhet të raportojë ndryshimin në rezervimin e ujit.	ML	-	-	-	-	n/a	n/a

Të dhënat e burimeve njerëzore

Raportet e pagës standarde të nivelit fillestar sipas gjinisë krahasuar me pagën minimale lokale.

RAPORTET E PAGËS STANDARDE TË NIVELIT TË HYRJES SIPAS GJINISË KRAHASUAR ME PAGËN MINIMALE LOKALE				
	2022		**2021**	
	Meshkuj	Femra	Meshkuj	Femra
Raporti	1.3	1.3	1	1

SHËNIM METODOLOGJIK

Raporti është përgatitur në mënyrë **vullnetare** dhe në bazë vjetore, dhe përfaqëson raportin e parë të qëndrueshmërisë së Coca-Cola Bottling Shqipëria. Ky raport tregon angazhimin që shoqëria ka ndërmarrë drejtë rrugës së transparencës dhe përmirësimit të vazhdueshëm, që është përpjekur gjithmonë të ndjekë. Nuk ka filialë të tjerë të përfshirë në këtë raport të qëndrueshmërisë.

Raporti i Qëndrueshmërisë së Coca-Cola Bottling Shqipëria lidhet me vitin financiar 2022, nga 1 janari deri më 31 dhjetor. Raporti i Qëndrueshmërisë është plotësisht në përputhje me periudhën raportuese të informacionit të paraqitur në **pasqyrat financiare**. Meqenëse ky është raporti i parë i qëndrueshmërisë i përgatitur nga CCBS, nuk ka asnjë informacion të riparaqitur.

Përmbajtja e raportuar u përcaktua sipas parimit të materialitetit **dhe përditësimeve periodike** të analizës së materialitetit, e cila lejoi identifikimin e aspekteve përkatëse, të ashtuquajturat "materiale", për shoqërinë dhe palët e interesit. Për detaje të mëtejshme mbi analizën, ju lutemi referojuni paragrafit "Analiza e materialitetit" të këtij dokumenti.

Raporti i Qëndrueshmërisë u përgatit në përputhje me "Standardet e Raportimit të **Qëndrueshmërisë së** Iniciativës Globale të Raportimit" të përcaktuara nga GRI, sipas opsionit **"në përputhje".** Perimetri i raportimit i referohet Coca-Cola Bottling Shqipëria, me zyrë të regjistruar **në Rrugën** Kombëtare Tiranë-Durrës, km 5, Kashar, Tiranë, dhe përfshin selinë qëndrore në Tiranë dhe fabrikën e prodhimit.

Në mënyrë që të mundësohet vlerësimi i trendeve të performancës përgjatë kohës, Raporti i Qëndrueshmërisë ofron një krahasim me të dhënat **e vitin të kaluar**. Për të garantuar integritetin e dokumentit dhe për të **dhënë një paraqitje të saktë të performancave**, përdorimi i vlerësimeve ka qenë i kufizuar sa më shumë të jetë e mundur dhe **nëse ka**, ato raportohen në mënyrë të përshtatshme dhe bazohen në metodologjitë më të mira të disponueshme.

Deloitte. ishte ai i cili na ndihmoi në përgatitjen e Raportit të Qëndrueshmërisë duke u bazuar në Iniciativat Globale të Raportimit "GRI". Proçedurat e ekzekutuara nga Deloitte nuk kishin të bënin me auditim apo një rishikim që kishte lidhje me Standartet Ndërkombëtare ("ISA") mbi Auditimin ose Standardet Ndërkombëtare për Angazhimet e Rishikimit(ISRS).
CCBS vlerëson rëndësinë e një verifikimi të jashtëm **të Raportit vjetor** të Qëndrueshmërisë, me qëllim nxitjen e transparencës dhe forcimin e besueshmërisë së të dhënave dhe informacionit që përmban raporti. Për këtë qëllim, drejtimi i CCBS ka angazhuar EY- Ernst & Young – Ekspert Kontabël të Autorizuar Dega në Shqipëri si auditues të pavarur, për të kryer një angazhim të kufizuar sigurimi sipas kritereve të treguara nga Standardi ISAE 3000 (i Rishikuar) nga "Ernst & Young – Ekspert Kontabël të Autorizuar Dega në Shqipëri", në përputhje me procedurat e treguara në "Raportin e Auditorit të Pavarur" të përfshirë në këtë dokument. Raporti u miratua nga Bordi Drejtues i shoqërisë më 27.11.2023 dhe është publikuar në faqen e internetit të shoqërisë Coca-Cola Bottling Shqipëria.

Për informacione shtesë lidhur me këtë dokument dhe përmbajtjen e tij,
ju lutemi referojuni kontaktit të mëposhtëm:
Linda Dervishaj,
Drejtore e Çështjeve Publike, Komunikimit dhe Qëndrueshmërisë,
email: **ldervishaj@cocacola.al dhe info@cocacola.al**



PERIMETRI I TEMAVE MATERIALE

Përshkrimi më i detajuar i ndikimeve paraqitet në Shtojcë.

Temat materiale	Ndikimet	Lloji i ndikimit	Përshkrimi i ndikimit	Referenca e i standardit së GRI	Përfshirja e CCBS
Produkt i përgjegjshëm dhe komunikim transparent	Cilësia dhe Siguria e produktit	Potenciali negativ	Nëse CCBS nuk ka procedura të përshtatshme, ajo do të përballet me një rrezik për të mos përmbushur kërkesat e cilësisë dhe sigurisë së produktit që do të ndikonin negativisht në konsumatorët e saj dhe do të dëmtonin reputacionin e CCBS.	**GRI 416:** Shëndeti dhe Siguria e klientëve (2016)	Shkaktuar nga shoqëria
	Promovimi i përgjegjshëm i produkteve dhe komunikimi i përgjithshëm i shoqërisë	Aktuale pozitive	Ndikimet pozitive mbi klientët dhe konsumatorët fundorë nëpërmjet komunikimit të plotë dhe transparent dhe etiketimit korrekt të produkteve.	**GRI 417:** Promovimi dhe Etiketimi (2016)	Shkaktuar nga shoqëria
Lufta ndaj ndryshimit klimatik	Menaxhimi i energjisë dhe energjia e rinovueshme	Negative aktuale	Përdorimi i energjisë elektrike dhe karburantit me pasoja negative në mjedis dhe reduktimin e rezervave të energjisë.	**GRI 302:** Energjia (2016)	Të shkaktuara nga shoqëria dhe të lidhura drejtpërdrejt nëpërmjet marrëdhënieve të saj të biznesit
	Gjurma e karbonit dhe ndryshimet klimatike	Negative aktuale	Kontribut për ndryshimet klimatike nëpërmjet gjenerimit të emetimeve direkte dhe indirekte të energjisë lidhur me aktivitetet e kryera në fabrikën e shoqërisë.	**GRI 305:** Emetimet (2016)	

Temat materiale	Ndikimet	Lloji i ndikimit	Përshkrimi i ndikimit	Referenca e i standardit së GRI	Përfshirja e CCBS
Ndikimet direkte në mjedis	Menaxhimi i mbetjeve	Negative aktuale	Ndikimet negative që lidhen me prodhimin nga shoqëria	**GRI 306:** Mbetjet (2020)	Shkaktuar nga shoqëria
	Ambalazhimi (përdorimi i materialeve)	Negative aktuale	Ndikimet negative të shkaktuara nga përdorimi joefikas i burimeve që lidhen me ambalazhimin	**GRI 301:** Materialet (2016)	Shkaktuar nga shoqëria
	Përdorimi i ujit	Negative aktuale	Ndikimi negativ lidhur me shterimin e burimeve ujore	**GRI 303:** Uji dhe ujërat e ndotura (2018)	Shkaktuar nga shoqëria
	Konsumi i burimeve dhe lëndëve të para	Negative aktuale	Përdorimi i burimeve natyrore dhe lëndëve të para në procesin e prodhimit duke rezultuar në ndikime negative lidhur me rritjen e mbetjeve dhe zvogëlimin e stoqeve natyrore	**GRI 301:** Materialet (2016)	Shkaktuar nga shoqëria
Shëndeti dhe Siguria	Shëndeti dhe Siguria në punë	Potenciali negativ	Ndikimi negativ në shëndetin e punonjësve i shkaktuar nga menaxhimi i dobët i temave të shëndetit dhe sigurisë	**GRI 403:** Shëndeti dhe Siguria në punë (2018)	Shkaktuar nga shoqëria
Ruajtja dhe zhvillimi i burimeve njerëzore	Shpërblimi dhe Krijimi i vendeve të punës	Aktuale pozitive	Ndikimet pozitive që lidhen me zhvillimin e punonjësve, politikat konkurruese të kompensimit dhe motivimin e përgjithshëm.	**GRI 202:** MPrania në tregë (2016) **GRI 401:** Punësimi (2016)	Shkaktuar nga shoqëria

Temat materiale	Ndikimet	Lloji i ndikimit	Përshkrimi i ndikimit	Referenca e i standardit së GRI	Përfshirja e CCBS
Ruajtja dhe zhvillimi i burimeve njerëzore	Trajnimi dhe Zhvillimi	Aktuale pozitive	Përmirësimi i aftësive të punëtorëve përmes trajnimeve dhe aktiviteteve të zhvillimit profesional, duke përfshirë ato të lidhura me objektivat e personalizuara të rritjes dhe vlerësimit	**GRI 404:** Trajnim dhe edukim (2016)	Shkaktuar nga shoqëria
	Marrëdhënia e punës	Aktuale pozitive	Ndikimi pozitiv lidhur me inkurajimin e diversitetit dhe përfshirjes, veçanërisht kur punëson njerëz nga grupet vulnerabël	**GRI 402:** Marrëdhëniet e punës/ menaxhimit (2016)	Shkaktuar nga shoqëria
Ambjent Pune i drejtë dhe gjithëpërfshirës	Diskriminimi, dhuna dhe ngacmimi në ambjentin e punës	Potenciali negativ	Ndikimi negativ shkakton incidente të diskriminimit, dhunës dhe ngacmimit në ambjentin e punës	**GRI 406:** Mosdiskriminimi (2016)	Shkaktuar nga shoqëria
	Diversiteti dhe përfshirja	Potencial pozitiv	Ndikim pozitiv që mund të forcojë marrëdhënien me punonjësit dhe të ndikojë në komunitetet lokale duke inkurajuar diversitetin dhe përfshirjen.	**GRI 405:** Diversiteti dhe mundësia e barabartë (2016)	Shkaktuar nga shoqëria
	Mundësi të barabarta	Potenciali negativ	Ndikimet negative të shkaktuara nga një menaxhim i dobët i mundësive të barabarta që mund të ndikojnë në kënaqësinë dhe motivimin e punonjësve.		Shkaktuar nga shoqëria

Temat materiale	Ndikimet	Lloji i ndikimit	Përshkrimi i ndikimit	Referenca e i standardit së GRI	Përfshirja e CCBS
Gjenerimi dhe shpërndarja e vlerës ekonomike	Performanca ekonomike dhe vazhdimësia e biznesit	Aktuale pozitive	Gjenerimi i vlerës ekonomike dhe shpërndarja e balancuar tek palët e interesit me qëllim krijimin e vlerës ekonomike në afatshkurtër, afatmesëm dhe afatgjatë për të gjithë palët që kanë marrëdhënje me shoqërinë	**GRI 201:** Performanca ekonomike (2016) **GRI 413:** Komunitetet lokale (2016)	Shkaktuar nga shoqëria
Integriteti i biznesit	Respektimi ligjor dhe anti-korrupsioni	Potenciali negativ	Ndikimi negativ tek njerëzit si dhe mbi sistemet ekonomike të gjeneruara nga veprimet joetike e biznesit	**GRI 205:** AAnti-orrupsion (2016) **GRI 206:** Sjellje anti-konkurruese (2016)	Shkaktuar nga shoqëria
Zinxhiri i përgjegjshëm furnizimit	Zinxhiri i qëndrueshëm i furnizimit	Potenciali negativ	Ndikimet negative që lidhen me prokurimin e mallrave dhe shërbimeve nga furnizuesit, në veçanti me ndikimet që ato gjenerojnë në aspektet mjedisore dhe sociale	**GRI 204:** Praktikat e prokurimit (2016) **GRI 308:** Vlerësimi mjedisor i furnitorëve (2016) **GRI 414:** Vlerësimi Social i Furnitorëve (2016)	Të shkaktuara nga shoqëria dhe të lidhura drejtpërdrejt nëpërmjet marrëdhënieve të saj të biznesit
Edukimi i klientit	Edukimi i klientit (mbi riciklimin, zakonet e shëndetshme, etj.)	Potenciali pozitiv	Ndikimet pozitive pas edukimit të klientëve në gamën e gjerë të temave të qëndrueshmërisë	N/A	Shkaktuar nga shoqëria

INDEKSI I PËRMBAJTJES SË GRI

Deklarata e përdorimit	Coca-Cola Bottling Shqipëria ka raportuar në përputhje me Standardet GRI për periudhën 1 janar 2022 deri më 31 dhjetor 2022
GRI 1 i përdorur	GRI 1: Fondacioni 2021
Standardi i zbatueshëm i sektorit GRI(s)	

STANDARDET GRI	SHPALOSJET	VENDNDODHJA
INFORMACION I PËRGJITHSHËM		
GRI 2 - Informacion i përgjithshëm - Versioni 2021	2-1 Detajet e organizatës	11-12
	2-2 Njësitë e përfshira në raportimin e qëndrueshmërisë së organizatës	110
	2-3 Periudha e raportimit, frekuenca dhe pika e kontaktit	110
	2-4 Rishikimi i informacionit	110
	2-5 Audituesi i jashtem	110
	2-6 Aktivitetet, zinxhiri i vlerës dhe marrëdhëniet e tjera të biznesit	100-103
	2-7 Punonjësit	70-71
	2-8 Punëtorët që nuk janë punonjës	71-72
	2-9 Struktura dhe përbërja e drejtimit	18-19
	2-10 Nominimi dhe përzgjedhja e organit më të lartë qeverisës	18-19
	2-11 Kryetar i organit më të lartë të qeverisës	18-19
	2-12 Roli i organit më të lartë qeverisës në mbikëqyrjen e menaxhimit të ndikimeve	18-19
	2-13 Delegacioni i përgjegjësisë për menaxhimin e ndikimeve	18-19

KËRKESAT E HEQURA	ARSYEJA	SHPJEGIMI	N. I REF. GRI STANDARDET E INDUSTRISË	SIGURIA E JASHTME
				✓
				✓
				✓
				✓
				✓
c) përshkruani përbërjen e organit më të lartë të qeverisjes dhe komiteteve të tij sipas: iv. numrin e pozicioneve dhe angazhimeve të tjera të rëndësishme të mbajtura nga secili anëtar, dhe natyrën e angazhimeve; vi. grupet sociale të nënpërfaqësuara; viii. përfaqësimi i palëve të interesuara	Informacioni i padisponue-shëm / I paplotë.	Të dhënat e kërkuara nga treguesi GRI 2-9 c) nuk janë aktualisht të disponueshme. CCBS është e angazhuar të përfshijë këtë informacion nga Raportet e ardhshme të Qëndrueshmërisë		
				✓

INDEKSI I PËRMBAJTJES SË GRI

STANDARDET GRI	SHPALOSJET	VENDNDODHJA
INFORMACION I PËRGJITHSHËM		
GRI 2 - Informacion i përgjithshëm - Versioni 2021	2-14 Roli i organit më të lartë qevërisës në raportimin e qëndrueshmërisë	18-19
	2-15 Konfliktet e interesit	18-19
	2-16 Komunikimi i çështjeve kritike	20
	2-17 Njohuritë kolektive të organit më të lartë të qeverisës	20
	2-18 Vlerësimi i performancës së organit më të lartë të qeverisës	20
	2-19 Politikat e kompensimit	82-83
	2-20 Procesi për të përcaktuar kompensimin	82-83

KËRKESAT E HEQURA	ARSYEJA	SHPJEGIMI	N. I REF. GRI STANDARDET E INDUSTRISË	SIGURIA E JASHTME
a) përshkruani proceset për organin më të lartë të qeverisjes për të siguruar që konfliktet e interesit parandalohen dhe zbuten; b) të raportojë nëse konfliktet e interesit u zbulohen palëve të interesuara, duke përfshirë, të paktën, konfliktet e interesit në lidhje me: i. anëtarësimi në bord; ii. ndërthurja e aksioneve me furnitorët dhe palët e tjera të interesuara; iii. ekzistenca e aksionarëve kontrollues; iv. palët e lidhura, marrëdhëniet e tyre, transaksionet dhe bilancet e papaguara.	Informacioni i padisponue-shëm / I paplotë.	Të dhënat e kërkuara nga treguesi GRI 2-15 a) dhe b) nuk janë aktualisht të disponueshme, meqënëse politika e brëndshme është aktualisht në zhvillim e sipër. CCBS është e angazhuar të përfshijë këtë informacion nga Raportet e ardhshme të Qëndrueshmërisë		
				✓
b) raportoni rezultatet e votave të palëve të interesuara (përfshirë aksionarët) mbi politikat dhe propozimet e shpërblimit, nëse është e aplikueshme	Kufizimet e konfidencialitetit	Shoqëria e konsideron informacionin konfidencial dhe nuk mund ta raportojë atë publikisht.		

INDEKSI I PËRMBAJTJES SË GRI

STANDARDET GRI	SHPALOSJET	VENDNDODHJA
INFORMACION I PËRGJITHSHËM		
GRI 2 - Informacion i përgjithshëm - Versioni 2021	2-21 Raporti i kompensimit vjetor total	a)Raporti ndërmjet shpërblimit total vjetor të personit që merr shpërblimin më të lartë dhe shpërblimit mesatar vjetor total të të gjithë punonjësve (duke përjashtuar personin e lartpërmendur): 39.8 Për pikën a), shpërblimi i përgjithshëm korrespondon me shpërblimin fiks mbi bazën e përllogaritjes (siç përcaktohet nga marrëveshjet kontraktuale) dhe shpërblimin variabël në para të gatshme të përbërë nga ajo që është paguar në të vërtetë në vitin raportues. Në vitin 2022, individi që ka marrë pagën më të lartë përkon me shifrën e Drejtorit të Përgjithshëm. Raporti i rritjes në përqindje të kompensimit total vjetor për individin më të paguar të kompanisë ndaj përqindjes mesatare të rritjes së kompensimit total vjetor për të gjithë punonjësit (duke përjashtuar individin më të paguar) është 4.49.
	2-22 Deklarata mbi strategjinë e zhvillimit të qëndrueshëm	4-5
	2-23 Angazhimet me politika	22-25
	2-24 Përfshirja e angazhimeve me politika	24-25
	2-25 Proceset për të korrigjuar ndikimet negative	24-25
	2-26 Mekanizmat për kërkimin e këshillave dhe ngritjen e shqetësimeve	24-25
	2-27 Respektimi i ligjeve dhe rregulloreve	26-27
	2-28 Anëtarsimi në shoqata	20

KËRKESAT E HEQURA	ARSYEJA	SHPJEGIMI	N. I REF. GRI STANDARDET E INDUSTRISË	SIGURIA E JASHTME
				✓

INDEKSI I PËRMBAJTJES SË GRI

STANDARDET GRI	SHPALOSJET	VENDNDODHJA
INFORMACION I PËRGJITHSHËM		
GRI 2 - Informacion i përgjithshëm - Versioni 2021	2-29 Qasja ndaj angazhimit të palëve të interesit	34-37
	2-30 Marrëveshjet kolektive	72
TEMAT MATERIALE		
GRI 3 – Temat materiale - Versioni 2021	3-1 Procesi i përcaktimit të temave materiale	38-39
	3-2 Lista e temave materiale	38-39
PRODUKT I PËRGJEGJSHËM DHE KOMUNIKIM TRANSPARENT		
GRI 3: Temat materiale 2021	3-3 Menaxhimi i temave materiale	17
GRI 416: Shëndeti dhe Siguria e klientëve 2016	416-1 Vlerësimi i ndikimeve mbi shëndetin dhe sigurinë e kategorive të produkteve dhe shërbimeve	-
	416-2 Incidentet e mospërputhjes në lidhje me ndikimet mbi Shendetin dhe në Sigurinë e produkteve dhe shërbimeve	17,27
GRI 417: Promovimi dhe Etiketimi 2016	417-1 Kërkesat për informacionin dhe etiketimin e produkteve dhe shërbimeve	-
	417-2 Incidentet emospërputhjes në lidhje me informacionin dhe etiketimin e produktit dhe shërbimit	27
	417-3 Incidentet e mospërputhjes në lidhje me komunikimet e promovimit	27

	KËRKESAT E HEQURA	ARSYEJA	SHPJEGIMI	N. I REF. GRI STANDARDET E INDUSTRISË	SIGURIA E JASHTME
	të gjitha kërkesat	Informacioni i padisponue-shëm/i paplotë	Shoqëria konsideron se informacioni nuk është i plotë, sipas kërkesave të Standardit. CCBS aktualisht është duke vlerësuar mbledhjen e informacionit përkatës dhe do t'i zbulojë ato në raportin e ardhshëm.		
					✓
	të gjitha kërkesat	Informacioni i padisponue-shëm/i paplotë	Shoqëria konsideron se informacioni nuk është i plotë, sipas kërkesave të Standardit. CCBS aktualisht është duke vlerësuar mbledhjen e informacionit përkatës dhe do t'i zbulojë ato në raportin e ardhshëm.		

INDEKSI I PËRMBAJTJES SË GRI

STANDARDET GRI	SHPALOSJET	VENDNDODHJA
LUFTA NDAJ NDRYSHIMIT TË KLIMËS		
GRI 3: Temat materiale 2021	3-3 Menaxhimi i temave materiale	48-49
GRI 302: Energjia 2016	302-1 Konsumi i energjisë brenda organizatës	50-52, 106-109
	302-2 Konsumi i energjisë jashtë organizatës	-
	302-3 Intensiteti i energjisë	52-53
	302-4 Reduktimi i konsumit të energjisë	-
	302-5 Reduktimet në kërkesat për energji të produkteve dhe shërbimeve	-

KËRKESAT E HEQURA	ARSYEJA	SHPJEGIMI	N. I REF. GRI STANDARDET E INDUSTRISË	SIGURIA E JASHTME
të gjitha kërkesat	Informacioni i padisponue-shëm/i paplotë	Shoqëria konsideron se informacioni nuk është i plotë, sipas kërkesave të Standardit. CCBS aktualisht është duke vlerësuar mbledhjen e informacionit përkatës dhe do t'i zbulojë ato në raportin e ardhshëm.		
të gjitha kërkesat	Informacioni i padisponue-shëm/i paplotë	Shoqëria konsideron se informacioni nuk është i plotë, sipas kërkesave të Standardit. CCBS aktualisht është duke vlerësuar mbledhjen e informacionit përkatës dhe do t'i zbulojë ato në raportin e ardhshëm.		
të gjitha kërkesat	Informacioni i padisponue-shëm/i paplotë	Shoqëria konsideron se informacioni nuk është i plotë, sipas kërkesave të Standardit. CCBS aktualisht është duke vlerësuar mbledhjen e informacionit përkatës dhe do t'i zbulojë ato në raportin e ardhshëm.		

INDEKSI I PËRMBAJTJES SË GRI

STANDARDET GRI	SHPALOSJET	VENDNDODHJA
LUFTA NDAJ NDRYSHIMIT TË KLIMËS		
GRI 305: Emetimet 2016	305-1 Emetimet direkte (Qëllimet nr. 1) GHG	53-55, 106-109 Për llogaritjen janë përdorur të dhënat hyrëse të konsumit të shumëzuara me faktorët përkatës të emetimeve të dhëna nga faktorët e konvertimit DEFRA për Raportimin e Kompanisë, 2022 dhe 2021. Faktorët e emetimit mund të gjenden në seksionin e Shtojcave Tabela 5.
	305-2 Emetimet e energjisë indirekte (Qëllimet nr. 2) GHG	56-57, 106-109 Për llogaritjen janë përdorur të dhënat hyrëse të konsumit të shumëzuar me faktorët përkatës të emetimeve të dhëna nga Terna Confronti Internazionali 2019.
	305-3 Emetimet e GHG të tjera indirekte (Qëllimet nr. 3)	-
	305-4 Intensiteti i emetimeve të GHG	53-55
	305-5 Reduktimi i emetimeve të GHG	-

	KËRKESAT E HEQURA	ARSYEJA	SHPJEGIMI	N. I REF. GRI STANDARDET E INDUSTRISË	SIGURIA E JASHTME
					✓
	të gjitha kërkesat	Informacioni i padisponue-shëm/i paplotë	Shoqëria konsideron se informacioni nuk është i plotë, sipas kërkesave të Standardit. CCBS aktualisht është duke vlerësuar mbledhjen e informacionit përkatës dhe do t'i zbulojë ato në raportin e ardhshëm.		
	të gjitha kërkesat	Informacioni i padisponue-shëm/i paplotë	Shoqëria konsideron se informacioni nuk është i plotë, sipas kërkesave të Standardit. CCBS aktualisht është duke vlerësuar mbledhjen e informacionit përkatës dhe do t'i zbulojë ato në raportin e ardhshëm.		

INDEKSI I PËRMBAJTJES SË GRI

STANDARDET GRI	SHPALOSJET	VENDNDODHJA
LUFTA NDAJ NDRYSHIMIT TË KLIMËS		
	305-6 Emetimet e substancave që shkatërrojnë ozonin (ODS)	-
GRI 305: Emetimet 2016	305- 7 Oksidet e azotit (NOx), oksidet e squfurit (SOx) dhe të tjera të rëndësishme	-
NDIKIMET DIREKTE NË MJEDIS		
GRI 3: Temat materiale 2021	306-1 Gjenerimi i mbetjeve dhe ndikimet e rëndësishme të lidhura me mbetjet	61-65
GRI 306: Mbetjet 2020	306-2 Menaxhimi i ndikimeve të rëndësishme të lidhura me mbetjet	65
	306-3 Mbetjet e gjeneruara	65
	306-4 Mbetjet e devijuara nga asgjësimi	-

	KËRKESAT E HEQURA	ARSYEJA	SHPJEGIMI	N. I REF. GRI STANDARDET E INDUSTRISË	SIGURIA E JASHTME
	të gjitha kërkesat	Informacioni i padisponue-shëm/i paplotë	Shoqëria konsideron se informacioni nuk është i plotë, sipas kërkesave të Standardit. CCBS aktualisht është duke vlerësuar mbledhjen e informacionit përkatës dhe do t'i zbulojë ato në raportin e ardhshëm.		
	të gjitha kërkesat	Informacioni i padisponue-shëm/i paplotë	Shoqëria konsideron se informacioni nuk është i plotë, sipas kërkesave të Standardit. CCBS aktualisht është duke vlerësuar mbledhjen e informacionit përkatës dhe do t'i zbulojë ato në raportin e ardhshëm.		
	të gjitha kërkesat	Informacioni i padisponue-shëm/i paplotë	Shoqëria konsideron se informacioni nuk është i plotë, sipas kërkesave të Standardit. CCBS aktualisht është duke vlerësuar mbledhjen e informacionit përkatës dhe do t'i zbulojë ato në raportin e ardhshëm.		

INDEKSI I PËRMBAJTJES SË GRI

STANDARDET GRI	SHPALOSJET	VENDNDODHJA
NDIKIMET DIREKTE NË MJEDIS		
GRI 306: Mbetjet 2020	306-5 Mbetjet e drejtuara për asgjësim	-
GRI 301: Materialet 2016	301-1 Materialet e përdorura sipas peshës ose vëllimit	61-63
	301-2 Materiale e ricikluara të përdorura	64
	301-3 Produktet e rikuperuara dhe materialet e tyre të paketimit	-
GRI 303: Uji dhe ujërat e ndotura 2018	303-1 Ndërveprimet me ujin si burim i përbashkët	58-60
	303-2 Menaxhimi i ndikimeve të lidhura me shkarkimin e ujit	58-60
	303-3 Tërheqja e ujit	58-59
	303-4 Shkarkimi i ujit	60
	303-5 Konsumi i ujit	109, Sasia e rezervuar e ujit nuk eshte e konsiderueshme, nuk ka ndryshim ne sasinë e ujit te rezervuar.
SHËNDETI DHE SIGURIA		
GRI 3: Temat materiale 2021	3-3 Menaxhimi i temave materiale	84

KËRKESAT E HEQURA	ARSYEJA	SHPJEGIMI	N. I REF. GRI STANDARDET E INDUSTRISË	SIGURIA E JASHTME
të gjitha kërkesat	Informacioni i padisponue-shëm/i paplotë	Shoqëria konsideron se informacioni nuk është i plotë, sipas kërkesave të Standardit. CCBS aktualisht është duke vlerësuar mbledhjen e informacionit përkatës dhe do t'i zbulojë ato në raportin e ardhshëm.		
të gjitha kërkesat	Informacioni i padisponue-shëm/i paplotë	Shoqëria konsideron se informacioni nuk është i plotë, sipas kërkesave të Standardit. CCBS aktualisht është duke vlerësuar mbledhjen e informacionit përkatës dhe do t'i zbulojë ato në raportin e ardhshëm.		

INDEKSI I PËRMBAJTJES SË GRI

STANDARDET GRI	SHPALOSJET	VENDNDODHJA
SHËNDETI DHE SIGURIA		
GRI 403: Shëndeti dhe siguria në punë 2018	403-1 Sistemi i menaxhimit të shëndetit dhe sigurisë në punë	84
	403-2 Identifikimi i rrezikut, vlerësimi i rrezikut dhe hetimi i incidentit	85-86
	403-3 Shëndeti në punë	87
	403-4 Pjesëmarrja, konsultimi dhe komunikimi i punëtorëve mbi shëndetin dhe sigurinë në punë	87
	403-5 Trajnimi i punëtorëve mbi shëndetin dhe sigurinë në punë	87
	403-6 Promovimi i shëndetit të punëtorëve	87
	403-7 Parandalimi dhe minimizimi i rreziqeve të shëndetit në ambjentet e punës	86-87
	403-8 Punëtorët e mbuluar nga një sistem i menaxhimit të shëndetit dhe sigurisë në punë	-
	403-9 Dëmtime në ambjentin e punës	84
	403-10 Sëmundja e lidhur me punën	-

KËRKESAT E HEQURA	ARSYEJA	SHPJEGIMI	N. I REF. GRI STANDARDET E INDUSTRISË	SIGURIA E JASHTME
të gjitha kërkesat	Informacioni i padisponue-shëm/i paplotë	Shoqëria konsideron se informacioni nuk është i plotë, sipas kërkesave të Standardit. CCBS aktualisht është duke vlerësuar mbledhjen e informacionit përkatës dhe do t'i zbulojë ato në raportin e ardhshëm.		
të gjitha kërkesat	Informacioni i padisponue-shëm/i paplotë	Shoqëria konsideron se informacioni nuk është i plotë, sipas kërkesave të Standardit. CCBS aktualisht është duke vlerësuar mbledhjen e informacionit përkatës dhe do t'i zbulojë ato në raportin e ardhshëm.		

INDEKSI I PËRMBAJTJES SË GRI

STANDARDET GRI	SHPALOSJET	VENDNDODHJA
RUAJTJA DHE ZHVILLIMI I BURIMEVE NJERËZORE		
GRI 3: Temat materiale 2021	3-3 Menaxhimi i temave materiale	68-69
GRI 202: Prezenca ne treg 2016	202-1 Raportet e pagës standarde të nivelit fillestarë sipas gjinisë krahasuar me pagën minimale vendore	93
	202-2 Përqindja e menaxhmentit të lartë të punësuar nga komuniteti lokal	-
GRI 401: Punësimi 2016	401-1 Punësimet e reja të punonjësve dhe qarkullimi i punonjësve	72-73
	401-2 Përfitimet e ofruara për punonjësit me kohë të plotë që nuk u ofrohen punonjësve të përkohshëm ose me kohë të pjesshme	-
	401-3 Leja e lindjes	-

KËRKESAT E HEQURA	ARSYEJA	SHPJEGIMI	N. I REF. GRI STANDARDET E INDUSTRISË	SIGURIA E JASHTME
të gjitha kërkesat	Informacioni i padisponue-shëm/i paplotë	Shoqëria konsideron se informacioni nuk është i plotë, sipas kërkesave të Standardit. CCBS aktualisht është duke vlerësuar mbledhjen e informacionit përkatës dhe do t'i zbulojë ato në raportin e ardhshëm.		
të gjitha kërkesat	Informacioni i padisponue-shëm/i paplotë	Shoqëria konsideron se informacioni nuk është i plotë, sipas kërkesave të Standardit. CCBS aktualisht është duke vlerësuar mbledhjen e informacionit përkatës dhe do t'i zbulojë ato në raportin e ardhshëm.		
të gjitha kërkesat	Informacioni i padisponue-shëm/i paplotë	Shoqëria konsideron se informacioni nuk është i plotë, sipas kërkesave të Standardit. CCBS aktualisht është duke vlerësuar mbledhjen e informacionit përkatës dhe do t'i zbulojë ato në raportin e ardhshëm.		

INDEKSI I PËRMBAJTJES SË GRI

STANDARDET GRI	SHPALOSJET	VENDNDODHJA
RUAJTJA DHE ZHVILLIMI I BURIMEVE NJERËZORE		
GRI 401: Punësimi 2016	404-1 Orë mesatare trajnimi në vit për punonjës	78-81
	404-2 Programet për përmirësimin e aftësive të punonjësve dhe programet e asistencës në tranzicion	-
	404-3 Përqindja e punonjësve që marrin rishikime të rregullta të performancës dhe zhvillimit të karrierës	-
GRI 402: Marrëdhëniet e punës/menaxhimit 2016	402-1 Periudhat minimale të njoftimit lidhur me ndryshimet operacionale	76
VENDI I PUNËS I DREJTË DHE GJITHPËRFSHIRËS		
GRI 3: Temat materiale 2021	3-3 Menaxhimi i temave materiale	76
GRI 406: Mosdiskriminimi 2016	406-1 Incidentet e diskriminimit dhe veprimet korrigjuese të ndërmarra	Nuk ka pasur incidente diskriminimi gjatë periudhës raportuese.
GRI 405: Diversiteti dhe mundësia e barabartë 2016	405-1 Diversiteti i organeve qeverisës dhe punonjësve	74-75
	405-2 Raporti i pagës bazë dhe shpërblimit të femrave ndaj meshkujve	83

	KËRKESAT E HEQURA	ARSYEJA	SHPJEGIMI	N. I REF. GRI STANDARDET E INDUSTRISË	SIGURIA E JASHTME
	të gjitha kërkesat	Informacioni i padisponue-shëm/i paplotë	Shoqëria konsideron se informacioni nuk është i plotë, sipas kërkesave të Standardit. CCBS aktualisht është duke vlerësuar mbledhjen e informacionit përkatës dhe do t'i zbulojë ato në raportin e ardhshëm.		
	të gjitha kërkesat	Informacioni i padisponue-shëm/i paplotë	Shoqëria konsideron se informacioni nuk është i plotë, sipas kërkesave të Standardit. CCBS aktualisht është duke vlerësuar mbledhjen e informacionit përkatës dhe do t'i zbulojë ato në raportin e ardhshëm.		

INDEKSI I PËRMBAJTJES SË GRI

STANDARDET GRI	SHPALOSJET	VENDNDODHJA
GJENERIMI DHE SHPËRNDARJA E VLERËS		
GRI 3: Temat materiale 2021	3-3 Menaxhimi i temave materiale	90
GRI 201: Performanca Ekonomike 2016	201-1 Vlera ekonomike direkte e gjeneruar dhe e shpërndarë	91
	201-2 Implikimet financiare dhe rreziqet dhe mundësitë e tjera	-
	201-3 Ndryshimet klimatike	-
	201-4 Ndihma financiare e marrë nga qeveria	-
GRI 413: Komunitetet lokale 2016	413-1 Operacionet me angazhimin e komunitetit lokal, vlerësimet e ndikimit dhe programet e zhvillimit	94-99

KËRKESAT E HEQURA	ARSYEJA	SHPJEGIMI	N. I REF. GRI STANDARDET E INDUSTRISË	SIGURIA E JASHTME
të gjitha kërkesat	Informacioni i padisponue-shëm/i paplotë	Shoqëria konsideron se informacioni nuk është i plotë, sipas kërkesave të Standardit. CCBS aktualisht është duke vlerësuar mbledhjen e informacionit përkatës dhe do t'i zbulojë ato në raportin e ardhshëm.		
të gjitha kërkesat	Informacioni i padisponue-shëm/i paplotë	Shoqëria konsideron se informacioni nuk është i plotë, sipas kërkesave të Standardit. CCBS aktualisht është duke vlerësuar mbledhjen e informacionit përkatës dhe do t'i zbulojë ato në raportin e ardhshëm.		
të gjitha kërkesat	Informacioni i padisponue-shëm/i paplotë	Shoqëria konsideron se informacioni nuk është i plotë, sipas kërkesave të Standardit. CCBS aktualisht është duke vlerësuar mbledhjen e informacionit përkatës dhe do t'i zbulojë ato në raportin e ardhshëm.		

INDEKSI I PËRMBAJTJES SË GRI

STANDARDET GRI	SHPALOSJET	VENDNDODHJA
GJENERIMI DHE SHPËRNDARJA E VLERËS		
GRI 413: Komunitetet lokale 2016	413-2 Operacionet me ndikime të rëndësishme aktuale dhe të mundshme negative në komunitetet lokale	-
INTEGRITETI I BIZNESIT		
GRI 3: Temat materiale 2021	3-3 Menaxhimi i temave materiale	26
GRI 205: Anti-korrupsion 2016	205-1 Operacionet e vlerësuara për rreziqe që lidhen me korrupsionin	-
	205-2 Komunikimi dhe trajnimi për politikat dhe procedura kundër korrupsionit	-
	205-3 Incidentet e konfirmuara të korrupsionit dhe veprimet e ndërmarra	26-27
GRI 206: Sjellja anti-konkurruese 2016	206-1 Veprimet ligjore për praktikat anti-konkurruese të sjelljes, anti-trust dhe monopolit	26

	KËRKESAT E HEQURA	ARSYEJA	SHPJEGIMI	N. I REF. GRI STANDARDET E INDUSTRISË	SIGURIA E JASHTME
	të gjitha kërkesat	Informacioni i padisponue-shëm/i paplotë	Shoqëria konsideron se informacioni nuk është i plotë, sipas kërkesave të Standardit. CCBS aktualisht është duke vlerësuar mbledhjen e informacionit përkatës dhe do t'i zbulojë ato në raportin e ardhshëm.		
	të gjitha kërkesat	Informacioni i padisponue-shëm/i paplotë	Shoqëria konsideron se informacioni nuk është i plotë, sipas kërkesave të Standardit. CCBS aktualisht është duke vlerësuar mbledhjen e informacionit përkatës dhe do t'i zbulojë ato në raportin e ardhshëm.		
	të gjitha kërkesat	Informacioni i padisponue-shëm/i paplotë	Shoqëria konsideron se informacioni nuk është i plotë, sipas kërkesave të Standardit. CCBS aktualisht është duke vlerësuar mbledhjen e informacionit përkatës dhe do t'i zbulojë ato në raportin e ardhshëm.		
					✓

INDEKSI I PËRMBAJTJES SË GRI

STANDARDET GRI	SHPALOSJET	VENDNDODHJA
ZINXHIRI PËRGJEGJËS I FURNIZIMIT		
GRI 3: Temat materiale 2021	3-3 Menaxhimi i temave materiale	100
GRI 204: Praktikat e prokurimit 2016	204-1 Përqindja e shpenzimeve për furnitorët lokalë	101-102
GRI 308: Vlerësimi mjedisor i furnitorëve 2016	308-1 Furnitorët e rinj që u kontrolluan duke përdorur kritere mjedisore	CCBS nuk ka aktualisht një proces të strukturuar të vlerësimit të furnitorëve sipas kritereve mjedisore, edhe pse furnitorët e konsideruar strategjikë i nënshtrohen periodikisht kritereve strikte të vlerësimit nga TCCC. CCBS megjithatë vlerëson të aplikoi listën e saj të kontrollit të vlerësimit për këto kritere. Për këtë arsye, në vitin 2022 dhe 2021 nuk është kryer asnjë vlerësim për furnitorët e rinj në bazë të kritereve të mjedisit dhe si rezultat përqindja e furnitorëve të rinj që u kontrolluan duke përdorur kriteret mjedisore është 0%.
	308-2 Ndikimet negative mjedisore në zinxhirin e furnizimit dhe veprimet e ndërmarra	-

KËRKESAT E HEQURA	ARSYEJA	SHPJEGIMI	N. I REF. GRI STANDARDET E INDUSTRISË	SIGURIA E JASHTME
të gjitha kërkesat	Informacioni i padisponue-shëm/i paplotë	Shoqëria konsideron se informacioni nuk është i plotë, sipas kërkesave të Standardit. CCBS aktualisht është duke vlerësuar mbledhjen e informacionit përkatës dhe do t'i zbulojë ato në raportin e ardhshëm.		

INDEKSI I PËRMBAJTJES SË GRI

STANDARDET GRI	SHPALOSJET	VENDNDODHJA
ZINXHIRI PËRGJEGJËS I FURNIZIMIT		
GRI 414: Vlerësimi social i furnitorëve 2016	414-1 Furnitorët e rinj që u kontrolluan duke përdorur kriteret sociale	CCBS nuk ka aktualisht një proces të strukturuar të vlerësimit të furnitorëve sipas kritereve sociale, edhe pse furnitorët e konsideruar strategjikë i nënshtrohen periodikisht kritereve strikte të vlerësimit nga TCCC. CCBS megjithatë vlerëson të aplikoi listën e saj të kontrollit të vlerësimit për këto kritere. Për këtë arsye, në vitin 2022 dhe 2021 nuk është kryer asnjë vlerësim për furnitorët e rinj në bazë të kritereve sociale dhe si rezultat përqindja e furnitorëve të rinj që u kontrolluan duke përdorur kriteret mjedisore është 0%.
	414-2 Ndikimet negative sociale në zinxhirin e furnizimit dhe veprimet e ndërmarra	-
EDUKIMI I KLIENTIT		
GRI 3: Temat materiale 2021	3-3 Menaxhimi i temave materiale	22-23,26,38-39,65

	KËRKESAT E HEQURA	ARSYEJA	SHPJEGIMI	N. I REF. GRI STANDARDET E INDUSTRISË	SIGURIA E JASHTME
	të gjitha kërkesat	Informacioni i padisponue-shëm/i paplotë	Shoqëria konsideron se informacioni nuk është i plotë, sipas kërkesave të Standardit. CCBS aktualisht është duke vlerësuar mbledhjen e informacionit përkatës dhe do t'i zbulojë ato në raportin e ardhshëm.		

LISTA E SHKURTESAVE

ACIES - Aziende Commerciali Industriali e Servizi S.r.l.

KD - Këshilli Drejtues

VKP - Veprime Korrigjuese dhe Parandaluese

CCBS - Coca-Cola Bottling Shqipëria Shpk

CCTM – Marka tregtare Coca-Cola

CO_2 - Dioksid karboni

ESG - Mjedisore, Sociale dhe Mirëqeversie ("Environmental, Social, and Governance")

FIAA - Shoqata e Investitorëve të Huaj në Shqipëri ("Foreign Investment Albanian Association")

PF – Pasqyratë Financiare

GHG – Gazrat me efekt serë ("Greenhouse Emissions")

LG – Lëvizja e Gjelbërt

GRI - Iniciativa Globale e Raportimit ("Global Reporting Initiative")

IMCR - Menaxhimi i incidenteve dhe zgjidhja e krizave

ISHTI - Inspektorati Shtetëror Teknik dhe Industrial

SMSSP - Sistemi i Menaxhimit të Shëndetit dhe Sigurisë në Punë

PPM - Pajisje Personale Mbrojtëse

rPET – PET i ricikluar/nga burime të rinovueshme

TCCC - The Coca-Cola Company

TCCEC - The Coca-Cola Export Corporation

KORE - Kërkesat operacionale të Coca-Cola ("The Coca-Cola Operating Requirements")

BP – Plani i biznesit

Ernst & Young Certified Auditors
Albania Branch
NIUS: K61911012I
Rr. Ibrahim Rugova,
Sky Tower, 6th floor
1001,Tirana, Albania

Tel: +35542419575
ey.com

Raporti i sigurisë së audituesit të pavarur

Për menaxhimin e Coca-Cola Bottling Shqipëria sh.p.k.

Objektivi

Ne kemi qenë të angazhuar nga Coca-Cola Bottling Shqipëria sh.p.k. (ci-après "CCBS" ose "the Company") për të kryer një 'angazhim të kufizuar sigurie', siç përcaktohet nga Standardet Ndërkombëtare mbi Angazhimet e Sigurimit, këtu pasi është referuar si angazhimi, për të raportuar mbi zbulimet e listuara më poshtë ("Subjekti") që përmban Raporti i Qëndrueshmërisë 2022 i Shoqërisë ("Raporti"). Zbulimet e listuara më poshtë mbulojnë periudhën nga 1 janari 2022 deri më 31 dhjetor 2022:

1. GRI 2-1 Detajet organizative
2. GRI 2-2 Njësitë e përfshira në raportimin e qëndrueshmërisë së organizatës
3. GRI 2-3 Periudha e raportimit, frekuenca dhe pika e kontaktit
4. GRI 2-4 Rideklarimet e informacionit
5. GRI 2-5 Sigurimi i jashtëm
6. GRI 2-10 Nominimi dhe përzgjedhja e organit më të lartë të qeverisjes
7. GRI 2-19 Politikat e kompensimit
8. GRI 2-27 Respektimi i ligjeve dhe rregullave
9. GRI 205-3 Incidentet e konfirmuara të korrupsionit dhe veprimet e ndërmarra
10. GRI 305-1 Emetimet direkte (Qëllimet nr. 1) Emetimet e GES
11. GRI 416-2 Incidentet e mosrespektimit në lidhje me ndikimet shëndetësore dhe të sigurisë së produkteve dhe shërbimeve
12. GRI 3-3 Menaxhimi i temave materiale, për temat Produkti përgjegjës dhe komunikimet transparente, Lufta ndaj ndryshimeve klimatike dhe integriteti i biznesit
13. Deklarata e përdorimit e përfshirë në indeksin e përmbajtjes GRI

Përveçse siç përshkruhet në paragrafin e mëparshëm, i cili përcakton fushën e angazhimit tonë, ne nuk kryenim procedura sigurie mbi informacionin e mbetur të përfshirë në Raport dhe në këtë mënyrë, ne nuk shprehim një përfundim mbi këtë informacion..

Kriteret e aplikuara nga CCBS

Në përgatitjen e lëndës, Shoqëria aplikoi versionin e vitit 2021 të standardeve gri.

Përgjegjësitë e CCBS

Menaxhmenti i Shoqërisë është përgjegjës për përzgjedhjen e Kritereve, dhe për paraqitjen e lëndës në përputhje me atë Kriter, në të gjitha aspektet materiale. Kjo përgjegjësi përfshin ngritjen dhe mbajtjen e kontrolleve të brendshme, mbajtjen e regjistrave të duhur dhe bërjen e vlerësimeve që janë relevante për përgatitjen e Lëndës, në mënyrë që ajo të jetë e lirë nga keqdeklarimi material, qoftë për shkak të mashtrimit apo gabimit.

Përgjegjësitë e EY

Përgjegjësia jonë është të shprehim një përfundim mbi paraqitjen e lëndës në bazë të provave që kemi marrë.

Ne kryem angazhimin tonë në përputhje me *Standardin Ndërkombëtar për Angazhimet e Sigurimit Përveç Auditimeve apo Shqyrtimeve të Informacionit Financiar Historik* ('ISAE 3000 (Rishikuar)'), dhe kushtet e referimit për këtë angazhim siç është rënë dakord me Kompaninë. Këto standarde kërkojnë që ne të planifikojmë dhe të kryejmë angazhimin tonë për të shprehur një përfundim nëse jemi në dijeni të ndonjë modifikimi material që duhet t'i bëhet Lëndës në mënyrë që ajo të jetë në përputhje me Kriteret, dhe të lëshojë një raport. Natyra, koha dhe shtrirja e procedurave të zgjedhura varen nga gjykimi ynë, duke përfshirë një vlerësim të rrezikut të keqdeklarimit material, qoftë për shkak të mashtrimit apo gabimit.

Ne besojmë se provat e përftuara janë të mjaftueshme dhe të përshtatshme për të siguruar një bazë për përfundimet tona të kufizuara të sigurimit.

Pavarësia jonë dhe menaxhimi i cilësisë

Ne kemi ruajtur pavarësinë tonë dhe konfirmojmë se kemi përmbushur kërkesat e Kodit të Etikës për Kontabilistët Profesionistë të lëshuar nga Bordi Ndërkombëtar i Standardeve të Etikës për Kontabilistët dhe kemi kompetencat dhe përvojën e kërkuar për të kryer këtë angazhim sigurie.

EY gjithashtu aplikon Standardin Ndërkombëtar mbi *Menaxhimin e Cilësisë 1, Menaxhimin e Cilësisë për Firmat që kryejnë auditime ose shqyrtime të deklaratave financiare, ose angazhime të tjera të Sigurimit ose Shërbimeve të Lidhura*, që kërkon që ne të projektojmë, zbatojmë dhe operojmë një sistem të menaxhimit të cilësisë duke përfshirë politikat apo procedurat në lidhje me respektimin e kërkesave etike, standardeve profesionale dhe kërkesave ligjore dhe rregullatore të zbatueshme.

Përshkrimi i procedurave të kryera

Procedurat e kryera në një angazhim të kufizuar sigurie ndryshojnë në natyrë dhe kohë nga, dhe janë më pak në masë se sa për një angazhim të arsyeshëm të sigurimit. Si pasojë, niveli i sigurimit të marrë në një angazhim të kufizuar sigurie është shumë më i ulët se siguria që do të ishte marrë po të ishte kryer një angazhim i arsyeshëm sigurie. Procedurat tona ishin projektuar për të marrë një nivel të kufizuar sigurie mbi të cilin të bazonim përfundimin tonë dhe të mos jepnim të gjitha provat që do të kërkoheshin për të dhënë një nivel të arsyeshëm sigurie.

Edhe pse shqyrtuam efektivitetin e kontrolleve të brendshme të menaxhmentit kur përcaktuam natyrën dhe shtrirjen e procedurave tona, angazhimi ynë i sigurimit nuk ishte projektuar për të dhënë siguri mbi kontrollet e brendshme. Procedurat tona nuk përfshinin kontrollet e testimit apo kryerjen e procedurave që kishin të bënin me kontrollimin e agregimit apo llogaritjen e të dhënave brenda sistemeve të IT- së.

Një angazhim i kufizuar sigurie konsiston në bërjen e hetimeve, kryesisht të personave përgjegjës për përgatitjen e lëndës dhe të informacionit lidhur me të, dhe aplikimin e procedurave analitike dhe të tjera të përshtatshme.

Procedurat tona përfshinin:

1. Kryerja e intervistave me disa menaxherë të CCBS-së për të kuptuar gjendjen aktuale të aktiviteteve dhe proceseve të qëndrueshmërisë për periudhën raportuese.
2. Intervistimi i specialistëve përgjegjës për menaxhimin, mbledhjen dhe shqyrtimin e të dhënave të qëndrueshmërisë të raportuara për qëllime të raportimit të brendshëm dhe publik, të lidhura me zbulimet e GRI nën fushën e angazhimit tonë të sigurimit
3. Kontrolli i Raportit për transpozicionin dhe paraqitjen e duhur të të dhënave të qëndrueshmërisë të lidhura me zbulimet GRI nën fushën e angazhimit tonë të sigurimit.
4. Leximi i informacionit apo shpjegimeve për të mbështetur të dhënat, deklaratat dhe pohimet kryesore lidhur me zbulimet e GRI nën fushën e angazhimit tonë të sigurimit
5. Duke kërkuar përfaqësimin e menaxhmentit të shoqërisë mbi pohimet kryesore

Kemi kryer edhe procedura të tjera të tilla, siç i konsideronim të nevojshme në rrethanat.

Përfundimi

Bazuar në procedurat tona dhe provat e përftuara, ne nuk jemi në dijeni të ndonjë modifikimi material që duhet t'i bëhet Lëndës, në mënyrë që ajo të jetë në përputhje me Kriteret.

Përdorim i kufizuar

Ky raport ka për qëllim vetëm informacionin dhe përdorimin e CCBS dhe nuk ka për qëllim të jetë dhe nuk duhet të përdoret nga askush tjetër përveç CCBS.

Tiranë, 12 Dhjetor 2023

Për dhe në emër të

Ernst & Young Certified Auditors-

Dega Shqipëri

Mario Vangjeli