



Rapport Développement Durable SBFE

2022



Sommaire



Introduction

Rapport
Développement
Durable SBFE

3

Ceci est le second rapport annuel de SBFE sur le Développement Durable, relatif à l'année 2022. Il s'appuie sur le rapport initial publié l'an dernier. Les données sur les émissions de carbone de l'ensemble de notre chaîne de valeur (scopes 1, 2 et 3) et sur notre consommation d'eau ont fait l'objet d'une vérification indépendante par KPMG.

*Une croissance bénéfique à tous



Le mot du Président

Pour un fervent partisan du Développement Durable comme moi, l'année 2022 n'a pas manqué d'intérêt. Certes, nous avons eu de nombreux défis à relever. Comme toutes les entreprises, nous avons dû faire face à l'envolée des prix, à des crises d'envergure mondiale et à la réalité toujours plus pressante de l'urgence climatique.

Mais nous avons également été témoins en 2022 d'avancées qui me donnent de l'espoir pour l'avenir. Chez Suntory Beverage & Food Europe, nos objectifs et nos valeurs nous engagent à contribuer de manière positive au monde qui nous entoure, à la fois dans ce que nous faisons mais aussi dans la manière dont nous le faisons. Notre feuille de route pour le Développement Durable est guidée par notre valeur fondamentale : « Growing for Good » *.

En dehors de notre organisation, j'ai eu la chance d'aider et d'accélérer la transition vers un système alimentaire plus durable et plus sain dans toute l'Europe, grâce à ma nomination en tant que Président de l'association européenne des boissons non alcoolisées, l'UNESDA.

C'est une conviction très forte pour moi : la puissance économique des entreprises doit servir la transition environnementale et apporter des changements positifs. Cette responsabilité se reflète dans notre nouvelle raison d'être, qui traduit notre volonté de « Créer des moments de plaisir qui donnent de l'éclat au quotidien, en toute conscience de la nature » et célèbre le rôle que nos produits et nos marques peuvent jouer pour apporter ces moments de convivialité. Depuis longtemps, nous donnons vie à cette raison d'être par la devise « Growing for Good »*, affirmant que notre croissance doit être bénéfique à toutes nos parties prenantes grâce à une approche profondément inclusive.

SBFE vit dans l'action. Quels que soient les défis auxquels nous faisons face, nous prenons toujours des mesures pour atteindre nos objectifs en matière de Développement Durable et montrons la voie à suivre. Dans le cadre de mon nouveau rôle au sein de l'UNESDA, une organisation qui reconnaît l'importance de notre secteur pour l'économie et l'emploi en Europe, je peux promouvoir notre rôle collectif dans la conduite du changement vers le Développement Durable, notamment en ce qui concerne l'économie circulaire et l'action pour rendre les emballages plus durables.

C'est dans cet état d'esprit que j'ai le plaisir de vous présenter le premier rapport complet de SBFE sur le Développement Durable, qui s'appuie sur le rapport initial que nous avons publié l'année dernière. Il fournit des informations et des données actualisées sur les quatre piliers de notre stratégie RSE. Parmi les réalisations majeures, notons une réduction de 24 % des sucres ajoutés dans l'ensemble de notre portefeuille par rapport à 2015, la présentation de notre guide de la Diversité, de l'Équité et de l'Inclusion en libre accès et le lancement de « Together for Good », un nouveau moyen pour nos collaborateurs de vivre notre valeur « Giving back to society »**.

Ce rapport s'inscrit dans notre engagement à toujours agir en parfaite transparence, tant sur les moyens que sur les résultats, et à inviter nos parties prenantes à nous questionner sur nos ambitions et nos engagements.



Peter Harding
Chief Executive Officer,
Suntory Beverage & Food Europe

*« Une croissance bénéfique à tous »

**« Rendre à la société »

À Propos de Suntory Beverage & Food Europe



À propos de Suntory Beverage & Food Europe

Créée en 2014, Suntory Beverage & Food Europe (SBFE) est l'une des cinq divisions régionales du groupe japonais Suntory, un leader mondial du secteur des boissons.

Nous sommes fiers de faire partie d'une entreprise familiale riche d'un héritage de 120 ans et nous restons inspirés par l'esprit de son fondateur, Shinjiro Torii. SBFE est composée de 3 400 personnes travaillant dans toute l'Europe sur des marques iconiques telles que Schweppes*, Orangina, Lucozade, Ribena, La Casera, Oasis*, Pulco et MayTea, et qui s'engagent à proposer des boissons de qualité, adaptées aux goûts des consommateurs, et à contribuer à leur consommation responsable.

*Appartenant à SBFE et commercialisée dans les territoires respectifs de SBFE

Chiffres clés



2,11 milliards €
de chiffre d'affaires (2022)

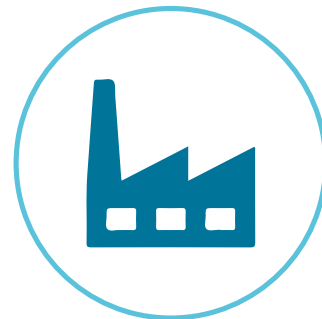


8

marques
célèbres



Présent dans
plus + de
80
pays



9 sites de
production et
de recherche



2,69 milliards de litres
de boissons vendus (2022)



3 400
salariés



Notre Philosophie

Cette année, nous avons dévoilé notre nouvelle raison d'être, « *créer des moments de plaisir qui donnent de l'éclat au quotidien, en toute conscience de la nature* », ainsi que les principes que nos collaborateurs doivent mettre en œuvre pour la réaliser : *Growing for Good**, *Yatte Minahare*** et *Giving back to Society****.

Si ces concepts ne sont pas nouveaux pour nous, cette reformulation de notre philosophie vise à résumer ce qui nous caractérise le plus en tant qu'entreprise. Nous ne sommes pas seulement un producteur de boissons. Nous sommes une entreprise qui crée des expériences enrichissantes, du plaisir et de l'inspiration pour chacun de nos consommateurs et clients.

Nous savons aussi, chez SBFE, que la vie perd son éclat lorsque la nature et les conditions sociales sont dégradées. Notre raison d'être s'exprime par la notion de « Growing for Good », soit « Une croissance bénéfique pour tous », une de nos trois valeurs et le fondement de notre stratégie de Développement Durable. « Growing for Good » reflète notre conviction que bien-être et croissance sont d'égale importance et intimement liés. Plus notre entreprise sera forte, plus notre impact pourra être positif.

Cette vision s'applique à l'entreprise dans son ensemble ainsi qu'à chaque individu. Il ne s'agit pas simplement de favoriser la croissance de l'entreprise, mais de nous développer nous-mêmes : d'apprendre et d'essayer de nouvelles expériences pour devenir meilleurs dans tout ce que nous entreprenons. Plus qu'une ambition, c'est un véritable état d'esprit qui anime notre entreprise au quotidien. Il nous encourage en permanence à gérer l'entreprise de façon efficace et dynamique, tout en s'appuyant sur nos collaborateurs et le travail à long terme pour réussir.

* « Une croissance bénéfique à tous »

** « Allons-y » en japonais

*** « Redonner à la société »



Nous souhaitons que notre entreprise ait toujours un impact positif sur la société. Nous voulons un avenir meilleur pour tous et nous agissons en ce sens.

Notre Philosophie



Notre raison d'être

Créer des moments de plaisir qui donnent de l'éclat au quotidien, en toute conscience de la nature.



Nos valeurs

- **Growing for Good:** SBFE s'engage pour la croissance inclusive. En élargissant notre champ d'action, notre présence et notre influence mondiales, nous nous efforçons d'apporter des bienfaits à la société et à toutes nos parties prenantes.
- **Yatte Minahare:** Déterminés à sortir des pratiques établies pour réaliser l'impossible, nous poursuivons des objectifs ambitieux et ne nous laissons pas décourager par d'éventuels échecs. Innover n'est pas facile mais, avec de la persévérance, nous y parvenons.
- **Giving Back to Society:** Nous réinvestissons nos bénéfices non seulement pour le développement de notre entreprise et de nos équipes, mais aussi en soutien à la société et à l'environnement. Nous consacrons notre temps et nos compétences à transformer le quotidien des communautés dans lesquelles nous vivons et travaillons.



Nos comportements

L'ensemble de nos attitudes et comportements, qui constituent le « Suntory Leadership Spirit »*, détermine la qualité de notre performance. Il est partagé par toutes les sociétés du groupe Suntory. Ces comportements sont utilisés pour évaluer le « Comment » des collaborateurs, au même titre que leurs résultats au vu des objectifs fixés (le « Quoi »).

- **Yatte Minahare:** Agit avec audace, engagement avec une forte volonté d'apporter une valeur ajoutée et d'obtenir des résultats. Cultive l'innovation en expérimentant et en apprenant des succès et des échecs.
- **Priorité au Gemba:** Agit en accord avec l'esprit du Gemba (être sur le terrain », « là où tout se passe ») pour mieux comprendre les besoins des consommateurs, des clients et des collaborateurs, tout en identifiant de nouvelles opportunités de créer et d'apporter de la valeur.
- **Ensemble c'est mieux:** Cultive l'esprit de collaboration avec différentes équipes et par-delà les frontières. Encourage la diversité des points de vue et crée un climat inclusif qui permet de briser les barrières, dépasser les hiérarchies et tirer le meilleur parti de notre compétence collective.
- **Tourné vers l'avenir:** Anticipe les possibilités futures et adopte une vision globale de l'entreprise en cherchant l'équilibre entre besoins actuels et perspective à long terme. Élabore des plans appropriés alignés avec notre valeur « Growing for Good ».
- **Favorise la croissance :** Fait preuve d'un engagement au développement de soi et d'autrui. Adopte une approche globale sur le long terme afin de conjuguer bien-être personnel, parcours professionnel et objectifs de l'entreprise.

Growing for Good

Notre stratégie de Développement Durable guidée par notre valeur « *Growing for Good* » se concentre sur les impacts de notre entreprise sur la société et l'environnement. Elle s'adresse à nos consommateurs, nos partenaires, nos collaborateurs et les communautés où nous sommes présents. Notre objectif global est de maximiser l'impact positif que nous pouvons avoir.

Cela implique de proposer des boissons qui donnent du plaisir tout en s'inscrivant dans des modes de vie équilibrés et actifs. Growing for Good exige également que nous accompagnions et formions nos collaborateurs et que nous travaillions avec nos communautés à des initiatives qui améliorent la qualité de vie. En parallèle, nous nous efforçons de minimiser les effets négatifs de notre activité par la réduction des émissions de carbone et de la consommation d'eau, le développement d'emballages durables et la garantie d'une chaîne d'approvisionnement éthique et transparente.

Notre politique *Growing for Good* constitue la base de notre stratégie. Elle est composée de quatre principaux piliers : nos ressources, nos boissons, la société et nos collaborateurs. Nous avons d'abord élaboré cette politique en 2018 après une analyse de matérialité, qui a permis d'identifier les enjeux de Développement Durable essentiels à la gestion de notre entreprise. Pour assurer son exhaustivité, sa pertinence et son importance pour nos équipes, nous avons invité des experts externes et des dirigeants d'entreprises, ainsi que des collaborateurs de toute l'entreprise, à participer à des ateliers collaboratifs. Mais seule cette initiative ponctuelle ne peut répondre à ces challenges. C'est la raison pour laquelle nous identifions constamment les enjeux nouveaux et émergents et les intégrons à notre cadre de travail. Cette approche nous permet de garder une longueur d'avance sur les défis émergents du Développement Durable, tels que la biodiversité.



Notre stratégie repose sur notre [Politique de développement durable](#). Celle-ci définit notre approche du Développement Durable au sein de SBFE, ainsi que nos actions telles que le respect de la réglementation environnementale, la mise en place de systèmes de gestion dans l'ensemble de nos activités pour améliorer en permanence nos performances en matière de Développement Durable, et la sensibilisation de nos équipes aux enjeux et exigences du développement durable afin d'assurer la responsabilisation de tous les collaborateurs.

Notre approche *Growing for Good* est étroitement intégrée à notre stratégie d'entreprise. Chaque année, dans le cadre de la définition des priorités stratégiques de SBFE, nous établissons une liste de priorités relatives au Développement Durable en fonction des besoins de notre entreprise, des retours de nos parties prenantes et d'éléments externes.

En 2022, nos quatre priorités relatives au Développement Durable étaient :



Emballages durables
(notamment le plastique)



Teneur en sucre



Empreinte CO₂



**« Giving Back to Society »
(Rendre à la Société)**

Ces priorités ont été communiquées à tous les collaborateurs de SBFE.



L'analyse de matérialité

En 2022, nous avons entrepris une nouvelle analyse de matérialité qui vise à améliorer et à affiner notre compréhension de nos impacts sociaux et environnementaux. Elle nous a permis d'actualiser notre politique et notre stratégie afin de nous assurer qu'ils continuent de refléter notre activité et le monde qui nous entoure.

Ce processus a impliqué la comparaison de SBFE avec la concurrence, l'examen des normes et des notations externes en matière de Développement Durable, une enquête auprès des salariés de l'entreprise, des entretiens avec des experts indépendants et une collaboration étroite avec notre service de gestion des risques. Les résultats du processus de matérialité serviront de base à une version évoluée de notre stratégie de Développement Durable en 2023.



Usine d'embouteillage
au Royaume-Uni

Engagement des parties prenantes et partenariats

Notre stratégie *Growing for Good* et nos priorités en matière de Développement Durable s'appuient toujours sur les retours de nos parties prenantes internes comme externes, avec qui nous entretenons un dialogue constant par le biais de divers canaux. Le maintien de ce dialogue garantit que nous agissons sur les questions qui comptent le plus pour nos partenaires et qui auront un impact sur notre réussite commerciale à long terme.



Nous sommes conscients de ne pouvoir résoudre seuls les défis du Développement Durable : pour cela, la collaboration est essentielle. Par conséquent, nous participons activement à des initiatives externes et adhérons auprès d'associations sectorielles afin d'accroître notre impact et de nous aider à réaliser notre raison d'être et à mettre en œuvre notre stratégie de Développement Durable. Si nous contribuons à un éventail beaucoup plus large d'initiatives, nos principaux partenariats, projets et associations sont présentés ci-dessous.

- [Apprentice Nation](#)
- [Carbios](#)
- [Cool Farm Tool](#)
- [FareShare](#)
- [The Farming and Wildlife Advisory Group](#)
- [Secours Populaire](#)
- [Sedex](#)
- [L'initiative Science-Based Targets \(par l'intermédiaire de Suntory\)](#)
- [Sustainable Agriculture Initiative](#)
- [Signataire du code de conduite de l'UE pour des pratiques entrepreneuriales et commerciales responsables](#)
- [UNESDA, BSDA, BRF, ANFABRA, WFA](#)

Notre approche de l'engagement des parties concernées :

● Partenaires commerciaux et fournisseurs

Nous travaillons régulièrement avec nos partenaires commerciaux et nos fournisseurs sur l'ensemble de notre chaîne de valeur pour améliorer la qualité des produits et partager les meilleures pratiques de développement durable.

● Consommateurs et clients

Nous traitons les demandes, les remontées et les commentaires des consommateurs par le biais de canaux comme notre service consommateurs et les réseaux sociaux et nous nous engageons auprès des groupes de consommateurs pour recevoir des retours sur nos produits et notre marketing. Le dialogue avec les clients est entretenu par notre équipe commerciale. Sur notre site web, nous publions également des actualités relatives à nos marques et à l'entreprise.

● Pouvoirs publics, ONG et organisations de la société civile

Nous rencontrons régulièrement des représentants des autorités, d'ONG et d'organisations de la société civile et échangeons avec eux lors de forums sectoriels ou de consultations des parties prenantes. Nous veillons également à communiquer sur notre site web SBFE sur les activités de l'entreprise susceptibles de les intéresser.

● Salariés, autres collaborateurs et syndicats

Nous sommes régulièrement en contact avec nos collaborateurs au moyen de nos enquêtes et de nos forums d'engagement. Nous mettons à leur disposition une ligne téléphonique qui leur permet de partager leurs préoccupations. Nous communiquons également via les canaux de notre entreprise.



Nos avancées par rapport à nos priorités pour l'année 2022:

Pilier	Objectif	2022	État
Nos boissons	35 % de sucre en moins dans nos boissons à l'horizon 2025	24%	Point de vigilance
	Doubler le volume de boissons vendues avec un taux de sucre inférieur à 5g/100ml d'ici 2025 par rapport à 2015	2,8 fois	En bonne voie ou en avance
Nos ressources	Réduction de 50 % des émissions de gaz à effet de serre au niveau des Scopes 1 et 2 d'ici 2030 par rapport à 2019	18,9%	En bonne voie ou en avance
	Réduction de 30 % des émissions du Scope 3 d'ici 2023 par rapport à 2019	12,9%	En retard pour atteindre l'objectif
	Des bouteilles en plastique 100 % durable d'ici 2030		En bonne voie ou en avance
	50% de RPET (plastique recyclé) dans nos bouteilles plastiques d'ici 2025	36%	En bonne voie ou en avance
	Des bouteilles 100 % recyclables d'ici 2025	75%	Point de vigilance
	Zéro déchets envoyés à la décharge par les usines et les entrepôts appartenant à SBFE d'ici 2023	1,1%	Point de vigilance
	100% des déchets recyclables issus des usines et entrepôts appartenant à SBFE recyclés d'ici 2030	95%	Point de vigilance
	Réduction de 50 % des déchets alimentaires d'ici 2050 par rapport à 2019*	11%	Point de vigilance
	Réduction de 20 % de la consommation d'eau par litre de boisson produite d'ici 2030 (par rapport à l'année 2015)**	15%	En bonne voie ou en avance



*Données basées sur l'ancien champ d'application, en attente de recalcul. Le champ d'application pour les déchets alimentaires a été redéfini en 2023 pour couvrir 100 % de la chaîne d'approvisionnement alimentaire SBFE et exclure les denrées alimentaires réorientées vers l'alimentation animale ou les banques alimentaires

**Volume d'eau prélevé par kilolitre de production

Notre Gestion des Risques

La fonction GRCL (Gouvernance, Risques, Conformité et Juridique) de SBFE a pour rôle d'anticiper, de minimiser et de gérer les risques, de défendre et de protéger l'entreprise, d'informer, de conseiller sur le cadre légal à respecter et d'encourager des comportements éthiques.

Cette fonction regroupe les services risques, contrôle interne, audit interne, et juridique, sous la responsabilité de la Directrice GRCL, membre du comité exécutif de SBFE. Ensemble, les équipes chargées des risques et du contrôle interne veillent à protéger l'entreprise en garantissant la mise en place d'un environnement de contrôle efficace, l'identification et la minimisation des risques au moyen de mécanismes de contrôle appropriés, ainsi que la communication et le suivi de ces contrôles.

L'identification des risques intervient à différents niveaux au sein de SBFE, dans le cadre d'un cycle continu de gestion des risques. Plusieurs canaux et sources d'information internes et externes sont utilisés pour identifier les risques, dont les ateliers internes sur les risques et les briefings d'information sur les risques ouverts au public. Tout collaborateur peut identifier et enregistrer de nouveaux risques via le portail de gestion des risques de SBFE. Les nouveaux risques sont étudiés par l'équipe dédiée avant d'être assignés aux processus et/ou aux responsables appropriés pour être évalués.

Cette évaluation s'appuie sur un ensemble de critères standardisés axés sur quatre indicateurs clés (impact, probabilité, vélocité et niveau de préparation à la gestion). L'évaluation des risques est effectuée par des experts internes en la matière, qui s'approprient les sujets en tant que « Risk Owners ». Ils sont chargés de veiller

à ce que les risques soient correctement gérés et à ce que des mesures d'atténuation et des plans d'action appropriés soient définis et mis en œuvre. Chaque risque se voit également attribuer un « Executive Risk Owner », membre du comité exécutif de SBFE chargé de l'évaluation et de l'atténuation appropriée du risque en question.

Les risques font l'objet d'un suivi et d'un reporting continu, via une plateforme de gestion des risques dont l'accès est réservé aux services Risques et Contrôle interne. Cela permet à l'équipe de gestion des risques de SBFE d'avoir une vue d'ensemble du processus, des progrès enregistrés et du portefeuille de risques global de SBFE, afin d'assurer une gestion permanente des risques majeurs. Les risques ESG, y compris climatiques, font partie du portefeuille de risques global SBFE et sont intégrés dans ce processus de gestion des risques. Le PDG est l'Executive Risk Owner responsable de tous les risques climatiques, tandis que le directeur du Développement Durable est responsable de l'évaluation et de la gestion de ces risques. En 2022, le groupe Suntory a procédé à une évaluation des risques et opportunités liés au climat qui concernent l'entreprise et la société. Cette évaluation a été publiée sur le site web du groupe dans le cadre de sa communication TCFD.

En 2021, SBFE a également procédé à une évaluation des risques ABC dans l'ensemble des activités européennes, en collaboration avec PwC. Cette évaluation a permis de recenser un certain nombre de risques, que nous traitons actuellement. Les conflits d'intérêts et la due diligence à l'égard des tiers ont été identifiés comme des risques régionaux majeurs et la résolution de ces problèmes a été une priorité en 2022. Les pots-de-vin et la corruption ont également été enregistrés comme des risques pour chaque marché dans le portail de gestion des risques de SBFE, mais ils n'ont pas encore été entièrement évalués.



La Gouvernance du Développement Durable

Le directeur du Développement Durable de SBFE est directement rattaché au PDG. Il siège au comité de pilotage du Développement Durable de SBFE, tandis que le PDG siège au comité Développement Durable du Groupe. L'équipe de direction de SBFE reçoit des instructions sur le Développement Durable de la part du comité de pilotage du Développement Durable et du directeur du Développement Durable de SBFE. Le comité de pilotage sur le Développement Durable est accompagné par des groupes de travail et des ambassadeurs du Développement Durable répartis sur chacun de nos marchés. Le comité émet des rapports au comité de Développement Durable de Suntory Beverage & Food, qui rend compte au Conseil d'Administration de Suntory Holdings via le comité mondial de Développement Durable (Global Sustainability Committee).

Notre stratégie est accompagnée par différents dispositifs, initiatives et systèmes d'accréditation externes. Chaque pilier et domaine d'intervention est aligné avec un ou plusieurs des Objectifs de Développement Durable des Nations Unies et nos engagements contribuent pleinement à la réalisation des objectifs de l'UE en matière d'alimentation et de boissons plus responsables ou encore d'économie circulaire. Nous adhérons au Code de conduite de l'Union Européenne pour des [pratiques entrepreneuriales](#) et commerciales responsables dans le domaine de l'alimentation. Ce code de conduite propose « une voie commune vers des modes d'alimentation durables » et nous continuons à évaluer et à communiquer nos progrès dans ce cadre. Nous sommes également membres actifs de l'UNESDA, l'association européenne des producteurs de boissons non alcoolisées, et nous contribuons à la définition et au respect de leurs engagements en matière de Développement Durable. Dans nos marchés prioritaires, nous sommes également membres de plusieurs associations professionnelles locales, par exemple la British Soft Drinks Association, l'association Boissons Rafraîchissantes de France (B.R.F.) et de l'Asociación de Bebidas Refrescantes espagnole (ANFABRA).





Conseil d'administration de Suntory Holdings

Comité mondial de Développement Durable

**Comité pour le Développement Durable de
Suntory Beverage & Food (SBF)**

**Comité de pilotage Développement Durable de Suntory Beverage
& Food Europe (SBFE)**

Un comité SBFE sur le Développement Durable, composé de dirigeants SBFE et de l'équipe chargée du Développement Durable, se réunit tous les mois pour évaluer les progrès accomplis par rapport aux objectifs et aux engagements pris. Il vise également à donner des avis et des conseils stratégiques précieux, en veillant à ce que les décisions et les responsabilités nécessaires soient prises afin de permettre aux efforts déployés en matière de développement durable de progresser à un rythme satisfaisant.

**Groupe de travail sur
les domaines ciblés**

Les thèmes spécifiques liés au développement durable, par exemple le plastique durable, sont traités par des groupes spécialisés composés d'experts et de responsables issus de tous les secteurs pertinents de l'entreprise. Ces groupes spécialisés rendent régulièrement compte directement au comité de pilotage de SBFE sur le développement durable.

**Comité international pour
le Développement Durable**

Les responsables et experts en Développement Durable de chaque marché (France, Espagne, GB&I et EECM-Benelux) contribuent au développement de la planification du développement durable et diffusent les informations et les actions au sein de leurs équipes locales.

Nos Boissons

Notre métier est de produire des boissons. C'est donc par elles que doit commencer notre construction d'une entreprise durable. Notre objectif est d'offrir au consommateur les meilleures boissons qui soient. Bien sûr, cela implique un bon goût et une qualité irréprochable. Mais au-delà de ces exigences, une bonne boisson doit pouvoir s'inscrire dans un style de vie sain et épanoui. Nous avons déjà réalisé d'importants progrès pour rendre nos boissons plus saines, en réduisant leur teneur en sucre et en élargissant notre gamme de boissons à faible teneur en calories.



Moins de Sucre

Notre approche

Chez SBFE, nous sommes fiers d'être une référence du secteur en matière de réduction de la teneur en sucre. Les entités de SBFE se sont réunies en 2015 pour élaborer une stratégie à long terme visant à réduire de 35% la quantité de sucres ajoutés dans l'ensemble de nos produits d'ici 2025. Cela reflète l'importance que nous accordons à une alimentation plus saine, un élément clé de notre stratégie de Développement Durable. Dans le cadre de l'UNESDA, l'association européenne des boissons non alcoolisées, SBFE a également rejoint ses homologues du secteur pour s'engager à réduire de 10 % la teneur moyenne en sucre des boissons gazeuses européennes entre 2019 et 2025.

Pour respecter ces engagements, nous travaillons sur deux chantiers complémentaires. Le premier consiste à améliorer un grand nombre de nos boissons existantes pour réduire leur teneur en sucre. Le second vise à mettre au point de nouvelles boissons à faible teneur en sucre et en calories, afin d'élargir la gamme de produits plus sains proposés aux consommateurs. L'amélioration de nos boissons, en particulier celles de marques très prisées comme Orangina, Lucozade et Ribena, n'est pas une tâche facile. C'est pour cette

raison que nous investissons considérablement dans la recherche et le développement sur long terme. Nos experts en matière de goût et de nutrition travaillent sans relâche pour innover, trouver de nouvelles solutions et partager les meilleures techniques à travers le monde. Cette année, nos efforts en matière d'innovation ont été soutenus par le lancement de notre nouveau centre de R&D au siège de notre filiale française, en région parisienne. Le laboratoire accompagnera l'amélioration continue des emballages et des recettes de nos produits. Nous y avons ainsi investi 2 millions d'euros dans l'innovation de nos marques vedettes.

Nous suivons la teneur en sucre de l'ensemble de notre portefeuille grâce à notre base de données sur les sucres et nous rendons compte des progrès réalisés par rapport à nos engagements en matière de réduction des sucres dans le cadre de notre soumission annuelle au Code de conduite de l'UE pour des pratiques entrepreneuriales et commerciales responsables dans le domaine de l'alimentation. Nous avons un directeur de programme dédié qui coordonne nos efforts de réduction de la consommation de sucre et suit les progrès réalisés par rapport à nos engagements.

Notre nouveau laboratoire R&D au sein de notre siège français à Paris

Nos efforts pour réduire progressivement la teneur en sucre s'appliquent à l'ensemble de notre gamme et constituent un objectif à long terme.

Nos progrès



Objectif

Réduction de 35 % des sucres ajoutés entre 2015 et 2025



Résultat en 2022

Réduction de 24 % des sucres ajoutés par rapport à l'année de référence*



Objectif

Doubler les ventes de boissons contenant moins de 5 g de sucre pour 100 ml entre 2015 et 2025



Résultat en 2022

Ventes multipliées par 2,8

*Niveau de référence en 2015 : 87g de sucre par litre
Niveau de 2022 : 67g de sucre par litre

Indicateur	Unité	2022
Volume de boissons vendues avec zéro ou peu de calories	%	18
Sucre supprimé grâce aux changements de recette	kgs	2,6 millions



En 2022, nous avons réalisé une réduction de 24 % des sucres ajoutés par rapport à notre niveau de référence. Nous y sommes parvenus en réduisant la teneur en sucre des produits existants grâce à de nouvelles recettes ou à des recettes reformulées. Depuis 2015, nous avons procédé à près de 300 reformulations de nos produits pour créer des boissons plus saines et moins sucrées. En 2022, cela inclut une réduction de la teneur en sucre de nos formules Schweppes en Pologne (aboutissant à une réduction de 1 000 tonnes de sucre), de notre boisson Oasis Multifruits en France (de 7,7 g/100 ml à 7,4 g/100 ml) et de notre variante concentrée Ribena au Royaume-Uni (une réduction de 0,2 g/100 ml). Depuis 2006, notre recette Oasis Tropical a été reformulée quatre fois, permettant une diminution de 27 % de sa teneur en sucre.

Nous avons également été en mesure de proposer à nos consommateurs des options plus saines en lançant de nouveaux produits à faible teneur en sucre ou en calories. Par exemple, en France, nous avons lancé Oasis Ice Tea Pêche (à faible teneur en calories), tandis qu'au Royaume-Uni, nous avons continué à étudier et développer des alternatives zéro calorie ou à faible teneur en calories pour chacune de nos boissons les plus vendues.

Notre évolution vers des boissons plus saines reflète aussi (et contribue à) une évolution profonde des préférences des consommateurs. Au cours des cinq dernières années, les ventes de nos boissons à faible teneur en sucre ou sans sucre (moins de 5 grammes de sucre ajouté par 100 ml) ont presque triplé.

À venir

Nous continuerons à innover et à développer notre gamme de boissons sans sucre ou à faible teneur en sucre et en calories afin de réduire le sucre dans l'ensemble de notre portefeuille de marques.

En 2023, nous lancerons davantage de boissons zéro sucre, notamment des versions zéro de Lucozade Sport et Lucozade Alert, et nous continuerons de réduire les sucres ajoutés des produits Schweppes. Nous investirons également dans des campagnes de communication pour veiller à ce que les consommateurs soient informés des options sans sucre et sans calories qui leur sont proposées.

Des Choix Positifs

Notre approche

Nous devons fournir aux consommateurs l'information nutritionnelle sur nos produits dont ils ont besoin pour prendre des décisions éclairées sur ce qu'ils boivent. Dans l'ensemble de nos marchés, nous adhérons aux normes et recommandations garantissant des pratiques responsables en matière de marketing et d'étiquetage, facilitant pour le consommateur des choix positifs.

Nous contribuons activement aux engagements de l'UNESDA en matière de santé et de nutrition, notamment concernant le marketing responsable. Nous ne cibons pas directement les enfants de moins de 13 ans (moins de 16 ans au Royaume-Uni). Nous respectons à la lettre les recommandations de l'UNESDA et ne vendons pas de sodas dans les écoles primaires et n'y faisons pas de publicité.

En Espagne, nous sommes signataires de la stratégie NAOS pour la nutrition, l'activité physique et la prévention de l'obésité. L'objectif est d'inverser la tendance observée en matière d'obésité, de promouvoir une alimentation saine et d'encourager l'activité physique. Nous sommes également signataires du code PAOS, un cadre

de réglementation de la publicité pour prévenir l'obésité. Ce code volontariste recouvre les publicités alimentaires à la télévision ciblant les enfants de moins de 13 ans, ainsi que les publicités sur internet ciblant les enfants de moins de 15 ans. Nous participons également au programme HAVISA pour un mode de vie sain. Nous utilisons également des messages qui font la promotion d'une alimentation saine et d'une activité physique régulière dans nos spots publicitaires à la télévision. Par exemple, de nouveaux messages encouragent chaque mois les téléspectateurs à « adopter une alimentation variée, équilibrée et modérée » ou à « pratiquer une activité physique au quotidien ».

En France, nous fournissons des informations nutritionnelles claires sur les étiquettes afin d'aider les consommateurs dans leurs choix. Depuis 2009, nous allons au-delà des exigences réglementaires en communiquant des informations telles que la valeur nutritionnelle par portion, pour accompagner nos consommateurs au bon usage de nos boissons. Nous publions sur notre site internet des contenus pédagogiques autour de la portion de référence, en nous appuyant sur les recommandations de l'EFSA (l'Autorité Européenne de Sécurité des Aliments) et de l'ANSES (Agence française de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail).



SBFE propose un large choix de boissons



Lucozade Sport, un partenaire de longue date du marathon de Londres



Opération d'échantillonnage
de la marque Lucozade Alert

Nos progrès

En 2022, nous avons revu notre Code du Marketing Responsable en vue de lancer un code actualisé en 2023.

Pour nous assurer qu'il reflète les meilleures pratiques actuelles, nous avons passé en revue tous les codes de marketing et les normes internationales existants, et consulté en interne nos équipes juridiques, réglementaires, marketing et affaires extérieures. Nous avons également introduit de nouvelles recommandations et exigences pour refléter les pratiques de marketing contemporaines, telles que les jeux en ligne et le marketing d'influence. Nous étudions également comment aborder les thèmes de fond du développement durable, tels que la DE&I, dans le code actualisé.

À venir

En 2023, nous lancerons notre nouveau Code du Marketing Responsable, applicable à toutes les marques de notre portefeuille.

Nos marques sont aussi soumises à un audit de l'UNESDA pour vérifier qu'elles respectent l'engagement d'un marketing responsable à l'égard des enfants, ainsi que les lois et réglementations nationales concernant la publicité, le marketing et les promotions.

Des Recettes Plus Naturelles

Notre approche

Au-delà de la réduction de la teneur en sucre de nos boissons, nous cherchons également à augmenter la quantité d'ingrédients naturels. Cela implique de réduire l'utilisation de conservateurs, colorants et arômes artificiels dans l'ensemble de notre portefeuille.

Pour suivre nos efforts, nous avons créé une base de données qui contient la quantité de conservateurs, colorants et arômes artificiels contenus dans chacune de nos boissons. Cela nous permet de suivre nos progrès dans l'amélioration du profil naturel de nos boissons et d'identifier les points qui nécessitent une attention particulière.

Nous travaillons également en étroite collaboration avec SBF Japon pour développer un conservateur naturel, dans le cadre d'une initiative mondiale visant à remplacer les conservateurs existants par des alternatives naturelles dans nos boissons. Il s'agit notamment d'une activité de développement autour de produits naturels existants tels que la stévia.

Nos progrès

Depuis 2019, 81 % de nos produits ont été élaborés sans colorants artificiels et 72 % sans arômes artificiels.

En 2022, nous avons augmenté l'utilisation de colorants naturels dans notre boisson Lucozade Original et réduit la concentration du composé artificiel Acétaldéhyde, utilisé dans plusieurs de nos boissons. Nous avons également lancé notre Oasis Ice Tea Pêche, qui ne contient ni conservateurs ni colorants.

À venir

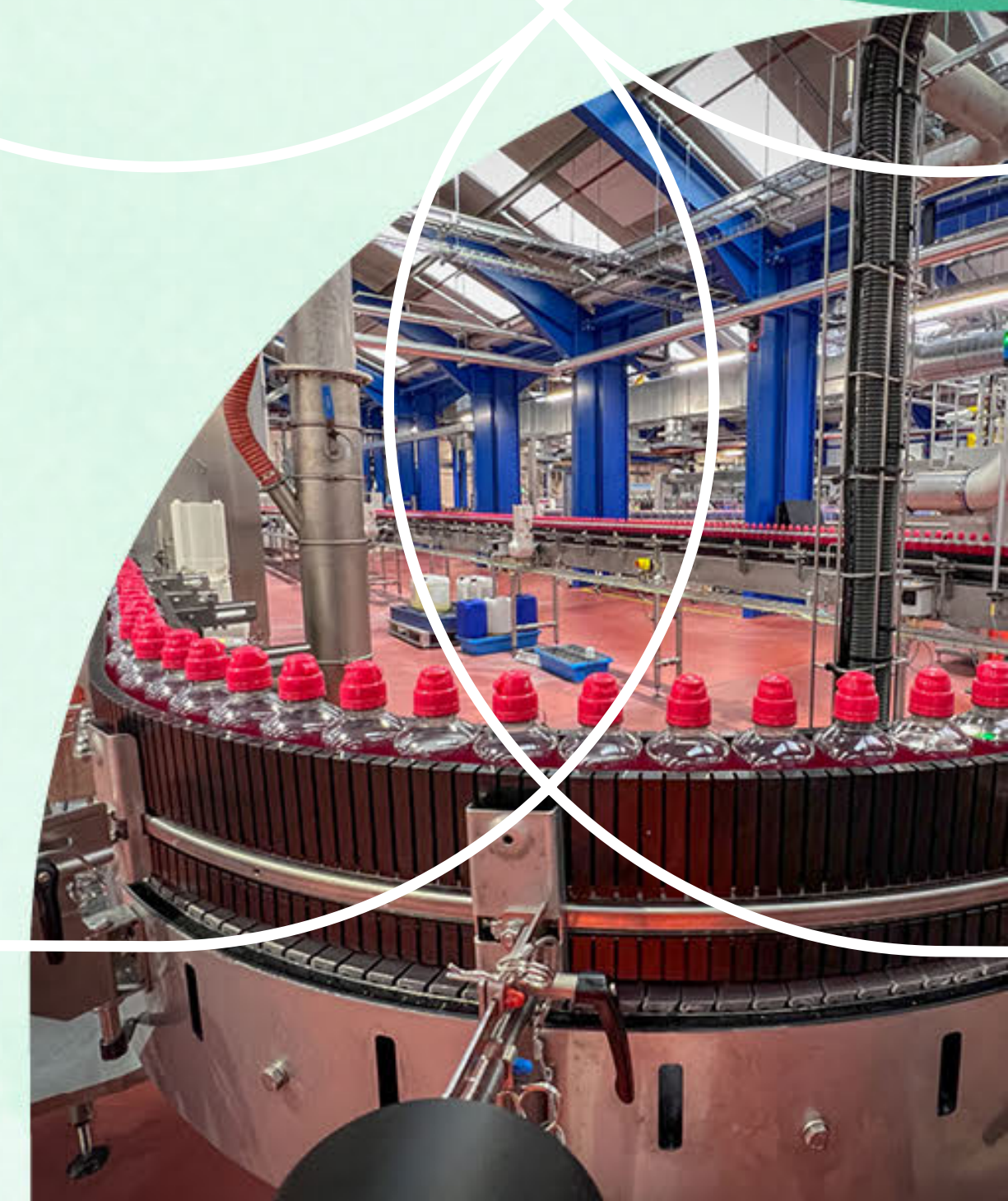
Nous continuerons à nous efforcer d'accroître l'utilisation d'ingrédients naturels dans nos produits dans la mesure du possible.

Nous suivrons en particulier l'évolution de la situation en ce qui concerne les édulcorants naturels et de haute intensité, afin de définir notre approche pour l'avenir.



Nos Ressources

SBFE mesure l'impact de son activité sur la planète et cherche à le réduire sur l'ensemble du cycle de vie de ses produits. De l'approvisionnement de nos ingrédients à la production de nos boissons, leur emballage et leur distribution, nous étudions tous les moyens de minimiser notre impact sur l'environnement.



Des Emballages Plus Durables

Notre approche

L'empreinte environnementale de nos emballages et leur sort une fois qu'ils sont vides sont des questions qui nous tiennent particulièrement à cœur. Le secteur des boissons sans alcool s'est construit avant tout sur le principe de praticité. Aujourd'hui, les priorités sont autres et il nous appartient de concevoir des bouteilles et autres contenants aussi durables que possible.

En 2019, nous avons annoncé notre objectif d'être la première entreprise mondiale de boissons à utiliser des emballages plastiques 100 % durables d'ici 2030. En d'autres termes, il s'agit d'utiliser des emballages fabriqués à partir de matériaux d'origine végétale, de plastique recyclé ou de plastique dont la fabrication ne fait pas appel à des combustibles fossiles : autant de matériaux dont l'empreinte carbone est plus faible. Pour y parvenir, nous nous sommes fixés comme objectif d'utiliser au moins 50 % de plastique recyclé en moyenne dans l'ensemble de notre portefeuille d'ici 2025 au plus tard, et de ne plus utiliser de plastique vierge provenant de combustibles fossiles d'ici 2030. Dans un premier temps, nous nous concentrons sur nos trois marques principales, avec comme objectif d'utiliser 100 % de plastique recyclé dans nos bouteilles Lucozade, Oasis et Schweppes d'ici à la fin de l'année 2025.

Nous concevons nos produits pour qu'ils soient circulaires. 100 % de nos emballages primaires doivent être recyclables d'ici 2025. Le plastique est une matière précieuse, raison pour laquelle nous voulons en collecter et en recycler le plus possible pour en faire de nouvelles bouteilles. Face aux limites des technologies de recyclage actuelles, nous nous efforçons de trouver des solutions innovantes pour lutter contre les déchets et créer une véritable circularité. Depuis 2019, nous sommes membres d'un consortium visant à faire évoluer la technologie pionnière de recyclage « enzymatique » de Carbios.

Cette technologie révolutionnaire consiste à décomposer complètement le plastique au cours du processus de recyclage. Il est ainsi possible de le recycler infiniment dans son état d'origine, c'est-à-dire nos bouteilles.



Visite de l'usine Carbios par les équipes R&D, Achats et Développement Durable



Sur-emballage carton pour les canettes Schweppes en Espagne

Nous cherchons aussi à éliminer les emballages plastiques là où c'est possible. Plus récemment, nous nous sommes intéressés également aux emballages secondaires. Pour les conditionnements « multipacks » de canettes et de bouteilles en verre que nous produisons en interne, notre objectif est de privilégier le carton plutôt que le film plastique, en étudiant avec soin l'impact de toute proposition sur les émissions de gaz à effet de serre. D'ici fin 2023, nous visons à ce que notre portefeuille contienne en moyenne 50 % de matières recyclées dans ces emballages.

Des emballages plastiques 100 % durables d'ici 2030



Objectif

Au moins 50 % de plastique recyclé dans nos bouteilles d'ici 2025



Résultat 2021

18 % de plastique recyclé en moyenne



Résultat 2022

36 % de plastique recyclé en moyenne



Objectif

100% d'emballages (primaires) recyclables d'ici 2025



Résultat 2021

77 % recyclable en moyenne



Résultat 2022

75 % recyclable en moyenne

Nos progrès

Nous sommes bien partis pour atteindre nos objectifs en matière d'emballages plastiques durables, la part de plastique recyclé (rPET) dans nos bouteilles passant de 18 % en 2021 à 36 % en 2022. Cette amélioration est le résultat de progrès sensibles dans nos principales marques.

Au Royaume-Uni, par exemple, nos bouteilles Lucozade Sport (à l'exception du bouchon et de l'étiquette) sont désormais fabriquées à 100 % à partir de plastique recyclé, tandis qu'en Espagne, l'ensemble de notre gamme Schweppes est désormais composé de bouteilles fabriquées à partir de plastique à 100 % recyclé. Nous sommes très satisfaits de cette réalisation, compte tenu des difficultés rencontrées par le secteur pour s'approvisionner en plastique recyclé de qualité alimentaire et de l'augmentation du coût de ce matériau.

Le part de nos emballages recyclables a baissé cette année, passant de 77 % en 2021 à 75 % en 2022. Cela s'explique principalement par une augmentation de la production de Lucozade, actuellement responsable de la majeure partie de nos emballages non recyclables. Nous avons pour priorité absolue de modifier la conception de nos bouteilles Lucozade afin qu'elles soient recyclables d'ici 2025. Par ailleurs, nous poursuivons nos efforts pour que nos bouteilles puissent être recyclées en nouvelles bouteilles, un processus connu sous le nom de recyclage « bottle to bottle ». En 2022, nous avons remplacé le manchon plastique intégral de nos bouteilles Lucozade Sport par un petit manchon partiel. Ces bouteilles peuvent donc être désormais triées dans le flux des déchets des centres de recyclage britanniques et transformées en plastique recyclé. De même, en France, nous avons remplacé les bouteilles vertes de 1,5 litre de Canada Dry et de Gini par des bouteilles en plastique transparent, ce qui permet de les recycler en bouteilles.



Bouteilles en plastique recyclé de Schweppes

Pour finir, nous avons déployé des efforts considérables pour limiter notre utilisation d'emballages plastique et avons commencé à réaliser des progrès notables en ce qui concerne les emballages secondaires. Par exemple, cette année, en Espagne, nous avons remplacé le film plastique rétractable par des anneaux en carton pour tous nos « multipacks » de canettes et de bouteilles en verre. De même, tous les emballages secondaires Schweppes sont maintenant constitués à 50 % de plastique recyclé et tous les équipements en plastique utilisés dans les points de vente des supermarchés sont entièrement recyclables.



Usine d'embouteillage
au Royaume-Uni

Notre priorité pour 2023 et au-delà est de poursuivre nos efforts pour atteindre nos objectifs en matière d'emballages plastiques durables. L'augmentation de la part de plastique recyclé dans nos bouteilles restera une priorité majeure pour nous, notre portefeuille de produits devant passer de 44 % de plastique recyclé en 2023 à 63 % en 2024.

À venir

Pour y parvenir, les emballages de nos marques Oasis et Schweppes, ainsi que ceux de notre marque La Casera en Espagne, seront recyclés à 100 % d'ici fin 2023. Trina et Sunny Delight seront recyclés à 50 % en 2024, alors que les bouteilles Lucozade Energy au Royaume-Uni seront recyclées à 100 % à partir de 2024, contre 30 % actuellement. Par ailleurs, nous allons mettre en œuvre des mesures importantes pour incorporer du contenu recyclé dans nos emballages secondaires et poursuivre les efforts déployés pour aider Carbios à développer sa technologie.

Au cours de l'année à venir, nous envisageons également de poursuivre nos efforts en vue de réduire la quantité d'emballages plastiques utilisés. Lucozade Energy prévoit de réduire encore la taille de son manchon, ce qui se traduira par une réduction de 690 tonnes de plastique. Par ailleurs, nous adopterons les nouveaux bouchons allégés de 38 mm de nos bouteilles Oasis sur nos autres sites en France. Nous participerons également à des essais en collaboration avec des distributeurs pour étudier la possibilité de supprimer les suremballages en plastique des produits en multipacks.

Enfin, entre fin 2023 et juillet 2024, comme le prévoit la directive européenne sur les plastiques à usage unique, nous allons remplacer les bouchons dans l'ensemble du portefeuille SBFE par des bouchons attachés, pour faciliter leur recyclage en même temps que celui des bouteilles.

Réduction des Déchets

Notre approche

Chez SBFE, nos efforts en matière de gestion des déchets sont guidés par trois objectifs principaux : n'envoyer aucun déchet à la décharge depuis les usines et les entrepôts appartenant à SBFE d'ici 2023, recycler 100 % de nos déchets recyclables depuis ces sites d'ici 2030, et réduire de moitié nos déchets alimentaires d'ici 2030.

Au niveau de chaque usine, nous nous fixons des objectifs annuels chiffrés en matière de déchets, conformément à nos objectifs pour 2030. Nous suivons nos progrès par rapport à ces objectifs en enregistrant et analysant mensuellement la quantité de déchets générés par chaque site, répartis par type de déchets et par processus de traitement. Cela nous permet d'identifier les points à améliorer et de mettre en place, le cas échéant, des plans d'action ciblés. Dans ce cadre, nous avons établi sur chaque usine un inventaire de tous les matériaux qui ne sont pas encore recyclés, pour pouvoir identifier les actions à retour sur investissement rapide et les opportunités spécifiques à chaque direction.

Pour nous aider à atteindre nos objectifs, nous avons également mis en place une Taskforce SBFE sur la gestion des déchets, avec des



groupes de travail dédiés à la gestion des déchets industriels d'une part et à la réduction des déchets alimentaires d'autre part. La Taskforce, qui réunit des spécialistes de chaque usine, de chaque marché et de directions spécifiques, tels que les achats, tient des réunions régulières afin de partager les expériences et de promouvoir le déploiement des meilleures pratiques dans l'ensemble de l'entreprise. Nous collaborons également étroitement avec nos fournisseurs de services de gestion des déchets afin de veiller à ce qu'ils respectent nos exigences et nos objectifs internes.

Chez SBFE, nous mettons également en œuvre nos propres normes environnementales dans toutes les usines, dans le cadre de nos normes relatives aux risques environnementaux, sanitaires et de sécurité (EHSR Standards). La mise en œuvre de ces normes et de la réglementation environnementale et sanitaire applicable fait l'objet d'un audit externe tous les deux ans.



Objectif

Ne plus envoyer à la décharge les déchets des usines et les entrepôts appartenant à SBFE d'ici 2023



Résultat 2021

2,5 % des déchets non dangereux mis en décharge



Résultat 2022

1,1 % des déchets non dangereux mis en décharge



Objectif

Recycler 100 % des déchets recyclables des usines et entrepôts appartenant à SBFE d'ici 2030



Résultat 2021

93,3 % des déchets d'usine sont recyclés



Résultat 2022

94,2 % des déchets d'usine sont recyclés



Objectif

Réduire de moitié nos déchets alimentaires d'ici 2030 (par rapport à l'année de référence 2019)*



Résultat 2021

4 352 tonnes (+17% par rapport à 2019)**



Résultat 2022

4 154 tonnes (+11% par rapport à 2019)**

*Niveau de référence en 2019 : 3 730 tonnes

**Données basées sur l'ancien périmètre, en attente d'un nouveau calcul. Le périmètre des déchets alimentaires a été redéfini en 2023 pour couvrir 100 % de la chaîne d'approvisionnement alimentaire de SBFE et exclure les aliments redirigés pour l'alimentation animale ou les banques alimentaires

Nos progrès

Nous avons bien avancé en 2022 en matière de gestion des déchets industriels. Nos usines de Carcagente, Gadagne et Tordera ont cessé d'envoyer des déchets en décharge et nous avons recyclé 95 % des déchets recyclables générés dans nos usines et entrepôts. Ces progrès sont dus en grande partie aux améliorations que nous avons apportées tout au long de l'année aux systèmes de gestion des déchets dans nos installations. Nous avons notamment amélioré la précision de notre système de gestion des données sur les déchets, lancé l'inventaire des matériaux pas encore recyclés dans chaque usine, amélioré le tri des déchets et collaboré avec nos prestataires de services de gestion des déchets pour un recyclage plus efficace. Pour améliorer notre système de tri des déchets, par exemple, nous avons organisé des sessions de formation pour nos collaborateurs et rendu plus convivial l'étiquetage et l'emplacement de nos bacs de recyclage.

Nous avons également déployé beaucoup d'efforts en 2022 pour sensibiliser nos équipes administratives à l'importance de la prévention et de la gestion des déchets. Par exemple, le siège de SBFS à Madrid a supprimé les poubelles individuelles pour que les collaborateurs trient leurs déchets et a lancé un projet zéro papier afin de réduire la consommation de papier dans l'espace du service à la clientèle.

Nous tenons également à réduire les déchets alimentaires et savons qu'il nous reste des progrès à faire pour atteindre notre objectif de 2030. Nos déchets alimentaires ont augmenté depuis que nous avons fixé notre objectif en 2019 en raison d'une augmentation de la production, mais nous avons enregistré une réduction en 2022 par rapport à 2021. Pour soutenir nos efforts de réduction, nous sensibilisons l'ensemble de l'entreprise aux déchets alimentaires et analysons les données afin d'identifier les causes profondes et de mettre en œuvre des solutions là où c'est possible. En 2022, nous avons continué à soutenir les banques alimentaires sur nos marchés, en réacheminant les produits excédentaires dans la mesure du possible. Par exemple, notre usine de Tolède, en Espagne, a distribué à des banques alimentaires 1 700 boîtes de produits excédentaires dont la date de péremption était dépassée, mais qui étaient encore propres à la consommation. SBF GB&I a également célébré une étape importante cette année, annonçant avoir redistribué plus de 3 millions de bouteilles excédentaires* de Lucozade, Ribena et Orangina à des personnes en situation d'insécurité alimentaire, dans le cadre de son partenariat à long terme avec l'association caritative de redistribution alimentaire FareShare. [Voir l'article page suivante](#).

*FareShare mesure le volume des dons de boissons non alcoolisées, quel que soit leur format de conditionnement, en équivalents de bouteilles de 250 ml. SBF GB&I a fait don de l'équivalent de 3,156 millions de bouteilles de 250 ml



Visite du site de valorisation énergétique des déchets à Amsterdam par nos salariés

Zoom sur : FareShare

Au Royaume-Uni, nous collaborons depuis 2018 avec le réseau caritatif de redistribution alimentaire FareShare pour lutter contre la faim et le gaspillage alimentaire. FareShare récupère dans l'ensemble du secteur alimentaire les surplus de nourriture et de boissons propres à la consommation et les distribue à un réseau de près de 9 500 organisations caritatives et groupes communautaires.

Depuis 2020, grâce à notre partenariat à long terme avec FareShare, nous avons redistribué plus de 3 millions de bouteilles excédentaires de Lucozade, Ribena et Orangina à plus de 4 722 associations caritatives, dont 1 460 organisations qui accompagnent les personnes à faible revenu ou sans revenu, 431 services d'aide aux personnes sans-abri, 239 groupes communautaires au service des personnes âgées et 61 organisations qui accompagnent les personnes souffrant de troubles de la santé mentale.

Ces résultats ont coïncidé avec l'obtention par SBF GB&I du statut de Leading Food Partner de FareShare. Ce programme vise à récompenser les entreprises qui, par leur collaboration avec FareShare, distribuent des aliments sains et nutritifs aux personnes exposées à l'insécurité alimentaire, ce qui permet aux organisations caritatives d'économiser sur leur facture alimentaire et de réduire leur empreinte carbone et hydrique du Scope 3.



À venir

En 2023, nous étudierons les moyens de ne plus envoyer de déchets à la décharge depuis notre usine de Toledo et nous nous efforcerons d'accroître les taux de recyclage dans l'ensemble de nos usines.

Nous élaborerons des plans d'action spécifiques pour chaque usine et travaillerons avec chaque société de gestion des déchets pour les mettre en œuvre. Nous allons également intégrer des exigences spécifiques à nos objectifs de développement durable dans nos contrats avec les fournisseurs de services de gestion des déchets lorsque ces derniers seront renouvelés en 2023.

En ce qui concerne les déchets alimentaires, nous poursuivrons nos efforts en vue d'identifier les points sur lesquels nous pouvons réaliser des réductions. Nous redéfinirons également le périmètre de notre objectif en 2023 afin d'inclure 100 % de la chaîne d'approvisionnement alimentaire de la SBFE et d'exclure les aliments réacheminés vers l'alimentation animale ou les banques alimentaires.



Usine SBFE à
Toledo, Espagne

Gestion de la Ressource en Eau

Notre approche

L'eau fait partie de toutes nos activités. Afin de protéger cette ressource précieuse pour les générations futures, nous innovons constamment pour réduire la consommation d'eau dans nos opérations et investissons dans la protection des écosystèmes.

Nous visons à réduire de 20 % d'ici à 2030 la consommation d'eau* par unité produite dans les usines que nous possédons. Pour ce faire, nous fixons des objectifs de réduction de la consommation d'eau à chacune de nos usines et dressons des feuilles de route personnalisées pour les atteindre. Nous suivons de près nos progrès par rapport à ces feuilles de route. Pour contribuer à promouvoir une gestion durable de l'eau dans nos usines, nous investissons dans de nouvelles technologies pour réduire notre consommation d'eau et créons de nouvelles initiatives internes qui nous permettent d'être aussi économes que possible. Nous suivons et gérons également soigneusement la qualité de l'eau que nous évacuons de chaque usine, conformément aux réglementations en vigueur.

Outre les activités visant à réduire la consommation d'eau de nos usines, nous investissons également dans des initiatives liées à la conservation de l'eau et à la sensibilisation.



Objectif

Réduction de 20 % de la consommation d'eau* dans nos activités directes d'ici à 2030 (par rapport à l'année de référence 2015)**



Résultat en 2021

12% de réduction



Résultat en 2022

15% de réduction

*Volume d'eau prélevé par kilolitre produit

** Niveau de référence en 2015 : 2,34 kl/kl

Indicateur	Unité	2022
Consommation d'eau	Mégalitres	1 929
Volume total d'eau prélevé par source	Mégalitres	3 434
<i>Réseaux municipaux</i>	Mégalitres	1 797
<i>Nappes phréatiques</i>	Mégalitres	1 637
Extraction d'eau dans des lieux présentant un stress hydrique élevé ou extrêmement élevé (% du total extrait)**	%	19,2
Rejet total d'eaux usées d'eau par destination	Mégalitres	1 504
<i>Rivière</i>	Mégalitres	420
<i>Égout</i>	Mégalitres	1 084

***Extraction d'eau de Tolède

Réservoir Embalse del Guajaraz

Nos progrès

En 2022, nous avons réduit de 15 % la consommation d'eau* par unité produite par nos propres usines par rapport à 2015, et de 3,5 % par rapport à 2021.

Ces améliorations sont le résultat de plusieurs initiatives mises en œuvre cette année. Il s'agit notamment de la mise à niveau de nos systèmes de comptage d'eau, qui nous permet d'identifier facilement les opportunités d'économie dans nos installations. Nous avons également modernisé nos usines de traitement de l'eau, améliorant notre capacité à réduire et à réutiliser les eaux usées. De plus, nous avons pu réduire notre consommation d'eau en optimisant notre processus de nettoyage et en remplaçant les anciens équipements par une technologie de pointe économe en eau. Par exemple, les améliorations que nous avons apportées cette année au système de nettoyage in situ de nos usines espagnoles ont permis d'optimiser l'utilisation de l'eau de rinçage et de réduire la consommation d'eau. En France, le nouveau pasteurisateur économe en eau que nous avons installé dans notre usine de La Courneuve nous permettra d'économiser 6 000 m³ d'eau par an. Enfin, dans certains cas, nous nous sommes efforcés de remplacer les équipements par des solutions plus économes en eau. Par exemple, en France, nous avons investi 500 000 euros ces trois dernières années pour remplacer les rinceuses à eau lors de la production de canettes par des rinceuses à air. L'utilisation de jets d'air puissants plutôt que d'eau pour nettoyer nos canettes nous permettra d'économiser plus de 39 200 m³ d'eau par an.

Parallèlement à nos efforts pour réduire la consommation d'eau, nous avons continué en 2022 à soutenir les initiatives liées à la préservation de l'eau et à la sensibilisation.



À l'occasion de la Journée mondiale de l'eau, SBF **GB&I** s'est associé au Severn Rivers Trust pour organiser ses Water Wisdom Days à l'intention des communautés locales dans tout le Royaume-Uni. Ces journées de sensibilisation ont été organisées pour souligner l'importance du cycle de vie de l'eau et encourager les participants à agir pour préserver et protéger l'eau, les rivières et la faune. Au total, 24 événements familiaux ont été organisés cette année dans les comtés du Gloucestershire, du Shropshire et du Worcestershire. Ce partenariat s'inspire des projets de sensibilisation à l'eau mis en place par Suntory Holdings au Japon, connus sous le nom de programme Mizuiku.

En **Espagne**, nous avons lancé notre initiative Guardianes del Tajo, un nouveau projet de conservation de l'eau opérant dans le réservoir de Guajaraz. Le projet de trois ans vise à améliorer la qualité et la disponibilité de l'eau du réservoir Guajaraz, l'un des trois réservoirs qui approvisionnent en eau notre usine de Tolède, et à impliquer le public dans les questions liées à l'écosystème aquatique. Cette année, nous avons collaboré avec des organisations de recherche telles que l'Université d'Alcalá et avec les consultants environnementaux de MEDIODES pour déterminer l'état du réservoir et du bassin de la rivière Guajaraz. Nous mettrons en œuvre des actions basées sur les résultats de cette étude en 2023. Nous avons également sensibilisé des enfants de la province de Tolède aux problématiques de l'eau, dans le cadre du lancement de notre programme Mizuiku en Espagne. Nous avons organisé une série d'activités dans les écoles et sur le terrain, auxquelles ont participé plus de 400 écoliers.



En **France**, nous avons poursuivi notre partenariat long terme avec le Grand Parc Miribel Jonage, contribuant à préserver et à restaurer la précieuse forêt alluviale riche en biodiversité dans la vallée du Rhône et à proposer des programmes de sensibilisation écologique aux familles locales. Fin 2022, plus de 20 600 personnes avait visité « L'îloz », le centre de sensibilisation à l'eau et à la nature du Grand Parc. Parmi ces visiteurs, on compte des écoliers, des groupes de loisirs, des entreprises et le grand public.

À venir

Nous poursuivrons nos efforts pour atteindre nos objectifs de réduction de la consommation d'eau en 2023 et avons prévu un certain nombre d'initiatives à cet effet.

Il s'agit notamment de poursuivre certaines des améliorations que nous avons entamées en 2022, telles que l'optimisation du traitement de l'eau dans nos usines, l'amélioration de nos systèmes de comptage de l'eau et l'optimisation de notre processus de nettoyage. Nous allons également identifier tout autre équipement que nous pouvons remplacer par des solutions plus économes en eau, comme les équipements de désinfection qui fonctionnent par traitement UV plutôt que par pasteurisation.

Nous allons également étendre nos efforts de conservation de l'eau et de sensibilisation avec un projet hydraulique au Ghana et le lancement officiel de notre programme Mizuiku au Royaume-Uni.



Une activité Mizuiku au réservoir de Guajaraz, dans la province de Tolède (Espagne)

Réduire les Émissions

Approche

En 2019, nous nous sommes fixé des objectifs ambitieux de réduction des émissions de gaz à effets de serre (GES), approuvés par l'initiative Science Based Targets. D'ici 2030, nous nous engageons à réduire nos émissions des Scopes 1 et 2 de 50 % et nos émissions du Scope 3 de 30 %, par rapport à notre niveau de référence de 2019. Nous nous engageons à atteindre zéro émissions nettes de carbone d'ici 2050 au plus tard dans l'ensemble de notre chaîne de valeur.

Pour atteindre ces objectifs, nous avons mis en place deux programmes de réduction, l'un axé sur les émissions des Scopes 1 et 2, et l'autre sur les émissions du Scope 3. Pour chaque programme, nous avons dressé des feuilles de route mondiales et locales et des plans d'action associés qui sont coordonnés de manière centralisée. Les actions identifiées pour réduire les émissions des Scopes 1 et 2 comprennent l'amélioration de l'efficacité énergétique de nos usines, l'approvisionnement en énergie renouvelable pour nos usines et nos bureaux, la production de notre propre énergie renouvelable et la réduction de l'empreinte carbone de notre flotte de véhicules.

Nous calculons nos émissions des Scopes 1 et 2 chaque semestre et nos émissions du Scope 3 une fois par an, dans le cadre du calcul annuel de l'empreinte carbone totale. Nous comparons ces résultats à nos objectifs annuels et évaluons notre trajectoire par rapport à notre ambition pour 2030, en ajustant les feuilles de route et les priorités des projets si nécessaire pour maintenir nos progrès sur la bonne voie.

Zéro émissions nettes d'ici 2050 au plus tard sur l'ensemble de la chaîne de valeur



Objectif

Réduction de 50 % d'ici 2030 des émissions de gaz à effet de serre des Scopes 1 et 2



Objectif

Réduction de 30 % d'ici 2030 des émissions de gaz à effet de serre du Scope 3



Résultats 2022

Réduction de 18,9 % par rapport au niveau de référence



Résultats 2022

Réduction de 12,9 % par rapport au niveau de référence

Émissions	Unité	Niveau de référence 2019	2021	2022
Scope 1	tCO2e	53 691	51 545	53 410
Scope 2 (Market based)	tCO2e	12 296	100	133
Scope 2 (Location based)	tCO2e	12 295,9	10 590,8	10 264,8
Scope 3	tCO2e	1 404 855	1 250 279	1 224 277
Émissions totales*	tCO2e	1 470 842	1 301 924	1 277 820
Ratio de l'intensité des émissions**	tCO2e/kL	0,600	0,523	0,476

*Émissions totales calculées avec les valeurs du Scope 2 (Market based)

**Volumes de production des usines d'embouteillage et des usines de concentrés appartenant à SBFE et production des marques SBFE auprès de fabricants sous contrat et sous franchise

Nos progrès

En 2022, nous avons réduit notre empreinte carbone totale de 1,9 % vs 2021. Par rapport au niveau de référence de 2019, nous avons réduit notre empreinte carbone totale de 13,1 %. Cela comprend une réduction de 18,9 % de nos émissions de GES des Scopes 1 et 2 et une réduction de 12,9 % de nos émissions de GES du Scope 3 par rapport à notre niveau de référence de 2019.

Depuis 2019, nous avons atteint nos objectifs de réduction des Scopes 1 et 2 en utilisant de l'électricité renouvelable dans nos usines et nos bâtiments et en développant de l'énergie verte en autoconsommation. Nous disposons désormais de panneaux solaires à notre usine de Carcagente en Espagne, qui a produit 15 % de l'électricité utilisée par le site en 2022. Vers la fin de l'année, nous avons également commencé à installer des panneaux solaires dans une deuxième usine et espérons y produire de l'électricité renouvelable en 2023.

Nous avons également réduit l'intensité de nos émissions grâce à l'introduction de plusieurs mesures visant à optimiser l'efficacité énergétique de nos usines, notamment en développant nos capacités de suivi, en améliorant nos systèmes de régulation de la température pour mieux détecter les pertes thermiques, en remplaçant les équipements industriels par des solutions plus efficaces et en adoptant l'électrification lorsque cela est possible. En France, par exemple, nous avons déployé un nouvel outil de modélisation énergétique pour mieux suivre notre consommation d'énergie et nous avons créé un nouveau poste à temps plein dédié à la promotion de l'efficacité énergétique sur nos sites.

Le transport était également une priorité en 2022. Pour réduire les émissions de gaz à effet de serre qui y sont liées, nous avons modernisé une partie des véhicules de transport de marchandises pour qu'ils répondent aux normes d'émissions Euro 6. Nous avons également optimisé les itinéraires de livraison et amélioré le taux de chargement de nos véhicules. En France, l'optimisation des taux de chargement et des itinéraires a permis de réduire de 2 % les distances parcourues par les camions vides sur de longues distances. De plus, nous avons lancé une initiative visant à remplacer, sur certains itinéraires, les carburants fortement émetteurs par des solutions à plus faibles émissions, comme le biodiesel OLEO100 produit à partir de colza. Nous avons commencé à étudier l'utilisation du transport multimodal (rail-route) dans notre réseau de transport.

Pour accompagner nos efforts de réduction des émissions du Scope 3, nous avons procédé à l'identification des catégories et sous-catégories les plus polluantes et avons entamé le processus de cartographie de nos fournisseurs pour l'ensemble de ces catégories. Nous pourrions ainsi concentrer nos efforts sur les domaines où nous pouvons avoir le plus d'impact. En 2022, nous avons pu réduire nos émissions du Scope 3 grâce à nos efforts continus pour réduire le sucre ajouté dans nos boissons et à notre utilisation accrue de contenus recyclés dans les matériaux d'emballage. Par ailleurs, nous avons mis en œuvre diverses initiatives concernant les déplacements des collaborateurs, telles que l'installation de bornes de recharge électrique à notre siège social au Royaume-Uni, afin de soutenir ceux qui ont déjà opté pour une voiture électrique. Si les déplacements des collaborateurs ne sont pas l'un de nos principaux facteurs d'émissions du Scope 3, nous cherchons à les encourager à réduire leur propre empreinte carbone lorsque cela est possible.



Panneaux solaires sur notre usine de Citresa, en Espagne

Enfin, nous souhaitons que chaque collaborateur de SBFE participe à la réduction de notre empreinte carbone, raison pour laquelle nous nous efforçons de sensibiliser les équipes au changement climatique. Dans le cadre de notre semaine interne de sensibilisation Green Planet Awareness Week, notre responsable du climat a organisé une session sur comment calculer son empreinte carbone personnelle. Nous avons également organisé cette année un atelier « Fresque du climat » en France avec plus de 170 collaborateurs pour les sensibiliser sur les enjeux du réchauffement climatique et leur donner les moyens d'agir. Notre objectif vise à ce que tous les salariés en France aient suivi cet atelier d'ici fin 2024.

À venir

Notre priorité est de parvenir à une réduction des émissions conforme à l'initiative Science-Based Targets et à notre engagement à atteindre zéro émissions nettes.

Dans ce contexte, nous nous concentrerons sur la plus forte électrification de nos usines et sur le remplacement de nos chaudières. Nous allons également commencer à calculer mensuellement nos émissions de GES des Scopes 1 et 2, afin d'évaluer régulièrement les progrès réalisés par rapport à nos objectifs pour 2030. En 2024, nous prévoyons de définir un autre objectif conforme au SBTi pour nos émissions FLAG (liées à la forêt, à la terre et à l'agriculture).



Bornes de recharge pour voitures électriques à notre siège social au Royaume-Uni

Approvisionnement Durable

Approche

Nous tenons à suivre attentivement l'origine de nos ingrédients et les conditions environnementales dans lesquelles ils ont été produits, transformés et vendus. Nous sommes conscients que certaines pratiques agricoles peuvent contribuer à la dégradation de l'environnement, notamment la pollution de l'air et de l'eau, l'appauvrissement des sols et la perte de biodiversité. Par conséquent, nous collaborons directement avec notre réseau d'arboriculteurs fruitiers afin de les inciter à adopter des pratiques durables en matière d'agriculture et de biodiversité.

Notre programme d'approvisionnement durable guide nos efforts pour accroître la transparence tout au long de notre chaîne de valeur et garantit le respect de normes environnementales élevées. Nous surveillons et évaluons nos fournisseurs à l'aide de la plateforme Sedex. Tous les nouveaux fournisseurs directs doivent s'inscrire sur Sedex, se soumettre à un processus d'évaluation des risques et à un audit SMETA (Sedex Members Ethical Trade Audit), qui couvre la performance environnementale, ainsi que les conditions de travail, la santé et la sécurité, ainsi que l'éthique des pratiques commerciales. Pour en savoir plus sur nos méthodes de sélection et d'audit de nos fournisseurs, veuillez cliquer [ici](#).

Nous investissons également dans des pratiques agricoles durables et innovantes pour garantir la viabilité à long terme des environnements où nos ingrédients sont cultivés. Notre équipe chargée de l'agriculture régénératrice travaille sur plusieurs projets, en collaboration avec des agriculteurs, des experts en gestion des sols et des partenaires, afin de mieux déterminer les moyens d'améliorer l'état des sols et de renforcer la biodiversité.

Par exemple, le Farm Stewardship Programme de SBF GB&I vise à améliorer la biodiversité dans les fermes de cassis du Royaume-Uni. Au cours des cinq dernières années, SBF GB&I a collaboré avec le Farming and Wildlife Advisory Group (FWAG) pour apporter un soutien à la protection de l'environnement dans les exploitations agricoles aux producteurs de cassis du Royaume-Uni. Chaque ferme adhérant au programme suit le plan en six points (6PP) que nous avons développé pour soutenir la durabilité de la production de cassis. Il couvre la gestion et l'entretien des haies, les bandes enherbées, les promontoires végétalisés, les oiseaux des champs, le pollen et le nectar, ainsi que les arbres matures. Des conseillers de FWAG et l'agronome de SBF GB&I fournissent des conseils personnalisés aux producteurs de 34 fermes de cassis sur la protection et le développement des ressources naturelles, telles que le sol, l'eau et les habitats prioritaires.



Nos progrès

En 2022, nous avons commencé à suivre les volumes de matières premières agricoles utilisés qui sont conformes à notre programme d'approvisionnement durable. Nous visons 100 % de matériaux agricoles durables d'ici 2030.

Pour être considérées comme « durables », la culture et la transformation de la matière première doivent répondre à une norme approuvée par SBFE, telle que les notations Gold ou Silver dans l'évaluation de la durabilité des exploitations agricoles de la Sustainable Agriculture Initiative (SAI). En 2022, 55 % des matières premières agricoles que nous avons utilisées étaient durables selon ce critère. Dans le cadre de ce chantier, nous travaillons avec notre équipe de Recherche et Développement pour évaluer l'utilisation de l'huile de palme dans l'ensemble de notre portefeuille, en l'éliminant de notre chaîne d'approvisionnement lorsque cela est possible et en optant pour de l'huile de palme certifiée RSPO si son élimination n'est pas techniquement réalisable. En 2022, 77 % de l'huile de palme que nous utilisions était certifiée RSPO.

Nous avons également continué à travailler en étroite collaboration avec des fournisseurs clés pour promouvoir des pratiques agricoles durables et innovantes. Cette année, nous avons par exemple lancé un nouveau projet en partenariat avec Qimpexx, notre fournisseur de quinine à Madagascar. Qimpexx produit non seulement de la quinine, mais cultive également les cinchonas dont la quinine est extraite. Son objectif est

d'être le premier arboriculteur de cinchona et fabricant de quinine durable au monde. Grâce aux systèmes agroforestiers régénérés, Qimpexx contribue à la protection et à la restauration des terres et crée des opportunités de revenus diversifiés pour les communautés locales. Nous travaillerons avec Qimpexx pour promouvoir l'approvisionnement durable en extrait de quinine et aider à construire une chaîne de valeur durable, inclusive et transparente. Nous sommes ravis du potentiel de ce partenariat et nous sommes impatients de voir l'impact qu'il aura.

En amont de la COP15, SBF GB&I a également partagé les résultats de son Farm Stewardship Programme, instauré de longue date. Nous avons été ravis de constater l'impact environnemental positif que les producteurs de cassis SBF GB&I ont eu sur leurs exploitations grâce à la mise en œuvre du Six-Point Plan ([voir article page suivante](#)).

À venir

En 2023, nous poursuivrons notre collaboration avec nos agriculteurs et nos fournisseurs afin de garantir la viabilité à long terme des environnements où nos ingrédients sont cultivés.

Nous poursuivrons notre collaboration avec nos producteurs de cassis afin d'améliorer la durabilité environnementale de la production de cassis au Royaume-Uni et nous continuerons à développer notre partenariat avec Qimpexx afin de garantir l'approvisionnement durable de notre quinine.

Nous travaillons également en partenariat avec nos fournisseurs stratégiques pour lancer des projets pilotes dans des catégories d'ingrédients comme les jus et les sucres au cours de l'année à venir.



Plantation d'une pépinière de Cinchona à Madagascar

🔍 Zoom sur : le Farm Stewardship Programme

Dans les îles britanniques, notre plan en 6 points a permis de préserver 13 espèces d'oiseaux figurant sur la liste rouge et 15 espèces d'oiseaux figurant sur la liste orange des espèces menacées, dont la tourterelle des bois, la grive litorne, l'alouette des champs, la perdrix grise et le bruant jaune, ainsi qu'au moins 19 espèces de mammifères, de reptiles et d'amphibiens dont la protection est jugée prioritaire au Royaume-Uni.

Le « Farm Stewardship Programme » a également incité les agriculteurs à installer plus de 2 000 nichoirs dans leurs fermes, créant ainsi des abris sécurisés pour 1 172 couples d'oiseaux nicheurs, tels que les effraies des clochers et les troglodytes. Les nichoirs sont également devenus la demeure de loirs, d'abeilles et de chauves-souris pipistrelles. Les agriculteurs participant au programme ont également semencé l'équivalent de 116 terrains de rugby avec des mélanges de graines à pollen et à nectar spécifiques afin de nourrir les pollinisateurs, ce qui est excellent pour la faune, la flore et pour la production de cassis juteux.



Le changement climatique et les fluctuations météorologiques peuvent menacer la culture du cassis au Royaume-Uni. En agissant dès maintenant pour renforcer la durabilité et la capacité d'adaptation des fermes, nous pouvons protéger cette culture vitale pour les générations futures. C'est pour cette raison que nous ne ménages pas nos efforts pour élaborer les plans d'action de notre réseau de producteurs et que nous continuerons à les soutenir dans la gestion des changements climatiques qui s'annoncent.

Harriet Prosser, Agronome



Notre Société

L'idée de rendre à la société est fondamentale pour SBFE. Elle s'incarne par les impacts positifs que nos marques s'efforcent d'avoir dans le monde, par des dons, par nos programmes de bénévolat et par nos collaborations dans les domaines sociaux et environnementaux. En construisant des relations solides, nous pouvons favoriser les changements positifs qui améliorent durablement la vie de nombreuses personnes. Cela permet par ailleurs à nos collaborateurs de contribuer au bien-être général et de s'épanouir.

Indicateur	Unité	2022
Dons aux associations	€	347 789
Dons en nature*	€	87 000
Soutien communautaire**	€	625 500

*Valeur totale des produits offerts

**Soutien financier aux partenaires et programmes communautaires



Soutenir les Communautés

Grande-Bretagne et Irlande

Notre approche

Accompagner et soutenir les communautés relève de la philosophie de Suntory depuis que son fondateur, Shinjiro Torii, a créé l'entreprise en 1899.

L'idée de « Rendre à la société » reste profondément enracinée dans la raison d'être globale de Suntory et représente une valeur forte de l'entreprise. Elle nous motive pour être porteurs, par nos activités, d'un changement positif.

Nous soutenons un éventail de causes importantes par des dons financiers et en nature. Nous encourageons aussi nos collaborateurs à prendre chaque année une journée « Growing for Good », où ils se portent volontaires au sein de leurs communautés locales. En 2022, nous avons mené un exercice de comparaison stratégique pour nous assurer que notre approche est conforme aux meilleures pratiques. Une enquête auprès de nos collaborateurs nous a permis de mieux comprendre à quoi ils souhaitent contribuer et comment ils souhaitent s'y prendre. Nous avons pu ainsi développer une nouvelle méthode pour permettre à nos collaborateurs de s'engager dans des activités sociales et des collectes de fonds. Ce programme doit être lancé en 2023.

Nos progrès

En 2022, nos bureaux et nos collaborateurs ont participé à différentes activités pour soutenir les communautés locales que nous servons.

Nous avons alloué plus d'un million d'euros à de bonnes causes et à des initiatives communautaires. Il s'agit notamment de dons de produits à des banques alimentaires et à des associations redistribuant les excédents alimentaires, de partenariats avec des ONG qui accompagnent les familles vulnérables et les jeunes issus de milieux défavorisés, et d'aide à des organismes de secours aux sinistrés comme la Croix Rouge.



Salariés participant à la course cycliste Londres-Paris en soutien à GroceryAid

Dans les bureaux de SBFE **GB&I**, nos collaborateurs ont soutenu un éventail de causes importantes. Une équipe de collègues a participé à une randonnée cycliste de 340 km de Londres à Paris, par très mauvais temps, en soutien à l'association GroceryAid, qui offre un soutien émotionnel et financier aux personnes travaillant dans le secteur de la distribution alimentaire.

Notre équipe Finance a consacré sa journée de volontariat à travailler avec le Severn Rivers Trust à l'entretien de la zone forestière, l'occasion de découvrir l'importance des forêts et des arbres pour notre environnement naturel et d'apprendre comment assurer aux jeunes arbres les meilleures chances de survie.

Notre équipe R&D a coordonné une journée de « grand nettoyage » sur nos trois sites, qui a réuni nos collaborateurs pour collecter et recycler les bouteilles jetées afin de garantir qu'elles soient à nouveau transformées en de nouveaux matériaux.

Nous avons également continué à soutenir financièrement les banques alimentaires locales, envoyé des boissons excédentaires à FareShare et fait don de produits à Crisis pendant la période de Noël, afin d'aider des personnes vulnérables dans une période qui peut s'avérer particulièrement difficile.

Benelux & marches export

Les salariés de nos bureaux du **Ghana** et de **Trinidad** ont participé au nettoyage de plages avec des partenaires commerciaux.

En **Belgique**, nous avons fermé notre entrepôt et nos bureaux pendant une journée, et tous nos collaborateurs ont participé à une journée de volontariat Growing for Good dans les jardins communautaires locaux de Rixensart. Au programme : plantation d'arbres, désherbage et autres travaux pour préparer le jardin à l'hiver.

Au **Maroc**, grâce à un partenariat avec Les Eaux Minérales d'Oulmès, une entreprise d'embouteillage locale, et Enactus, une ONG internationale, nous avons sponsorisé et soutenu la Morocco Water Race 2022. Cet événement vise à sensibiliser sur les enjeux liés à l'accès à l'eau, et à l'importance de développer des solutions innovantes pour préserver les nappes phréatiques. Plus de 1 500 étudiants ont participé à cette initiative en soumettant 51 projets, dont trois ont été sélectionnés comme lauréats.

Nos collaborateurs ont apporté une assistance vitale aux victimes de la crise **ukrainienne**. Nos collaborateurs en Pologne ont organisé le transport et l'hébergement de réfugiés ukrainiens à Varsovie et ont fait don de fournitures essentielles comme des draps. À Amsterdam, nos salariés ont collecté des fournitures qui ont été envoyées à notre bureau de Varsovie pour distribution aux réfugiés. D'autres bureaux ont également fait des dons de fonds à la Croix-Rouge ukrainienne, que SBF EECM-BNL a doublés.

Espagne

En **Espagne**, nous avons organisé notre premier programme de volontariat, « Guardianes del Tajo » (Gardiens du Tage), lequel s'inscrit dans le cadre des efforts déployés pour réhabiliter l'eau et améliorer la biodiversité aux alentours d'Embalse de Guajaraz, l'un des trois réservoirs qui approvisionnent en eau notre usine de Tolède. Cela a permis à nos collaborateurs de se familiariser avec le réservoir, de ramasser les déchets, de construire des nichoirs d'oiseaux et de suivre une formation en analyse de la qualité de l'eau, qui contribuera à renforcer notre compréhension des difficultés rencontrées dans la région. 44 salariés ont participé à la 1e édition du programme et 18 salariés ont participé à une 2e journée plus tard dans l'année.

Un groupe de salariés a participé au programme « Lazos Telefonicos », une collaboration avec la fondation « Adopta un Abuelo » (Adoptez un grand-parent), pour apporter un soutien émotionnel à des personnes âgées en Espagne grâce à des conversations téléphoniques.



Les salariés bénévoles sur le site de Guardianes del Tajo en Espagne

France

En partenariat avec Microdon, tous les salariés **français** peuvent réaliser un arrondi sur salaire au profit d'une association de leur choix. SBFF double le montant de chaque don à l'association.

Nous avons également poursuivi notre partenariat avec le Secours Populaire Français, visant à lutter contre l'exclusion sociale et la pauvreté. Nos collaborateurs peuvent prendre part à la promotion du partenariat auprès de nos partenaires commerciaux.

Nos salariés peuvent également participer à notre nouveau programme de congé solidaire en profitant de leurs jours de congé pour faire du bénévolat auprès de notre partenaire « Planète Urgence ». Cette année, la première à partir en congé solidaire a été Sandie Cleysac, formatrice en force de vente GMS, qui a passé deux semaines à Madagascar pour former l'équipe de l'office de tourisme ORTALMA et ses partenaires aux techniques de vente, au management d'équipe et à la gestion de projet. Elle a également accompagné le développement de projets individuels et collectifs sur le terrain et travaillé sur des projets de conservation de la biodiversité et de protection des lémuriens.



Partenariat Oasis et le Secours Populaire Français

À venir

En 2023, nous lancerons notre nouvelle plateforme d'activités solidaires et de collecte de fonds, « Together for Good ». Elle permettra aux collaborateurs d'accéder à des milliers d'opportunités de bénévolat et de mentorat au niveau local et en ligne, ainsi qu'à des possibilités de relever des défis personnels liés au développement durable.

Notre ambition est de voir 30 % de nos collaborateurs s'inscrire sur la plateforme dans les six premiers mois suivant son lancement, 20 % d'entre eux participer à des activités Together for Good au cours de la première année et 50 % d'ici 2025. Nous mettrons également en place une nouvelle politique de bénévolat et de dons pour tous les salariés.

Après le succès de la semaine Green Planet Awareness Week organisée cette année à l'intention des collaborateurs, nous répèterons l'événement en 2023, cette fois-ci pour une durée de deux semaines. Tout au long de ces deux semaines, nous formerons les salariés de SBFE au développement durable et au principe de Rendre à la société, en les informant sur la manière dont ils peuvent faire la différence et sur comment ils peuvent partager leurs connaissances avec la communauté.

Des Marques Engagées

Notre approche

Les consommateurs aiment nos marques et leur sont fidèles pour plusieurs raisons, qu'il s'agisse du goût et du prix abordable de nos boissons ou du sentiment d'attachement qu'ils éprouvent lorsque la raison d'être de la marque et les valeurs qu'elle affiche correspondent aux leurs.

Nous nous attachons à développer le lien entre nos consommateurs et nos marques en étant à leur écoute. Nous nous rendons dans les lieux où ils font leurs achats et prennent leurs décisions, en nous rapprochant d'eux et en explorant leur rapport à nos marques, ainsi que leurs motivations, leurs goûts, leurs espoirs et leurs désirs. Cela nous permet de mieux comprendre comment nos marques répondent à leurs besoins et comment nous pouvons aller de l'avant. De plus, cela nous aide à sélectionner les partenaires avec lesquels nous souhaitons travailler et les causes que nous souhaitons soutenir.

Nous ne pensons pas que toutes les marques doivent avoir une mission ou une raison d'être, mais dans les cas où cela a du sens et est pertinent et crédible, nous saisissons l'opportunité de créer de la valeur et d'avoir un impact durable, en tirant le meilleur parti de leur énorme potentiel pour créer des résultats positifs pour la société.



Les réalisations de nos marques

Nos marques ont travaillé dur cette année, que ce soit pour soutenir des projets préservant la biodiversité en France ou pour célébrer le pouvoir du football féminin au Royaume-Uni. Voici quelques-uns de nos principaux programmes et partenariats.



MayTea : promouvoir la biodiversité

MayTea a signé un accord de partenariat avec le Grand Parc Miribel Jonage, dans la région lyonnaise, pour soutenir plusieurs projets de revégétalisation. La marque encourage également les citoyens français à aménager leurs propres parcelles grâce à son projet Lignes Vertes, en collaboration avec La Sauge, une association qui promeut l'agriculture urbaine.



Oasis : soutenir les familles

Fidèle à sa raison d'être qui est de créer du lien au sein des familles, Oasis a continué à soutenir les familles dans le besoin grâce à son partenariat de longue date avec le Secours Populaire Français, une ONG qui se consacre à la lutte contre la pauvreté et la discrimination. Oasis collecte des fonds et à sensibilise l'opinion publique au travail de cette association. Cette année, plus de 180 collaborateurs se sont impliqués dans cette action de sensibilisation et nous avons reversé au total 231 724 euros au Secours Populaire.



Lucozade Sport : le football féminin à l'honneur

Lucozade Sport croit au potentiel du football comme vecteur de changement et soutient activement le football féminin, notamment en tant que partenaire officiel depuis 2006 des « Lionnes » de l'équipe nationale anglaise. À l'occasion de l'Euro 2022, Lucozade Sport a lancé sa campagne « Football is Football » en Angleterre, une initiative destinée à célébrer tout le potentiel du football féminin. La campagne a rassemblé les supporters de tout le pays pour soutenir l'équipe, les invitant à admirer tous les joueurs sans distinction de sexe ou d'aptitude physique. À Salford (région de Manchester), les lignes de touche ont laissé place au slogan « Football is Football » sur certaines pelouses, montrant ainsi que les limites du jeu sont redéfinies à chaque fois qu'une femme ou fille entre sur le terrain.

Dans le cadre de la campagne, un jeu-concours présenté sur les emballages des boissons, organisé en partenariat avec l'ONG Football Beyond Borders, proposait aux gagnants de vivre « The Ultimate Football Experience ». L'opération a collecté plus de 50 000 livres sterling pour Football Beyond Borders, ce qui a permis à l'organisation de recruter deux nouveaux chefs de projet féminins et non binaires et de poursuivre sa mission consistant à utiliser le football pour changer la vie de jeunes gens.



Lucozade : libérer les potentiels

En octobre 2022, Lucozade a complété sa première année de partenariat avec « Apprentice Nation », une plateforme de formation à la vie active qui aide les jeunes britanniques de 16 à 24 ans à découvrir et cultiver leur potentiel. Cette plateforme pionnière utilise le pouvoir de la musique pour aider les jeunes à acquérir des compétences et à trouver un emploi.

Cette collaboration accompagne les jeunes issus de milieux défavorisés et de communautés minoritaires en leur proposant des choix de développement professionnel qui leur correspondent et contribuent à débloquer leur potentiel. Le partenariat propose un mentorat individuel, des événements professionnels, des contenus à la demande tels que des ateliers et des webinaires, ainsi que des opportunités de travail au sein de SBFE. Plus de 50 collaborateurs ont partagé leurs expériences professionnelles et offert des conseils et du soutien.

Au cours de la première année de ce partenariat, le nombre de membres d'« Apprentice Nation » a atteint 17 000 jeunes et plus de 55 000 formations ont été dispensées. Lucozade a également soutenu le programme de bourses « Apprentice Nation », qui offre un financement pouvant aller jusqu'à 500 livres sterling pour aider les jeunes à passer des entretiens d'embauche, à acquérir des compétences, à bénéficier d'un mentorat ou à lancer un projet entrepreneurial.

En 2022, nous avons également organisé notre première journée de dégustation « Behind the Bottle ». L'occasion pour des membres d'« Apprentice Nation »

de visiter notre siège social et de voir ce qu'implique travailler pour une marque comme Lucozade. Ils ont pu découvrir les coulisses, les différentes étapes du développement d'un produit, de la dégustation de la boisson à la conception des bouteilles, en passant par la promotion sur les réseaux sociaux. Cette journée a incité l'un des participants à postuler et à obtenir un emploi dans l'entreprise.



« La musique, le divertissement et la pédagogie se conjuguent parfaitement et nous sommes ravis d'apporter encore plus d'énergie et d'opportunités au sein de la plateforme d'Apprentice Nation. En tant que marque, Lucozade s'engage pleinement à aider les jeunes à libérer tout leur potentiel, ce qui va de pair avec la vision globale de SBF GB&I, à savoir Growing for Good, favoriser une croissance bénéfique à tous. »

Matt Riches, Responsable des Partenariats, SBF GB&I

Misant sur le pouvoir de la musique pour libérer les capacités, Lucozade Energy a été l'an dernier le sponsor principal des MOBO Awards. L'organisation MOBO découvre et soutient les talents de la musique, du cinéma et de la télévision depuis 1996. Nous sommes fiers d'avoir participé à la remise des prix de l'année dernière, en reconnaissance de leur impact positif sur la culture, la société et l'économie.



Journée de dégustation "Behind the Bottle" avec Apprentice Nation

À venir

Nous continuerons d'apporter de la valeur et à rechercher un impact sur le long terme par le biais de nos marques, dans des domaines où ce travail est pertinent.

De façon plus générale, nous allons revoir notre approche du marketing pour nous assurer qu'elle est aussi inclusive que possible. Nous remettrons en question notre manière de cibler les consommateurs et les messages que nous voulons véhiculer à travers nos actions marketing. Nous nous pencherons à la fois sur nos publicités et sur les achats d'espace publicitaire, et nous veillerons à ce que les créatifs impliqués dans le développement de la communication reflètent le public que nous voulons toucher.

Nos Collaborateurs

Pour créer un impact social positif, nous commençons par notre cœur d'activité économique et par les talentueux collaborateurs qui forment notre entreprise. Nous devons pour cela bâtir une culture d'entreprise et un lieu de travail qui incluent et soutiennent nos collaborateurs, favorisant le développement de chacun et donnant libre cours à leur énergie créative. En 2021, nous avons lancé notre stratégie de diversité, d'équité et d'inclusion (DE&I) SBFE, sous la direction de notre PDG. Nous enregistrons déjà des progrès concrets et sensibles dans nos domaines prioritaires. Le bien-être et la sécurité de nos équipes est une de nos plus grandes responsabilités. Nous sommes également responsables du bien-être des travailleurs tout au long de notre chaîne d'approvisionnement, en particulier ceux qui fournissent les ingrédients et matières premières dont dépend notre activité. Dans chaque partie de notre organisation et à chaque étape de notre chaîne de valeur, nous nous efforçons de gérer une entreprise éthique et positive.



Diversité, Équité et Inclusion

Notre approche

Notre mission DE&I est de créer une entreprise où tout le monde se sent respecté et équitablement traité, inclus dans son équipe et accompagné pour s'épanouir professionnellement. Cette mission nous permettra d'être une communauté mieux connectée, plus forte et plus satisfaite, ce qui profitera à nos collaborateurs, à notre entreprise et à nos marques. Nous espérons également que cela participera à la création d'un monde plus équitable et plus inclusif.

En 2021, pour soutenir notre mission, nous avons lancé notre stratégie et nos priorités DE&I dans l'ensemble de SBFE, impulsées par notre CEO. La stratégie définit la façon dont nous voulons construire des équipes diversifiées et des lieux de travail inclusifs. Nous cherchons à promouvoir la diversité dans des catégories clés comme le handicap, les origines, l'âge, le genre et l'orientation sexuelle, en mettant particulièrement l'accent sur les femmes dans les fonctions dirigeantes. Conformément au but mondial de Suntory, notre objectif est que 30 % de nos cadres supérieurs et dirigeants soient des femmes d'ici 2030. Notre stratégie DE&I porte aussi l'action dans des domaines clés de l'inclusion, comme le leadership et la culture inclusifs, le recrutement, le développement et les politiques DE&I.

Nous avançons dans notre chantier DE&I et notre stratégie définit notre cadre d'action. Nous avons commencé à prendre des mesures importantes pour porter l'amélioration continue. À ce jour, nous nous sommes concentrés sur la mise en place des éléments fondamentaux, comme l'actualisation de nos politiques pour garantir qu'elles reflètent notre engagement en faveur de la DE&I et la formation des collaborateurs. Par exemple, en 2021, nous avons lancé notre politique de travail flexible qui accorde à nos salariés l'autonomie nécessaire pour décider comment travailler et collaborer avec d'autres. Nous sommes conscients que l'élaboration d'une approche personnalisée de la DE&I exigera du temps et des efforts. Cette année, nous avons également fait appel à des spécialistes pour nous aider à concrétiser la stratégie et à mettre en œuvre les éléments fondamentaux.

Les collaborateurs attachés aux principes de la DE&I peuvent échanger avec des collègues partageant les mêmes valeurs dans le cadre de notre Groupe de Travail dédié (« Employee Impact Group »). Initialement créé en 2020 pour contribuer à l'élaboration de notre stratégie en matière de DE&I, ce groupe est un lieu où les collaborateurs SBFE peuvent partager leurs expériences, leurs points de vue et leur compréhension des problématiques DE&I et de l'activité quotidienne de SBFE.



Journée internationale des personnes handicapées

Indicateur	Unité	2022
Tous les salariés		
Par sexe		
Féminin	%	34,6
Masculin	%	65,4
Par âge		
Moins de 30 ans	%	11,1
30–50 ans	%	58,6
Plus de 50 ans	%	30,4
Conseil d'administration*		
Par sexe		
Féminin	%	66.7
Masculin	%	33.3
Comité Exécutif de SBFE		
Par sexe		
Féminin	%	42
Masculin	%	58

*Conseil d'administration d'OSH BV, à l'exclusion des entités du Royaume-Uni et de l'Irlande

La mise en place des éléments fondamentaux de notre politique DE&I est restée notre priorité en 2022. Notre entité GB&I a lancé une série de nouvelles politiques élaborées en étroite collaboration avec divers experts tant internes qu'externes.

Ces politiques portaient sur la DE&I, la lutte contre le harcèlement et l'intimidation, les fausses couches, la ménopause et les violences domestiques. Toutes les politiques ont été officiellement présentées aux collaborateurs GB&I et sont disponibles sur l'intranet de SBFE. Fin 2022, nous avons également procédé à une évaluation par pays de notre politique de travail flexible adoptée en 2021 et l'avons affinée sur la base des commentaires de nos collègues. Au Royaume-Uni et en France, par exemple, il a été décidé que les employés de bureau doivent se rendre au travail deux jours par semaine afin de développer l'engagement, la culture d'entreprise et l'intégration des équipes.

La formation a également été un sujet majeur pour nous en 2022, avec des outils de formation sur la DE&I, dont notre Guide de la diversité, de l'Équité et de l'Inclusion créé pour sensibiliser davantage nos collaborateurs à ces problématiques. Nous avons également organisé des formations sur mesure pour des équipes individuelles, y compris le Comité exécutif de SBFE. Des sessions spécifiques pour notre équipe Recrutement ont montré comment dépasser les préjugés lors du processus de recrutement et reconnaître l'impact des privilèges. Cette initiative a été suivie par le lancement de notre ressource DE&I destinée aux responsables du recrutement. Cet outil, comme nos autres ressources de formation DE&I, est accessible à tous les salariés sur notre plateforme mondiale d'apprentissage numérique, MySU.

Le Groupe de travail DE&I est demeuré très actif en 2022, collaborant avec la Direction sur toutes les problématiques DE&I et accueillant des intervenants externes. Pendant le mois des fiertés LGBTQ (Pride Month), le groupe s'est réuni pour discuter de questions importantes pour eux avec des membres de l'Executive Leadership Team et a accueilli Ben Hunte, le correspondant de Vice Media chargé des questions liées à la communauté LGBTQ. En décembre, notre CEO a assisté à une séance d'échanges avec l'EIG dans le cadre de la Journée internationale des personnes handicapées : le groupe a organisé un événement sur la neuro-diversité, au cours duquel des collaborateurs et des intervenants extérieurs se sont réunis pour discuter des moyens pour favoriser l'accessibilité et l'inclusion au travail.

En 2022, nous avons compté 34,6 % de femmes parmi nos salariés, 42 % au sein de notre comité exécutif et 50 % au sein du conseil d'administration d'OSH BV. Cela est encourageant, car cela prouve que nous favorisons l'accès des femmes à des postes de direction. En effet, nous avons continué cette année à mettre l'accent sur le rôle du leadership féminin : notre Directrice Générale au Royaume-Uni, Carol Robert, a participé à un panel « Women in Leadership », où elle a parlé de son parcours professionnel, des défis auxquels elle a été confrontée et de comment elle les a surmontés. Notre Directrice Générale en Espagne, Sara De Pablos, a également participé à un panel de discussion sur les femmes dans le secteur de l'alimentation et des boissons, contribuant ainsi à sensibiliser les parties prenantes à la nécessité de la diversité dans ce secteur. Par ailleurs, le Comité de Direction de SBF France est désormais composé majoritairement de femmes, suite à la nomination de quatre nouveaux membres de sexe féminin.





En outre, au Royaume-Uni, où nous sommes légalement tenus de publier des informations sur l'écart de rémunération hommes-femmes, nous faisons partie de la petite minorité d'entreprises où cet écart est en faveur des femmes. En 2022, après une évaluation du salaire moyen, il est apparu que les femmes étaient payées 10 % de plus que les hommes, tandis que leur salaire médian était de 21 % supérieur à celui des hommes.

Pour finir, nous avons piloté cette année au Royaume-Uni un programme de mentorat LGBTQIA+ en partenariat avec Career Accelerator, une organisation qui aide des jeunes non-binaires à se projeter dans une entreprise de premier plan. Dans le cadre du programme, quatre mentors de Suntory ont fourni 18 heures d'accompagnement à six jeunes LGBTQ+. Une opération couronnée de succès : 100 % des jeunes participants interrogés ont déclaré que cela leur avait permis de mieux comprendre les entreprises et les emplois inclusifs pour les LGBTQ+ et d'avoir plus confiance en eux. De même, tous les mentors de Suntory ont reconnu que l'expérience avait été utile à leur propre développement professionnel et avait amélioré leur expérience en tant que collaborateur chez Suntory.

🔍 Zoom sur : Le Guide de la Diversité, de l'Équité et de l'Inclusion

Chez SBFE, nous reconnaissons que pour progresser dans notre mission de DE&I, nous devons tous participer. Et pour effectuer ce voyage ensemble, nous devons tous partir d'un point de départ commun. C'est pourquoi notre premier module de formation SBFE consacré à la DE&I s'est concentré sur le langage.

En 2022, nous avons publié notre Guide de la Diversité, de l'Équité et de l'Inclusion, un glossaire accessible des termes relatifs à la DE&I conçu pour aider les collaborateurs à avoir des conversations plus ouvertes sur les thèmes de la DE&I et à d'être « à la même page ». Le dictionnaire permet à tous les collaborateurs de comprendre certains termes et idées fondamentaux relatifs à la DE&I et d'être à l'aise pour les utiliser. Ainsi, les bases sont jetées et la voie est ouverte pour que nous puissions agir de manière efficace en matière de DE&I. Il ne s'agit pas d'une liste exhaustive des termes relatifs à la DE&I, mais il explore certains termes qui sont moins bien connus ou compris. Cela nous aide à réfléchir à nos propres expériences et à celles des personnes qui nous entourent et nous incite à réfléchir à des perspectives diverses.

A l'origine, nous avons conçu notre [Guide de la Diversité, de l'Équité et de l'Inclusion](#) comme un outil de sensibilisation et de formation pour nos collaborateurs. Mais nous l'avons ensuite rendu public, car nous pensons que d'autres entreprises qui entament des réflexions autour de la DE&I pourraient également le trouver utile.

Suntory Beverage & Food Europe **GUIDE DE LA DIVERSITÉ, DE L'EQUITÉ ET DE L'INCLUSION (DE&I)**

SUNTORY
BEVERAGE & FOOD EUROPE

À venir

En 2023 et au-delà, nous nous concentrerons sur le leadership et le recrutement inclusifs, ainsi que sur la sensibilisation à la DE&I.

Nous examinerons nos données de répartition hommes / femmes afin de comprendre la proportion de femmes occupant des postes de dirigeante et nous aiderons nos responsables des ressources humaines à mieux comprendre leur rôle en tant que moteurs de l'inclusion, grâce à une formation en ligne sur l'Inclusion consciente. Nous allons redéfinir notre processus de recrutement SBFE afin de comprendre comment nous pouvons rendre chaque étape plus diversifiée, équitable et inclusive. Et nous continuerons à impliquer nos collaborateurs et nos nouvelles recrues par le biais d'événements de sensibilisation et de ressources pédagogiques en ligne. Nous continuerons également à travailler sur les fondamentaux, en déployant nos politiques de DE&I sur les marchés européens et en lançant des pages et des ressources dédiées à la DE&I sur notre nouvel intranet SBFE.



Employeur Éthique

Pour SBFE, être un employeur éthique signifie non seulement s'assurer que les collaborateurs se comportent et sont traités de manière éthique, mais aussi protéger leur santé mentale et physique et cultiver leur bien-être et leur développement.

Conduite éthique Notre approche

Le Code de Conduite du salarié SBFE définit nos attentes quant au comportement de chacun au sein de l'entreprise, y compris nos valeurs fondamentales et notre engagement en faveur d'une conduite légale et éthique. Tous les collaborateurs sont tenus d'adhérer ce Code de Conduite, qui est étayé par des mesures telles que notre Politique de lutte contre la corruption et notre Politique de lutte contre l'évasion fiscale. En outre, notre Code de Conduite recouvre entre autres les domaines de la corruption, de la législation sur la concurrence, des droits de l'homme, des conflits d'intérêts et de l'exploitation des données personnelles. Nous proposons également des formations pour aider nos équipes à comprendre leurs obligations légales et éthiques. Chaque année, tous les salariés sont tenus de suivre des formations en ligne sur le RGPD, lutte contre la corruption et la cyber-sécurité. Pour certains postes, il est également nécessaire de suivre des formations en ligne sur le droit de la concurrence et l'esclavage moderne. Ces formations s'accompagnent de messages de nos dirigeants sur l'importance d'un comportement éthique.

Le Comité d'éthique et de conformité (ECC) de SBFE, dirigé par le PDG, est chargé d'examiner les questions éthiques et tous les

problèmes qui se posent. Chaque marché dispose également de son propre Comité d'éthique et de conformité, qui rend compte à l'ECC de SBFE et est chargé d'examiner les enjeux et problèmes qui pourraient se poser au niveau du marché. Notre service pour lanceurs d'alertes, géré par Safecall, permet aux collaborateurs de faire part de toute préoccupation concernant SBFE, alors que nos processus et procédures internes d'alerte garantissent le traitement rapide et cohérent de tout problème signalé.

Nous considérons qu'être à l'écoute de nos collaborateurs et créer un environnement dans lequel ils peuvent s'exprimer ouvertement et honnêtement pour faire part de leurs commentaires est une condition essentielle pour être un employeur éthique. Chaque année, notre enquête sur l'engagement des salariés nous permet de prendre connaissance de leurs opinions sur un large éventail de sujets. Cela nous permet de développer des plans d'engagement pour soutenir nos collaborateurs et améliorer leur expérience. Nous organisons régulièrement des assemblées générales (au niveau de SBFE et des marchés) pour faire part de nos priorités stratégiques, de nos objectifs, de nos réalisations et de nos actualités, mais également pour écouter nos collaborateurs et répondre à leurs préoccupations.





Accompagner nos collaborateurs

SBFE s'efforce d'être un lieu où les collaborateurs peuvent donner le meilleur d'eux-mêmes au travail et contribuer ainsi à notre vision d'une croissance bénéfique à tous. En retour, nous offrons un ensemble d'avantages à tous les salariés, qu'ils soient à temps plein, à temps partiel ou intérimaires. Il s'agit notamment de congés de maternité, de paternité et de congés parentaux payés, d'activités liées à la santé et au bien-être, ainsi que de prix et récompenses. En France, par exemple, grâce à notre partenariat avec Responsage, nous offrons un soutien aux salariés qui s'occupent d'un proche en perte d'autonomie due à la vieillesse, à la maladie ou au handicap. Nous avons également mis en place des mesures, telles que les nouvelles politiques de DE&I lancées cette année en Grande-Bretagne et en Irlande, pour nous assurer que SBFE offre des lieux de travail sûrs et éthiques.

Nous réexaminons régulièrement ces politiques pour nous assurer qu'elles restent conformes à l'avancée de la réflexion sur ces sujets et nous en introduisons de nouvelles si nous constatons des insuffisances.

Nos progrès

Nous révisons et actualisons continuellement nos politiques afin de refléter les progrès de la réflexion sur ces problématiques. En 2022, nous avons actualisé et approuvé nos politiques de lutte contre la corruption et les lanceurs d'alerte. Nous avons également mis en place une nouvelle politique de lutte contre l'esclavage moderne. Notre objectif est de les lancer en 2023 dans l'ensemble des entités de SBFE.

Nous réexaminons aussi régulièrement les avantages que nous offrons afin de nous assurer qu'ils aident efficacement les collaborateurs. Cette année en France, pour faire face aux défis posés par l'inflation, nous avons augmenté le taux d'intéressement et mis en place des Primes Exceptionnelles de Pouvoir d'Achat (PEPA) et des Primes de Partage de la Valeur (PPV) pour 70% de nos salariés, avec des primes supplémentaires pour les salaires les plus bas.

À venir

En 2023, nous lancerons nos nouvelles politiques anti-corruption, ainsi que nos nouvelles politiques pour lanceurs d'alertes et de lutte contre l'esclavage moderne dans l'ensemble des entités SBFE.

Nous prévoyons également de redéfinir notre service pour lanceurs d'alertes, en permettant aux tiers d'y avoir accès.

Apprentissage et développement

Notre approche

Nous accompagnons nos collaborateurs dans la poursuite de leur parcours d'apprentissage et de développement pendant qu'ils sont en poste chez SBFE.

Nous appliquons un cycle annuel de Performance et de Développement, dans le cadre duquel les salariés fixent leurs objectifs pour l'année à venir en accord avec leurs supérieurs hiérarchiques. Au cours de ce processus, les salariés élaborent également un plan de développement personnel qui décrit leurs domaines de développement et comment ils peuvent être abordés selon une approche 70-20-10 (70 % de l'apprentissage provenant de l'expérience professionnelle, 20 % des interactions avec d'autres personnes et 10 % d'événements ou de supports d'apprentissage plus formels). Chaque action du plan est assortie d'un indicateur de performance clé et les salariés bénéficient d'un feedback et d'un accompagnement permanents de la part de leurs n+1 pour les aider à atteindre leurs objectifs. Un large éventail de mesures peut être inclus dans le plan de formation et de développement : les activités professionnelles elles-mêmes, les retours des collègues, l'observation, le coaching, les missions ou encore des formes d'apprentissage plus formelles. Tous les collaborateurs ont également accès à notre plateforme mondiale d'apprentissage numérique, MySU (My Suntory University), qui propose plus de 60 000 formations et ressources sur des sujets aussi variés que le développement durable, la visualisation de données, comment développer la résilience ou encore comment animer des séances virtuelles.

Chez SBFE, les collaborateurs ont également accès à divers programmes et formations qui les aident à développer leurs compétences et leurs capacités de leadership. Il s'agit notamment de programmes de gouvernance et de culture à l'échelle mondiale, tels que notre Global Leadership Forum ou notre Global Leadership Development Programme, ainsi que des académies pour les équipes de vente locales et des formations techniques pour les salariés en usine. Nous utilisons également le Herrmann Brain Dominance Instrument (HBDI), un outil d'évaluation qui mesure et décrit les tendances de réflexion. Cet outil peut aider les individus et les équipes de plusieurs manières, qu'il s'agisse d'améliorer la connaissance de soi et la communication ou de prendre de meilleures décisions.



L'outil d'évaluation HBDI nous permet de mesurer et de profiter de la diversité de la pensée et constitue un excellent moyen d'amener les équipes à réfléchir à leurs manières d'interagir.

Nos progrès

Indicateur	Unité	2022
Salariés ayant complété leur plan de développement individuel	%	86
Nombre total d'heures de formation au sein de SBFE	Heures	12 881
Nombre moyen d'heures de formation par salarié	Heures	3,7

Nous avons continué à accompagner nos collaborateurs dans leur processus d'apprentissage et de développement en 2022. Nous sommes heureux de constater que 86 % des salariés ont complété leur plan de développement individuel et que nous avons dispensé un total de 12 881 heures de formation dans l'ensemble de SBFE, soit 3,7 heures en moyenne par salarié.

Nous avons également mis en œuvre plusieurs initiatives majeures en matière d'apprentissage et de développement. Par exemple, nous avons organisé des sessions de sensibilisation et de formation tout au long de l'année pour accompagner le lancement des nouveaux comportements du Suntory Leadership Spirit. La sensibilisation et la compréhension de ces comportements sont essentielles, car tous les collaborateurs SBFE seront désormais évalués en conséquence dans le cadre de leurs entretiens annuels.

Nous avons également déployé notre « Seicho Manager Academy » pour l'ensemble de la zone géographique. L'Académie propose une série de sessions interactives animées, ainsi que des ressources d'apprentissage en ligne, conçues pour aider à développer les compétences des managers. [Consultez notre zoom sur la Seicho Manager Academy pour découvrir ce que nous avons réalisé en 2022.](#)

Cette année, nous avons également organisé des débriefs HBDI individuels, par catégorie et pour l'ensemble la fonction Achats (une quarantaine de personnes). L'objectif était d'améliorer la connaissance que l'équipe peut avoir d'elle-même et de discuter des mesures qu'elle pourrait prendre pour devenir plus efficace. La prise de conscience de soi aide les équipes à devenir plus efficaces parce que les collaborateurs reconnaissent comment leurs habitudes de pensée et leurs comportements individuels affectent la dynamique et la performance de l'équipe. Les sessions ont été un tel succès que la fonction prévoit de s'en servir pour développer des compétences spécifiques, telles que la gestion des parties prenantes.



🔍 Zoom sur : la Seicho Manager Academy

Cette année, nous avons déployé notre Seicho Manager Academy pour l'ensemble de SBFE. L'Académie propose des événements et des ressources conçues pour développer les compétences des managers.

Dans le cadre du déploiement, nous avons lancé cette année nos « People Manager Forums ». Ceux-ci sont l'occasion pour les chefs d'équipes de SBFE de se réunir, virtuellement ou en personne, pour faire part de leurs expériences, prendre part à des échanges animés par un modérateur, et élaborer des solutions en commun. Cette année, nous avons organisé trois forums de 90 minutes axés sur les « Suntory Leadership Spirits », le feedback continu et les conversations difficiles. Les retours des participants sont très positifs, les sessions ayant reçu un taux de satisfaction moyen de 83 %.

Nous avons également lancé notre premier programme de développement pour les Managers, qui a touché environ 50 % des chefs d'équipes SBFE. Les participants ont assisté à des sessions de développement animées par des experts internes sur des sujets tels que la prise de conscience de soi, la confiance et la sécurité psychologique, l'autonomisation, le feedback et le coaching. À cet effet, ils ont été invités à accomplir des tâches, puis à se réunir pour discuter de ce qu'ils ont appris et de la manière dont cela peut s'appliquer dans leur travail. Une fois encore, la réponse des participants a été très positive, avec un taux de satisfaction moyen de 80 %.

Un succès à renouveler en 2023 !



SEICHŌ

MANAGER ACADEMY



À venir

Nous avons prévu différents programmes et initiatives de développement pour 2023 et au-delà.

Nous allons concevoir et tester un nouveau programme intitulé « Global Manager Fundamentals » et développer une série d'initiatives visant à améliorer les compétences de nos équipes de la chaîne d'approvisionnement. De plus, nous poursuivrons le bon travail réalisé par nos académies pour les commerciaux, ainsi que dans le cadre de nos programmes mondiaux de culture et de leadership et de nos sessions HBDI. Nous allons également élaborer un référentiel de compétences qui donnera aux collaborateurs plus de clarté sur comment structurer leur développement. Nous mènerons une campagne d'engagement pour les collaborateurs afin de les encourager à adopter un état d'esprit axé sur l'apprentissage. Enfin, nous voulons en 2023 faire de notre plateforme d'apprentissage numérique globale, MySU, un outil qui change la donne pour l'apprentissage numérique chez Suntory. Il accueillera un grand nombre de nos programmes d'apprentissage actuels et futurs, contribuant ainsi à rendre l'apprentissage et le développement accessibles à tous les collaborateurs.

Santé, sécurité et bien-être

Notre approche

SBFE a mis en place un programme « Zero Harm », destiné à inspirer chez les collaborateurs des attitudes axées sur la sécurité. Sous la houlette de notre PDG, le programme vient s'ajouter à notre certification ISO 45001, qui reconnaît le système de gestion de la santé et de la sécurité que nous avons mis en place sur tous les sites. Nous cherchons à améliorer continuellement la santé et la sécurité dans l'ensemble de SBFE, avec l'ambition de parvenir à zéro accident.

Le Directeur d'Usine de chaque site est responsable de la santé et de la sécurité de tous les collaborateurs qui y travaillent. Un programme d'évaluation des risques est mis en œuvre sur tous nos sites industriels afin d'identifier les dangers et les risques liés au travail. Les résultats de l'évaluation des risques sont pris en compte pour définir et mettre en œuvre des mesures appropriées visant à prévenir les accidents futurs. À titre illustratif, nous avons établi une « Règle de survie » spécifique pour réduire le risque de collision entre les piétons et les chariots élévateurs, qui sera mise en œuvre en 2023. Nous mettons en place des procédures de déconnexion et de sortie pour réduire le risque d'exposition involontaire à l'énergie nocive des équipements et des machines. Nous avons également introduit des formations et des équipements de protection pour les travailleurs qui utilisent des produits chimiques particuliers. Le responsable de la

santé et de la sécurité désigné sur chaque site est chargé de superviser la mise en œuvre de toutes les mesures de correction qui s'imposent.

Dans le cadre de notre ambition zéro accident, nous encourageons également nos collaborateurs à prendre les devants en matière de santé et de sécurité. Notre système de promotion du zéro accident (ZAP) leur permet de signaler les dangers, les quasi-accidents et les situations dangereuses dans une base de données santé/sécurité, à la suite desquels nous prenons les mesures appropriées. Nous offrons également à tous les travailleurs une formation en matière de santé et de sécurité afin de les sensibiliser aux risques.

La santé mentale et le bien-être de nos collaborateurs sont également une priorité absolue pour nous. Dans un monde en mutation permanente, il n'a jamais été aussi important de comprendre et de soutenir la santé mentale et le bien-être. Nous nous efforçons de créer un lieu de travail ouvert et solidaire où les collaborateurs sont encouragés à prendre soin d'eux-mêmes et les uns des autres. À titre illustratif, en France, nous disposons d'un accord sur la qualité de vie au travail (QVT) qui définit des règles importantes : aucun email ou message professionnel ne peut être envoyé après 19 heures, le week-end ou les jours fériés, les réunions ne doivent pas être planifiées avant 9 heures ou après 17 heures, et les salariés peuvent travailler à domicile trois jours par semaine si leur fonction le permet.

Nos progrès

Indicateur	Unité	2022
Taux de fréquence des accidents avec arrêt de travail	Nombre d'accidents avec arrêt de travail pour 200 000 heures travaillées	1,38
Nombre total d'accidents du travail avec arrêt de travail enregistrés	Nombre	48
Taux de fréquence total des accidents enregistrés	Nombre total de blessures enregistrées pour 200 000 heures travaillées	2,22

La santé et la sécurité sont une priorité absolue pour SBFE. En 2022, nous avons poursuivi nos efforts pour atteindre notre objectif zéro accident. Nous avons lancé une évaluation de notre système de gestion de la santé et de la sécurité dans le cadre du *International Sustainability Rating System (ISRS)*, ce qui nous aidera à apporter des améliorations. Nous avons également lancé la première de nos nouvelles règles de survie SBFE, « *I am Safe; we are Safe* », qui vise à garantir que chacun chez SBFE se porte responsable de la sécurité et du bien-être de tous. Cette nouvelle norme de sécurité comportementale décrit six attitudes que nous attendons de nos collaborateurs, partenaires et visiteurs, notamment « *Je ne m'expose ni moi-même ni les autres au danger* » et « *Nous avons des conversations ouvertes et honnêtes sur notre lieu de travail pour garantir l'absence d'accident* ».

Favoriser la santé et le bien-être des collaborateurs a également été l'une de nos priorités cette année. Au Royaume-Uni, nous nous sommes associés à Mental Health First Aid England pour former 32 volontaires de

toute l'entreprise à devenir des « secouristes en santé mentale ». Cette formation a permis aux volontaires d'acquérir les connaissances et les compétences nécessaires pour repérer les signes de problèmes de santé mentale, ainsi que la confiance nécessaire pour entamer une conversation et orienter vers un accompagnement approprié. Nous espérons que notre réseau de secouristes en santé mentale nous permettra de soutenir les collaborateurs partout dans notre entreprise diversifiée. Nous avons également conclu un partenariat avec MIND, une association au service de la santé mentale, afin d'offrir à chaque collaborateur en poste chez SBF GB&I et SBFE UK une formation gratuite de sensibilisation à la santé mentale par le biais d'une formation en ligne facile d'accès.

Nous avons également lancé un programme de bien-être pour les collaborateurs en Espagne appelé Iki Health. Celui-ci vise à encourager des styles de vie sains par le biais de conférences, de formations et de cours, tels que le Pilates et le yoga.

À venir

La santé, la sécurité et le bien-être de nos équipes resteront une priorité absolue en 2023, comme l'illustre notre nouvel objectif de réduire le nombre d'accidents et d'accidents avec arrêt de travail de 20 % d'une année à l'autre. Dans cette optique, notre objectif pour 2023 est que tous nos sites aient achevé leur évaluation IRSI et défini leurs plans d'action pour combler les éventuelles lacunes.



Nos collaborateurs formés sur la santé mentale au UK

Responsables de Notre Chaîne D'approvisionnement

Notre approche

La protection des droits et du bien-être de tous au sein de notre chaîne d'approvisionnement est d'une importance fondamentale pour nous. C'est pourquoi nous travaillons en étroite collaboration avec tous nos fournisseurs et partenaires pour nous assurer que les droits de la personne et les normes éthiques les plus strictes sont respectés à chaque maillon de notre chaîne d'approvisionnement.

Pour être référencé dans notre portefeuille de fournisseurs SBFE, une entreprise doit signer notre document de présélection, qui comprend une clause de développement durable, notre Code de Conduite Fournisseurs (ou avoir mis en place leur propre charte déontologique) et, pour les fournisseurs de jus, notre Guide d'approvisionnement en fruits responsable. Ceux-ci définissent nos attentes à l'égard des fournisseurs, notamment :

- Respecter les droits fondamentaux de la personne, y compris la prévention du travail des enfants et de toute forme d'esclavage moderne
- Veiller aux conditions de travail, en s'assurant que les horaires de travail, les salaires et les avantages sociaux sont conformes aux normes locales et internationales en vigueur
- Garantir un environnement de travail sécurisé et sain, sans discrimination, sans abus et sans harcèlement
- S'engager dans des activités contribuant à la croissance et au développement de la société et de la communauté locale.

Collaborateur sur la chaîne d'approvisionnement SBFE

Plantation d'une pépinière
de Cinchona à Madagascar



Chez SBFE, nous avons également mis en place un programme d'approvisionnement durable, en vue de nous assurer que notre croissance est durable. Dans le cadre de ce programme, nous œuvrons à l'amélioration de la transparence de notre chaîne d'approvisionnement, grâce à notre partenariat avec Sedex.

Plus notre chaîne d'approvisionnement est transparente, plus nous sommes capables de nous assurer que les conditions de travail, la rémunération et le bien-être répondent à nos attentes à tous les niveaux. Nous sommes alors mieux en mesure d'aider nos fournisseurs et partenaires dans la mise en place de leurs propres stratégies et actions liées au développement durable.

Depuis 2022, dans le cadre de notre processus de référencement des fournisseurs, tous les nouveaux fournisseurs directs, producteurs sous contrat et prestataires logistiques doivent s'inscrire sur Sedex, prendre part à un processus d'évaluation des risques et réaliser un audit SMETA

(Sedex Members Ethical Trade Audit). Cet audit, réalisé par des auditeurs indépendants, nous permet de connaître les conditions en matière de travail, de santé et de sécurité, de performance environnementale et d'éthique commerciale sur le site d'un fournisseur potentiel. Pour être éligibles au référencement dans notre portefeuille de fournisseurs SBFE, les fournisseurs doivent être conformes aux normes SMETA, c'est-à-dire qu'ils ne doivent pas présenter de non-conformité critique. À défaut, ils sont exclus du portefeuille.

Les exigences de Sedex ne concernent pas seulement les nouveaux fournisseurs. Les fournisseurs directs, les producteurs sous contrat et les prestataires de services logistiques doivent également s'enregistrer sur Sedex et réaliser un audit SMETA. Les informations fournies par Sedex sont ensuite utilisées dans le cadre de notre processus d'évaluation des risques fournisseurs. Si un audit SMETA identifie des cas de non-conformités critiques, le fournisseur doit prendre des mesures correctives pour palier au(x) problème(s) concerné(s) dans un délai de six mois. En cas d'inaction, le fournisseur pourrait ne plus être éligible pour figurer dans notre portefeuille de fournisseurs SBFE.

Pour veiller à ce que tous nos collaborateurs utilisent Sedex en toute confiance dans le cadre du processus de référencement et d'évaluation des fournisseurs, nous organisons régulièrement des sessions de formation Sedex et SMETA pour notre équipe chargée des achats et fournissons des supports d'apprentissage en ligne accessibles en libre-service.

Nos progrès

En 2022, nous avons complété la première phase de notre programme d'approvisionnement durable, qui porte sur l'adhésion et la relation des fournisseurs à Sedex.

Nous avons atteint notre objectif de plus de 90 % des fournisseurs de matières premières et d'emballages prioritaires de SBFE enregistrés en tant que membres de Sedex, 66 % d'entre eux ayant effectué un audit SMETA.

À venir

En 2023, nous continuerons à travailler à l'élargissement du champ de nos fournisseurs qui suivront le processus Sedex complet et se conformeront aux exigences de l'audit SMETA, de sorte qu'un nombre nettement plus important de nos fournisseurs soient tenus de suivre ce processus.

Nous continuerons également à formaliser notre processus d'approvisionnement durable. Dans ce contexte, nous mettrons à jour notre politique d'achats en y ajoutant une annexe consacrée à l'approvisionnement durable et en lançant la deuxième phase de notre programme d'approvisionnement durable, qui porte sur la réalisation de l'audit et la conformité à la norme SMETA. Notre ambition est que 34 % de nos fournisseurs de matières premières, de nos fournisseurs d'emballages et de nos producteurs sous contrat soient conformes à la norme SMETA d'ici à la fin de 2023, et 80 % d'ici à 2026.



Gouvernance : Quelques chiffres

Gestion	Unité	2022
Cas de non-respect de la réglementation par les salariés	Nombre	0
Cas de corruption avérés	Nombre	0
Salariés mis au courant des politiques de lutte contre corruption	%	100
Salariés formés à la lutte contre la corruption	%	>80
Nombre de signalements par des lanceurs d’alerte	Nombre	0



Nos Boissons : Quelques chiffres

Sucre	Unité	2022
Chiffre d'affaires provenant des produits zéro et faibles en calorie*	€	131,7 millions
Volumes vendus en zéro ou faibles en calories	%	18
Sucre supprimé grâce aux changements de recette	kg	2,6 millions
Réduction moyenne des sucres ajoutés (en 2022 par rapport à l'année 2015)**	%	24

*Recettes des six marques les plus vendues (Oasis Zéro, Orangina Zéro, Schweppes Zéro, Lucozade Zero, Ribena Ready-to-Drink et Ribena Squash). Toutes les marques utilisent des édulcorants faibles en calories, sans sucre ajouté

**Niveau de référence 2015 : 87g de sucre par litre
Résultat en 2022 : 67g de sucre par litre

Ingrédients naturels	Unité	2022
% de produits sans colorants artificiels	%	81
% de produits sans arômes artificiels	%	72



Nos Ressources : Quelques chiffres

Matériaux d’emballage	Unité	2022
Plastique recyclé contenu dans nos bouteilles (moyenne de notre portefeuille)	%	36
Matériau d’emballage primaire recyclable	%	75

Déchets	Unité	2022
Poids total des déchets	Tonnes	17 838,9
Poids des déchets dangereux	Tonnes	151,5
Poids des déchets non dangereux par mode d’élimination	Tonnes	17 687,4
<i>Réutilisation / recyclage</i>	%	94,2
<i>Incinération</i>	%	4,6
<i>Décharge</i>	%	1,1
Poids des déchets alimentaires	Tonnes	4 154

Eau	Unité	2022
Consommation d’eau totale	Mégalitres	1 929
Volume total d’eau prélevé par source	Mégalitres	3 434
<i>Réseaux municipaux</i>	Mégalitres	1 797
<i>Nappes phréatiques</i>	Mégalitres	1 637
Extraction d’eau dans des lieux soumis à un stress hydrique élevé ou extrêmement élevé*	Mégalitres (% du total)	657,7 (19,2)
Décharge totale d’eaux usées par destination	Mégalitres	1 504
<i>Rivière</i>	Mégalitres	420
<i>Égout</i>	Mégalitres	1 084

*Extraction d’eau pour l’usine de Tolède

Nos Ressources : Quelques chiffres

Émissions	Unité	Niveau de référence 2019	2021	2022
Scope 1	tCO2e	53 691	51 545	53 410
Scope 2 : market based : méthode de calcul fondée sur le marché	tCO2e	12 296	100	133
Scope 2 : location based : méthode de calcul fondée sur le pays	tCO2e	12 295,9	10 590,8	10 264,8
Scope 3	tCO2e	1 404 855	1 250 279	1 224 277
Émissions totales*	tCO2e	1 470 842	1 301 924	1 277 820
Ratio de l'intensité des émissions**	tCO2e/ kL	0,600	0,523	0,476

*Émissions totales calculées à partir des valeurs du Scope 2 : market based : méthode de calcul fondée sur le pays

**Volumes de production des usines d'embouteillage et des usines de concentrés appartenant à SBFE et production des marques SBFE auprès de fabricants sous contrat et sous franchises

Énergie	Unité	2022
Consommation totale de combustibles non renouvelables, par type de combustible*	GJ	947 667
<i>GPL</i>	%	1,4
<i>GNL</i>	%	98,3
<i>Diesel</i>	%	0,3
Consommation totale d'énergie issue de sources renouvelables, répartie par source*	GJ	389 772
<i>Électricité achetée (régimes GO/REGO ou PPA)</i>	%	99,2
<i>Énergie produite en autoconsommation</i>	%	0,8
Intensité de l'énergie	kWh/kL	215,3

*Données concernant uniquement les usines

Approvisionnement durable	Unité	2022
% d'agro-matériaux durables utilisés*	%	55
% d'huile de palme utilisée certifiée RSPO	%	77

*Pour être considérée comme « durable », la culture et la transformation de l'agro-matériel doivent répondre à une norme approuvée par SBFE, telle que la notation Gold ou Silver dans l'évaluation de la durabilité des exploitations agricoles de la Sustainable Agriculture Initiative (SAI)

Notre Société : Quelques chiffres

Soutien communautaire	Unité	2022
Dons aux associations	€	347 789
Dons en nature*	€	87 000
Mobilisation communautaire**	€	625 500
Nombre total de collaborateurs volontaires	Salariés	Chiffre à venir en 2023
Nombre total d'heures de volontariat	Heures	Chiffre à venir en 2023

*Valeur totale des produits offerts
**Soutien financier aux partenaires et programmes communautaires



Nos Collaborateurs : Quelques chiffres

Salariés	Unité	2022
Effectif total	Nombre	3 465
Benelux	Personnes	98
EECM (y compris Pologne)	Personnes	189
France	Personnes	1 295
GB&I	Personnes	702
Péninsule ibérique (l’Espagne y compris Citresa + le Portugal)	Personnes	1 181
Salariés sous contrat à durée indéterminée	Personnes	3 328
Par sexe		
Féminin	Personnes	1 123
Masculin	Personnes	2 205
Par région		
Benelux	Personnes	94
EECM (y compris la Pologne)	Personnes	163
France	Personnes	1 255
GB&I	Personnes	670
Péninsule ibérique (l’Espagne y compris Citresa + le Portugal)	Personnes	1 146

Salariés	Unité	2022
Salariés temporaires	Personnes	137
Par sexe		
Féminin	Personnes	77
Masculin	Personnes	60
Par région		
Benelux	Personnes	4
EECM (y compris la Pologne)	Personnes	26
France	Personnes	40
GB&I	Personnes	32
Péninsule ibérique (l’Espagne y compris Citresa + le Portugal)	Personnes	35

Nos Collaborateurs : Quelques chiffres

Salariés	Unité	2022
Salariés à temps plein	Personnes	3 334
Par sexe		
Féminin	Personnes	1 100
Masculin	Personnes	2 234
Par région		
Benelux	Personnes	90
EECM (y compris la Pologne)	Personnes	174
France	Personnes	1 268
GB&I	Personnes	660
Péninsule ibérique (l’Espagne y compris Citresa + le Portugal)	Personnes	1 142

Salariés	Unité	2022
Salariés à temps partiel	Personnes	131
Par sexe		
Féminin	Personnes	100
Masculin	Personnes	31
Par région		
Benelux	Personnes	8
EECM (y compris la Pologne)	Personnes	15
France	Personnes	27
GB&I	Personnes	42
Péninsule ibérique (l’Espagne y compris Citresa + le Portugal)	Personnes	39

Nos Collaborateurs : Quelques chiffres

Salariés	Unité	2022
Nouveaux recrutements	Personnes	533
Par sexe		
Féminin	Personnes	253
Masculin	Personnes	280
Par âge		
Moins de 30 ans	Personnes	236
30 à 50 ans	Personnes	250
Plus de 50 ans	Personnes	47
Par région		
Benelux	Personnes	17
EECM (y compris la Pologne)	Personnes	42
France	Personnes	240
GB&I	Personnes	74
Péninsule ibérique (l'Espagne y compris Citresa + le Portugal)	Personnes	160

Salariés	Unité	2022
Rotation de l'effectif	Personnes	613
Par sexe		
Féminin	Personnes	257
Masculin	Personnes	356
Par âge		
Moins de 30 ans	Personnes	170
30 à 50 ans	Personnes	305
Plus de 50 ans	Personnes	138
Par région		
Benelux	Personnes	30
EECM (y compris la Pologne)	Personnes	40
France	Personnes	228
GB&I	Personnes	107
Péninsule ibérique (l'Espagne y compris Citresa + le Portugal)	Personnes	208
Main d'œuvre en usine*	Personnes	327

*Collaborateurs qui ne sont pas salariés mais dont le travail est contrôlé par SBFE

Nos Collaborateurs : Quelques chiffres

Diversité, équité et inclusion	Unité	2022
Ensemble des salariés SBFE		
Par sexe		
Féminin	%	34,6
Masculin	%	65,4
Par âge		
Moins de 30 ans	%	11,1
30–50 ans	%	58,6
Plus de 50 ans	%	30,4
Conseil d'administration*		
Par sexe		
Féminin (%)	%	66,7
Masculin (%)	%	33,3
Par âge		
Moins de 30 ans	%	0
30–50 ans	%	16,6
Plus de 50 ans	%	83,3

Diversité, équité et inclusion	Unité	2022
Comité Exécutif		
Par sexe		
Féminin	%	42
Masculin	%	58
Par âge		
Moins de 30 ans	%	0
30–50 ans	%	8
Plus de 50 ans	%	92
N-1 Comité Exécutif		
Par sexe		
Féminin	%	36,4
Masculin	%	63,6
Par âge		
Moins de 30 ans	%	0
30–50 ans	%	18,2
Plus de 50 ans	%	81,8

*Conseil d'administration d'OSH BV (à l'exclusion des entités au Royaume-Uni et en Irlande)

Nos Collaborateurs : Quelques chiffres

Diversité, équité et inclusion	Unité	2022
Autres Cadres Managers		
Par sexe		
Féminin	%	38,4
Masculin	%	61,6
Par âge		
Moins de 30 ans	%	0
30–50 ans	%	60
Plus de 50 ans	%	40
Cadres		
Par sexe		
Féminin	%	46,9
Masculin	%	53,1
Par âge		
Moins de 30 ans	%	15,3
30–50 ans	%	62,6
Plus de 50 ans	%	22,1

Diversité, équité et inclusion	Unité	2022
Autres salariés		
Par sexe		
Féminin	%	21,9
Masculin	%	78,1
Par âge		
Moins de 30 ans	%	7,7
30–50 ans	%	54,6
Plus de 50 ans	%	37,7
Ratio du salaire de base moyen femmes / hommes		
Dirigeants	Ratio	0,90
Cadres supérieurs	Ratio	0,96
Cadres moyens	Ratio	0,96
Salariés	Ratio	0,98
Ratio de rémunération** moyenne femmes / hommes		
Dirigeants	Ratio	0,89
Cadres supérieurs	Ratio	0,91
Cadres moyens	Ratio	0,95
Salariés	Ratio	0,97

*La rémunération comprend le salaire, les incitations à court terme et les incitations à long terme

Nos Collaborateurs : Quelques chiffres

Formation et développement	Unité	2022
Salariés ayant complété leur plan de développement individuel	%	86
Nombre total d'heures de formation au sein de SBFE	Heures	12 881
Nombre moyen d'heures de formation par salarié	Heures	3,7

Santé et sécurité	Unité	2022
Salariés dont le travail est couvert par notre système de gestion de la santé et de la sécurité au travail (certifié ISO 45001)	%	100
Nombre d'accidents avec arrêt de travail	Nombre	48
Taux de fréquence des accidents avec arrêt de travail	Nombre d'accidents avec arrêt de travail pour 200 000 heures travaillées	1,38
Taux de fréquence total des blessures enregistrées	Nombre total de blessures enregistrées pour 200 000 heures travaillées	2,22
Nombre d'accidents mortels survenus dans le cadre du travail	Nombre	0
Taux de décès survenus dans le cadre du travail	Nombre de décès pour 200 000 heures travaillées	0

Santé et sécurité	Unité	2022
Nombre d'accidents de travail graves	Nombre	1
Taux d'accidents du travail graves	Nombre de blessures graves pour 200 000 heures travaillées	0,02
Nombre d'heures travaillées	Heures	7 000 000
Nombre de cas de maladies professionnelles enregistrées	Nombre	0
Nombre de décès résultant d'un problème de santé lié au travail	Nombre	0

Chaîne d'approvisionnement	Unité	2022
% de fournisseurs de matières premières et d'emballages enregistrés sur Sedex	%	92
Nouveaux fournisseurs sélectionnés sur la base de critères sociaux et environnementaux	Nombre	Données fournies en 2023
Fournisseurs évalués en termes d'impact social et environnemental	Nombre	Données fournies en 2023
Fournisseurs identifiés comme ayant des impacts négatifs sensibles, réels et potentiels	Nombre	Données fournies en 2023

SUNTORY

BEVERAGE & FOOD EUROPE



suntorybeverageandfood-europe.com