



SBFE
Rapport
**Développement
Durable**

2024





Sommaire

Introduction	3
Nos Boissons	20
Nos Ressources	25
La Société	38
Nos Collaborateurs et Partenaires	44
Tableaux d'indicateurs	56

Il s'agit de notre troisième rapport de développement durable, couvrant l'année civile 2024. Nos données sur les émissions de gaz à effet de serre et la réduction de la consommation d'eau des scopes 1, 2 et 3 sont en attente de vérification indépendante par KPMG.



Introduction

- 4 Le mot du CEO
- 5 2024 en bref
- 6 Notre modèle économique
- 7 Chaine de valeur
- 8 Notre raison d'être
- 9 Growing for Good
- 15** Résultats accomplis
- 16** Gestion des risques
- 18** Gouvernance du développement durable





Le mot du CEO*



Pierre Decroix

Chief Executive Officer,
Suntory Beverage
& Food Europe

Après une année en poste, je me sens honoré d'être à la tête d'équipes aussi solides et d'une entreprise aussi résiliente. L'esprit Suntory est resté fort, aussi bien dans les périodes de succès que durant les moments difficiles de l'année 2024, nous permettant ainsi de maintenir le cap de notre vision et de notre stratégie d'entreprise.

Nous n'avons pas ménagé nos efforts pour « donner de l'éclat au quotidien », ce qui implique notamment de tenir nos engagements en matière de développement durable : une véritable passion tant sur le plan personnel que de toute l'organisation.

Nos progrès cette année sont d'autant plus remarquables qu'ils ont été réalisés dans un contexte mondial perturbé. Parallèlement aux avancées positives dans les domaines de la science, de la santé et de la technologie, nous avons subi l'intensification des effets du changement climatique et de l'incertitude géopolitique et économique, qui continuent de façonner le paysage économique. Chez SBFE, nous avons été confrontés à toute une série de défis interdépendants, allant des grèves aux pressions sur les matières premières et à la volatilité de la chaîne d'approvisionnement, qui reflètent la complexité du monde dans lequel nous opérons.

Ces défis ont mis en évidence l'agilité de notre entreprise et de nos collaborateurs, qui se sont mobilisés, ont innové et ont résolu les problèmes. C'est grâce à leurs efforts et à leur esprit d'équipe que nous avons pu continuer à développer notre activité et nos marques, tout en progressant vers la réalisation de nombreux objectifs clés en matière de développement durable.

Il est également très important pour moi que nous ayons su rester fidèles à notre valeur Growing for Good**, élément intrinsèque de l'esprit Suntory depuis la fondation du groupe en 1899. Cette philosophie nous guide dans les moments difficiles comme dans les moments de victoire, et demeure une force qui nous a aidés à prendre des décisions difficiles, cette année comme toujours.

C'est donc avec grand plaisir que je vous présente notre troisième rapport de développement durable complet, qui résume certaines de nos réalisations de l'année écoulée, ainsi que les défis auxquels nous avons été confrontés et le chemin qu'il nous reste à parcourir.

Nous avons réduit de 30 % la teneur en sucres ajoutés de nos boissons, comparé à notre année référence 2015. Nous avons plus que triplé le volume de boissons

vendues contenant moins de 5 g de sucre/100 ml entre 2015 et 2025, dépassant ainsi notre objectif. Cela témoigne des efforts de nos équipes de R&D et d'innovation, qui travaillent dans un esprit Gemba*** pour développer de nouvelles formules et améliorer continuellement nos marques, en phase avec l'envie des consommateurs pour des boissons toujours plus équilibrées. Cette attitude constitue notre façon unique de rester proches de nos consommateurs, de les écouter, d'apprendre et de refléter l'ensemble de leur vie.

Nous avons également réalisé des progrès sensibles dans l'utilisation des ressources naturelles. Depuis 2019, nous avons réduit notre empreinte carbone globale de 16,6 %, dont -2,3 % par rapport à 2023. Nous avons 47 % de plastique recyclé dans l'ensemble de notre portefeuille, contre 44 % en 2023. Et nous avons déployé les bouchons attachés dans toute l'Europe, conformément à la directive européenne sur les plastiques à usage unique.

L'eau est appelée à jouer un rôle de plus en plus important dans un monde où les ressources sont limitées. De plus, elle est au cœur de notre activité. Je suis donc particulièrement heureux que nous nous soyons fixé cette année un nouvel objectif : atteindre la neutralité en eau dans notre usine de Tolède d'ici 2030.

Notre plateforme de volontariat Together for Good est une excellente illustration de notre valeur Growing for Good. Je suis donc ravi que plus de la moitié de nos salariés y aient adhéré, ce qui nous a permis de consacrer plus de 4 000 heures de volontariat à des communautés locales, en plus des 600 000 euros de dons financiers que nous avons versés. Les efforts de notre équipe en Espagne en réponse aux inondations qui ont frappé la région de Valence en octobre ont été particulièrement remarquables, avec des actions sur le terrain pour soutenir les communautés et nos clients.

Alors que j'écris ces lignes, en ce début de 2025, il est clair que l'incertitude et les tensions ne sont pas près de disparaître et qu'elles vont probablement même s'intensifier. Mais avec les équipes qui m'entourent et l'esprit Suntory qui anime chacun d'entre nous, je suis convaincu que nous continuerons à agir avec courage et à respecter nos engagements.

*Chief Executive Officer : Directeur Général

**« Une croissance bénéfique à tous »

***Etre sur le terrain



2024 en bref



Nos boissons

3,3 fois plus

de volumes vendus avec moins de 5g de sucre pour 100 ml en 2025 qu'en 2015 : objectif dépassé

30 %

de réduction des sucres ajoutés par rapport à notre année de référence 2015



La société

+ de 4 000 heures

de volontariat en soutien aux communautés

+ de 600 000 €

en dons à de bonnes causes et des initiatives associatives, dont plus de 80 000 € à la Croix Rouge espagnole après les inondations de Valence



Nos collaborateurs et partenaires

Relancement

du programme Zero Harm, avec une feuille de route claire pour réduire de 50 % d'ici 2026 notre taux de fréquence des accidents avec arrêt de travail (TRIFR)

Lancement de COMPASS

notre programme sur les fondamentaux du leadership, conçu pour former des managers performants dans tout le groupe Suntory, et d'aSCent, notre formation destinée aux responsables en première ligne de la chaîne d'approvisionnement



Nos ressources

16,6 %

de réduction de notre empreinte carbone totale depuis 2019 ; -2,4 % comparé à 2023

1 350 tonnes

de plastique, 80 tonnes d'aluminium et 3 400 tCO2e économisées grâce à des projets d'allègement

47 %

de plastique recyclé dans l'ensemble de notre portefeuille, contre 44 % en 2023

Nouvel objectif fixé

La neutralité en eau de notre usine de Tolède d'ici 2030

9,8 %

de réduction des déchets alimentaires depuis 2019 ; -70,8 % par rapport à 2023

Partenariat avec

Suntory Holdings et CIRAD pour lancer un programme expérimental contre la maladie mondiale du Dragon jaune ou Huanglongbing (HLB), qui affecte les orangers





Notre modèle économique

Créé en 2014, Suntory Beverage & Food Europe (SBFE) est la division européenne du groupe japonais Suntory, leader mondial du secteur des boissons. Nous sommes fiers d'être une entreprise familiale riche de 120 ans de culture et guidée par l'esprit du fondateur Shinjiro Torii.

Nos entrants

Ressources naturelles : Energie, eau, sucres, fruits, emballages

Connaissances : Salariés, innovation, recettes, tendances et segmentation marché, circuits de commercialisation

Infrastructure : Sites de production, usines d'embouteillage

Finances : Capital financier

Marque : Des marques reconnues, qualité, goût

Acteurs, partenaires : Partenaires commerciaux et fournisseurs

Notre cœur d'activité

Matières premières : Nous achetons nos matières premières à 354 fournisseurs externes dans 46 pays et sur 510 sites.

Équipements et infrastructures : Répartis sur 8 sites de production dans 8 pays, nous achetons nos équipements, fournitures opérationnelles et services auprès de 900 fournisseurs tiers et 300 logisticiens.

R&D : Nous développons de nouveaux produits et améliorons l'existant, autour de la saveur, du profil nutritionnel et des préférences consommateurs.

Production et distribution : Nous transformons les ingrédients bruts en jus et concentrés sur 6 sites SBFE européens et commercialisons nos produits par l'intermédiaire de grands distributeurs et d'acteurs de la restauration. Nous travaillons aussi avec des partenaires franchisés et sous licence pour produire et distribuer des produits.

Contrôle qualité : Nous appliquons des mesures de contrôle tout au long de la production pour assurer une qualité et sécurité toujours élevée.

Partenariats : Nous collaborons avec des partenaires tout au long de la chaîne de valeur afin d'assurer notre réussite à long terme.

Développement durable : Nous prenons des mesures et menons des initiatives pour optimiser les impacts de notre activité sur les personnes et la planète.

Marketing et vente : Nous faisons la promotion de nos produits sur le marché, par le biais de publicités et de promotions.

Service après-vente : Nous sommes à l'écoute de nos clients et prenons en compte leurs retours.

Nos extrants

Produits : 2,5 milliards de litres de boissons non-alcoolisées vendues, avec 8 marques célèbres : La Casera, Lucozade, May Tea, Oasis*, Orangina, Pulco, Ribena et Schweppes*.

Services : Embouteillage et distribution de marques non détenues sur certains marchés.

Déchets : 23 195,69 tonnes de déchets produits, dont 99,17 % sont réutilisés ou recyclés.

**Détenues et commercialisées dans les territoires respectifs de SBFE. Cette précision s'applique à toute mention de ces marques dans le présent rapport.*

Nos résultats

Nos équipes : Fortes de 3 561 personnes, nos équipes diversifiées obtiennent un score d'engagement de 74% dans notre enquête salariés annuelle.

Nous fournisseurs : Nous avons versé 503 md€ à nos fournisseurs de biens et services et fourni 17 257 emplois indirects dans notre chaîne de valeur.

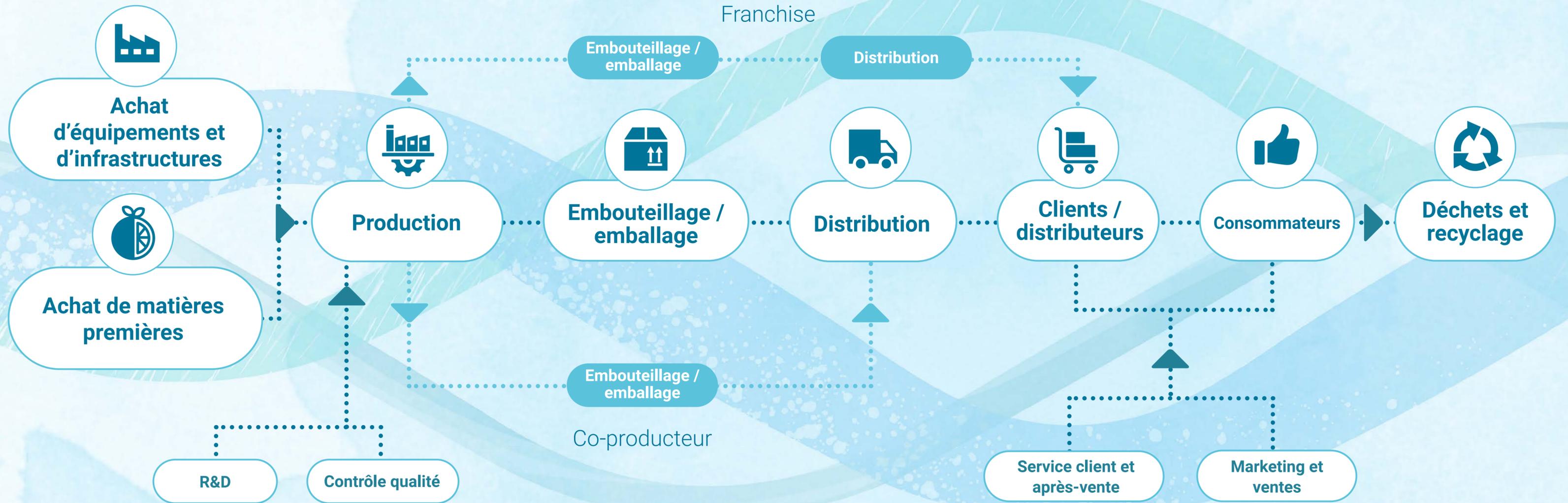
Nos clients et consommateurs : Nous travaillons avec la grande distribution et le secteur de la restauration dans 60 marchés pour apporter nos produits à des millions de ménages chaque année.

Société : Nous avons également fait don de plus de 600M€ à de bonnes causes et à des associations en 2024.

Notre activité : Nous avons atteint un chiffre d'affaires net de 2,2 Md€ en 2024



Chaine de valeur





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

Engagés pour la croissance inclusive, nous cherchons à étendre notre présence et notre influence mondiales d'une manière bénéfique à la société et à toutes les parties prenantes. Rendez-vous à la page 6 pour en savoir plus sur « Growing for Good ».

Yatte Minahare

Yatte Minahare (« Allons-y ! » en japonais) nous invite à défier les conventions pour réaliser l'impossible. Nous poursuivons volontairement des objectifs ambitieux avec ténacité, sans nous laisser décourager par l'échec. L'innovation n'est pas facile, mais en avançant avec détermination, nous trouverons un chemin.

Redonner à la société

Au-delà du développement de notre entreprise et de nos équipes, nous réinvestissons nos bénéfices pour le bien de la société et de la planète. Nous consacrons notre temps et nos compétences pour transformer le quotidien des communautés où nous vivons et travaillons.

Nos comportements

Les « Suntory Leadership Spirits » définissent les attentes du groupe Suntory en matière de comportements. Ils permettent de mesurer le « Comment » des salariés, auquel le groupe accorde la même importance qu'à leur « Quoi », c'est-à-dire leur performance par rapport à leurs objectifs opérationnels.

Yatte Minahare

Agit avec audace, engagement et une forte volonté d'apporter une valeur ajoutée et d'obtenir des résultats. Cultive l'innovation en expérimentant et en apprenant tant des succès que des échecs.

Orienté vers le Gemba

Agit en accord avec l'esprit 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.

Qui nous sommes

Toujours ensemble avec Seikatsusha

Cette année, Suntory Beverage & Food (SBF) a défini « Toujours aux côtés des Seikatsusha » comme son ADN commune à l'échelle Mondiale.

Le concept japonais de Seikatsusha désigne les individus qui vivent leur vie selon leurs propres perspectives et sensibilités. Cela inclut nos clients, nos fournisseurs, nos partenaires, les territoires où nous sommes présents et nous-mêmes en tant que salariés. Nous considérons les Seikatsushas sous tous leurs aspects et nous sommes à l'écoute de leurs sentiments pour enrichir chaque moment de leur vie et aller plus loin ensemble.



Growing for Good

Nous sommes parfaitement conscients qu'il est impossible de « donner de l'éclat au quotidien » si la planète et la société ne jouissent pas elles-aussi d'une santé éclatante. Notre raison d'être s'appuie donc sur l'idée de « Growing for Good », une de nos trois valeurs et le principe structurant de notre stratégie de développement durable. Nous sommes convaincus que la croissance ne sera pérenne que si elle est bénéfique à tous et que ces bienfaits partagés sont eux-mêmes source de croissance. Plus nous serons grands, plus notre impact positif pourra être important.

Notre stratégie de développement durable « Growing for Good » précise les impacts sociaux et environnementaux les plus importants de notre activité et porte notre action au bénéfice de nos consommateurs, partenaires et salariés, ainsi que des territoires où nous sommes présents. Ceci implique de créer des boissons qui apportent du plaisir aux consommateurs tout en les aidant à rester actifs et en bonne santé, d'accompagner et de développer nos salariés, ainsi que de nous engager auprès de la société. En parallèle, nous cherchons à minimiser les effets négatifs de notre activité en réduisant nos émissions de carbone et notre consommation d'eau, en nous dotant d'emballages durables et en veillant à ce que notre chaîne d'approvisionnement soit éthique et transparente.

Notre cadre « Growing for Good » est aligné sur les Objectifs de développement durable des Nations unies et constitue le socle de notre stratégie « Growing for Good ». Il se compose de quatre

pilliers clés : Nos boissons, Nos ressources, La société, et enfin Nos collaborateurs et partenaires. Développés en 2018, le cadre et la stratégie sont régulièrement actualisés et enrichis par nos échanges continus avec les parties prenantes et notre suivi des problématiques émergentes. Compte tenu de l'interdépendance entre de nombreux éléments de notre cadre, le présent rapport ne comprend pas de section dédiée à l'approvisionnement durable (environnement), contrairement aux années précédentes. Les informations relatives à l'approvisionnement durable se trouvent plutôt dans les sections de ce rapport qui traitent de la réduction des émissions pour atteindre le net zéro, de l'agriculture durable, du renforcement des droits humains et de la conduite responsable des affaires. Cette année, nous avons procédé à une analyse de double matérialité qui a permis de faire évoluer notre approche. Vous trouverez plus d'informations à ce sujet ci-dessous.





Notre cadre Growing for Good



Nos Boissons



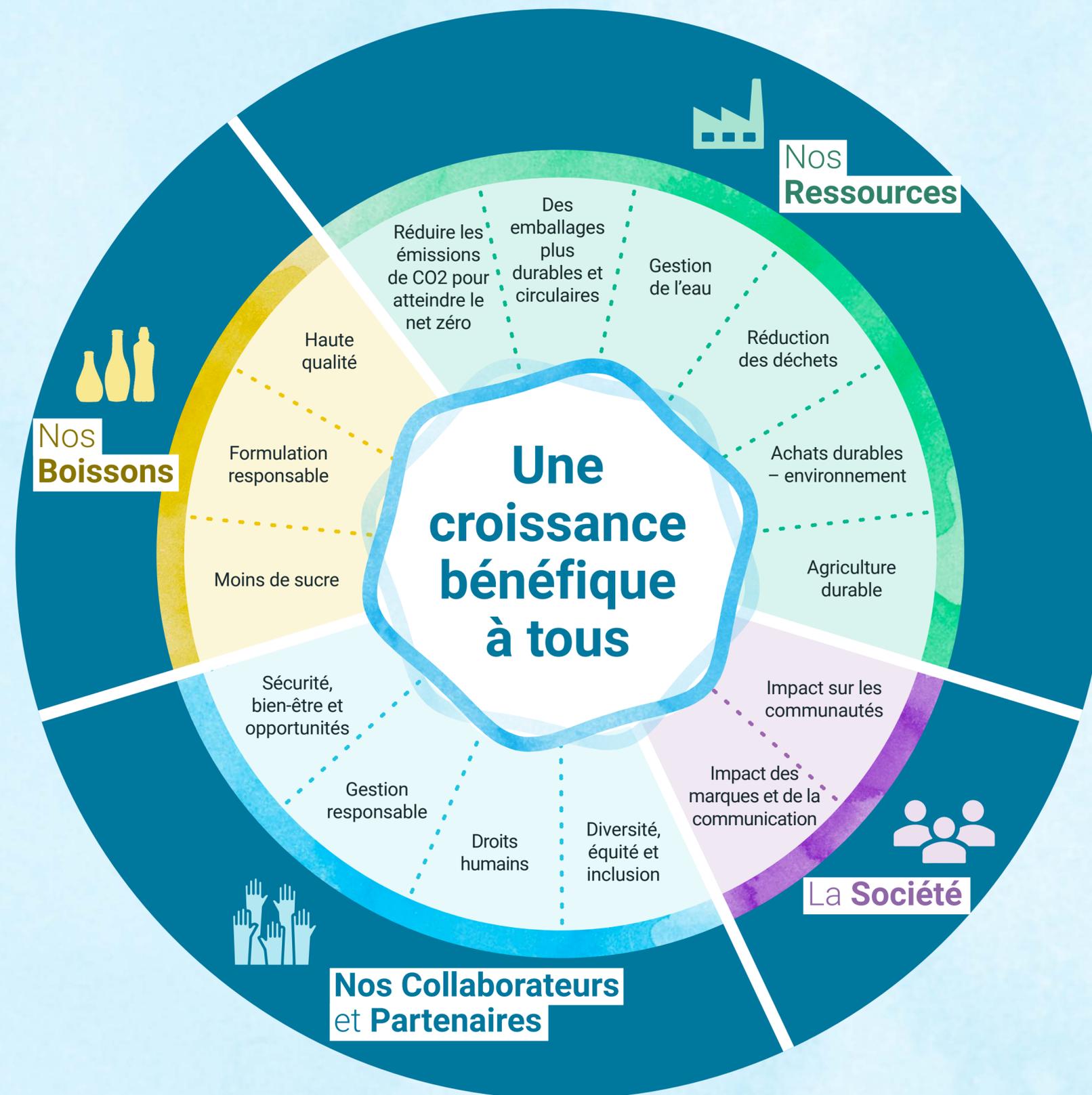
La Société



Nos Collaborateurs et Partenaires



Nos Ressources



Nos Boissons

Nos Ressources

Nos Collaborateurs et Partenaires

La Société

Une croissance bénéfique à tous

- Haute qualité
- Formulation responsable
- Moins de sucre
- Sécurité, bien-être et opportunités
- Gestion responsable
- Droits humains
- Diversité, équité et inclusion
- Réduire les émissions de CO2 pour atteindre le net zéro
- Des emballages plus durables et circulaires
- Gestion de l'eau
- Réduction des déchets
- Achats durables – environnement
- Agriculture durable
- Impact sur les communautés
- Impact des marques et de la communication



Notre stratégie est étayée par notre [Politique de développement durable](#). Celle-ci définit l'approche du développement durable pour l'ensemble de SBFE. Elle précise également certains engagements supplémentaires : conformité aux lois et réglementations pertinentes en matière de développement durable, mise en place de systèmes de gestion des activités qui améliorent nos performances sociale et environnementale, communication et sensibilisation de nos équipes aux enjeux et exigences du développement durable pour que la responsabilité soit intégrée dans l'ensemble de l'entreprise...

Notre stratégie Growing for Good est fortement intégrée à la stratégie générale de l'entreprise, en tant que domaine clé de notre performance. Chaque année, lorsque nous fixons les priorités stratégiques de SBFE, nous définissons un ensemble d'objectifs de développement durable en fonction des besoins de nos activités, des avis de nos parties prenantes et de facteurs externes.

En 2024, nos priorités en matière de développement durable étaient les suivantes :



Accélération de la circularité



Réduction du sucre et montée en puissance du zéro



Décarbonation



Gestion de l'eau



Notre processus de matérialité

Cette année, nous avons à nouveau travaillé avec des agences de conseil en stratégie et en développement durable pour entreprendre une analyse de double matérialité (DMA), en vue de renouveler et actualiser notre compréhension de l'impact que nous avons sur la société et l'environnement, ainsi que de l'impact que les enjeux sociaux et environnementaux ont sur notre activité.

Notre analyse de double matérialité a été menée conformément aux normes ESRS (European Sustainability Reporting Standards), ainsi qu'au guide [Materiality Assessment Implementation Guidance](#) de l'EFRAG. Elle a comporté les étapes suivantes :

- Identification des sujets ESRS
- Cartographie des impacts, des risques et des opportunités (IRO)
- Évaluation de l'impact et de l'importance financière des IRO
- Validation des résultats avec les parties prenantes et les dirigeants

Cette analyse a produit une liste complète de 31 sujets importants pour SBFE, qui servira à présent de base à l'élaboration de la stratégie et à la publication d'informations.

Nous prévoyons d'actualiser notre DMA chaque année afin de nous assurer que notre liste de questions matérielles reste pertinente et adaptée à l'évolution de nos activités et du monde qui nous entoure. La prochaine étape consiste à établir une cartographie détaillée de notre chaîne de valeur, afin de mieux comprendre l'emplacement de chaque IRO. En 2026, nous publierons nos rapports sur nos questions matérielles conformément aux normes ESRS.



Nos sujets matériels :

Environnemental



E1 : Changement climatique

- Énergie
- Adaptation au changement climatique
- Atténuation du changement climatique



E2 : Pollution

- Microplastiques
- Pollution des eaux
- Pollution des sols
- Pollution de l'air
- Substances préoccupantes
- Substances extrêmement préoccupantes



E3 : Eau et ressources marines

- Consommation d'eau
- Prélèvements d'eau
- Rejets d'eau



E4 : Biodiversité et écosystèmes

- Impacts sur l'étendue et l'état des écosystèmes
- Impacts sur l'état des espèces
- Impacts directs facteurs de perte de biodiversité



E5 : Économie circulaire

- Sorties de ressources liées aux produits et services
- Entrées de ressources, y compris utilisation
- Déchets

Social



S1 : Salariés

- Conditions de travail
- Égalité de traitement et d'opportunités pour tous
- Autres droits liés au travail



S2 : Travailleurs de la chaîne de valeur

- Conditions de travail
- Égalité de traitement et d'opportunités pour tous
- Autres droits liés au travail



S4 : Consommateurs et utilisateurs finaux

- Sécurité personnelle des consommateurs et des utilisateurs finaux

Gouvernance



G1 : Éthique des affaires

- Corruption, pots-de-vin
- Culture d'entreprise
- Engagement politique et activités de lobbying



Nos ressources



Nos collaborateurs
et partenaires



Nos boissons





Communication et collaborations avec les parties prenantes

Notre stratégie « Growing for Good » et nos priorités en matière de développement durable sont enrichies en permanence par les points de vue de nos parties prenantes internes et externes. Par le biais de divers canaux, nous maintenons avec ces acteurs un dialogue continu, qui nous permet d'agir sur les questions qui comptent le plus pour eux et ont un impact sur notre réussite à long terme.

Notre approche de la communication avec les parties prenantes

Catégorie de parties prenantes	Canaux de communication	Fréquence de communication	Problématiques matérielles concernées	Exemples de nos réponses aux sujets clés relevés
Partenaires et fournisseurs	<ul style="list-style-type: none"> • Diagnostics stratégiques • Évaluations et audits • Visites de sites • Questionnaires fournisseurs 	Continu	<ul style="list-style-type: none"> • Changement climatique • Pollution • Eau et ressources marines • Économie circulaire • Travailleurs de la chaîne de valeur • Consommateurs et utilisateurs finaux 	Recommandations, évaluations et audits
Consommateurs et clients	<ul style="list-style-type: none"> • Centres de contact clients et consommateurs • Médias sociaux • Groupements de clients • Enquêtes de satisfaction client • Site SBFE 	Continu	<ul style="list-style-type: none"> • Consommateurs et utilisateurs finaux • Économie circulaire • Qualité produit • Contenu nutritionnel 	Politiques et objectifs
Administrations publiques, ONG et organisations de la société civile	<ul style="list-style-type: none"> • Forums sectoriels • Consultations des parties prenantes • Site SBFE 	Continu	<ul style="list-style-type: none"> • Consommateurs et utilisateurs finaux • Économie circulaire • Eau et ressources marines • Changement climatique • Contenu nutritionnel 	Politiques et objectifs, partenariats et collaborations avec les parties prenantes
Salariés, autres collaborateurs, syndicats	<ul style="list-style-type: none"> • Enquêtes salariés • Forums d'engagement • Numéro pour lanceurs d'alertes • Canaux internes 	Continu	<ul style="list-style-type: none"> • Nos salariés • Management éthique 	Évaluations et audits, politiques, formation.



Aucun acteur, aussi puissant soit-il, ne peut résoudre seul les énormes défis du développement durable : nous devons agir ensemble. C'est pourquoi nous participons activement à des initiatives externes et des syndicats professionnels, en vue de renforcer notre impact et réaliser plus efficacement notre raison d'être et notre stratégie de développement durable. Parmi les nombreux partenariats, projets et associations auxquels nous contribuons, citons notamment :

- [Carbios](#)
- [Cool Farm Alliance](#)
- [FareShare](#)
- [The Farming and Wildlife Advisory Group](#)
- [Science-Based Targets Initiative \(par l'intermédiaire du groupe Suntory\)](#)
- [Le Secours Populaire](#)
- [Sedex](#)
- [Severn Rivers Trust](#)
- [EU Code of Conduct on Responsible Business and Marketing Practices \(signataire\)](#)
- [Sustainable Agriculture Initiative](#)
- [UNESDA, BSDA, SBSA, ANFABRA, WFA, ICBA...](#)





Résultats accomplis par rapport à nos objectifs

Pilier	Objectif	2024	État d'avancement
 Nos boissons	35 % en moins de sucres dans nos boissons d'ici 2025	30 %	Conforme ou en avance
	Doubler d'ici 2025 le volume de boissons vendues avec moins de 5g de sucre /100ml, par rapport à 2015	3,3x	Conforme ou en avance
 Nos Ressources	50 % de réduction des émissions de GES des scopes 1 et 2 d'ici 2030, par rapport à 2019	18,8 %	Conforme ou en avance
	30 % de réduction des émissions du scope 3 d'ici 2023, par rapport à 2019	16,5 %	Conforme ou en avance
	100 % d'emballages plastiques durable d'ici 2030		Conforme ou en avance
	50 % d'emballages recyclés dans nos bouteilles d'ici 2025	47 %	Conforme ou en avance
	100 % d'emballages recyclables d'ici 2025	75 %	Efforts supplémentaires requis
	Zéro déchet envoyé à la décharge par les usines et entrepôts de SBFE d'ici 2023	0,58 %	Efforts supplémentaires requis
	Recyclage de 99 % des déchets non-dangereux issus des usines et entrepôts de SBFE d'ici 2030	99,17 %	Conforme ou en avance
	50 % de réduction des déchets alimentaires* d'ici 2030, par rapport à 2019	-9,80 %	Conforme ou en avance
	20 % de réduction de l'intensité d'eau** dans nos activités directes d'ici 2030 (par rapport à 2015)	-13 %	Conforme ou en avance

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

**Volume d'eau prélevé par kilolitre de production.





Comment nous gérons les risques

Chez SBFE, la fonction Gouvernance, Risques, Conformité et Juridique (GRCL) est responsable de la minimisation et de la gestion des risques, de la conformité aux meilleures pratiques et de la promotion d'un comportement éthique.

Cette fonction, qui comprend les équipes Risques et assurances, Contrôles internes, Audit interne et le service juridique, est dirigée par le responsable GRCL, qui est membre du comité exécutif de SBFE. Ensemble, les équipes Risques et Contrôles internes contribuent à la protection de l'activité par la présence d'un environnement de contrôle robuste, à l'identification et à l'atténuation des risques au moyen de mécanismes de contrôle appropriés, ainsi qu'à la communication et au suivi de ces contrôles.

Les risques ESG, y compris les risques climatiques, font partie du portefeuille de risques global de SBFE et sont intégrés dans notre processus exécutif de gestion des risques. Pour chaque risque concernant le groupe, le Référent exécutif du risque est un membre du comité exécutif (SBFE Excom). Pour les risques liés au climat, il s'agit donc parfois de la directrice du développement durable de SBFE. Le Référent responsable du risque est généralement le directeur de l'équipe chargée de gérer le risque, afin de garantir un accompagnement efficace du référent opérationnel. Tous les risques ESG sont couverts par le système de gestion des risques d'entreprise et sont consignés dans le registre des risques de l'entreprise s'ils sont considérés comme ayant un impact significatif sur l'activité et devant être portés à la connaissance de la direction générale. Ce seuil est déterminé par l'équipe de direction chargée du développement durable, avec le soutien de l'équipe de gestion des risques, dans le cadre d'un processus d'examen périodique. Pour plus d'informations sur les risques et opportunités liés au climat qui affectent notre activité et la société, veuillez consulter [la déclaration TCFD du groupe Suntory](#).

Référent exécutif du risque

Membre du comité exécutif de SBFE ayant la responsabilité globale de l'évaluation et de l'atténuation appropriée du risque concerné.

Référent responsable du risque

Membre de l'équipe de direction locale ou fonctionnelle, ou membre de l'équipe de direction élargie, ayant la responsabilité de s'assurer que le risque concerné est bien évalué et géré. Le référent responsable est un expert du domaine et possède l'autorité nécessaire pour atténuer le risque et rendre compte des résultats au Référent exécutif.

Référent opérationnel du risque

Membre de l'équipe de direction locale ou fonctionnelle, ou membre de l'équipe de direction élargie possédant une expertise et des connaissances suffisantes du domaine pour évaluer correctement le risque concerné. Le Référent opérationnel accompagne le Référent responsable dans la gestion de ce risque.



Notre fonction GRCL (Gouvernance, Risques, Conformité et Juridique) dispense une formation en gestion des risques d'entreprise (ERM) à nos Référents exécutifs et responsables, ainsi qu'une formation en gestion opérationnelle des risques à nos Référents marchés et fonctionnels. Au programme : processus ERM, principes de base de la gestion de risque, et cycle de gouvernance ERM chez SBFE.



Notre processus de gestion des risques



Identification des risques

L'identification des risques s'effectue à différents niveaux au sein de SBFE, dans le cadre d'un cycle continu de gestion des risques.

Nous nous appuyons sur différents canaux et sources d'informations internes et externes pour identifier les risques : ateliers internes, informations dans le domaine public, associations sectorielles...

L'équipe Gestion des risques de SBFE identifie et signale les nouveaux risques en suivant et analysant les informations internes et externes. Les salariés peuvent aussi signaler les nouveaux risques grâce au logiciel de gestion des risques de SBFE.



Suivi et assignation des risques

L'équipe Gestion des risques de SBFE étudie les risques et les assigne aux référents pertinents pour qu'ils les évaluent et les gèrent.

Chaque risque est assigné à un Référent exécutif, un Référent responsable et un Référent opérationnel.



Évaluation et gestion des risques

Chaque risque est évalué par ses référents selon un référentiel s'appuyant sur quatre mesures clés : impact, probabilité, rapidité et préparation de la hiérarchie.

Le risque est alors évalué par le référent responsable et le référent opérationnel. Ils définissent un plan d'action et d'atténuation approprié et s'assurent de son application.



Suivi des risques et reporting

Les risques font l'objet d'un suivi et d'un reporting continu via la plateforme de gestion des risques. Cela permet à l'équipe Gestion des risques et aux Référents exécutifs concernés de conserver une vue d'ensemble du processus, de l'avancement, des risques fonctionnels ou de marché ainsi que de l'ensemble du portefeuille de risques de SBFE.

Deux fois par an, les risques nouvellement identifiés et les progrès réalisés dans la gestion des risques existants font l'objet d'un bilan communiqué aux équipes de direction régionales, marchés et fonctions. Ce processus formel permet de mieux sensibiliser aux risques et de partager les connaissances sur les mesures à prendre pour les atténuer.





Gouvernance du développement durable

Notre directrice du développement durable est membre du comité exécutif de SBFE et rend compte directement au CEO. Elle préside le comité de pilotage du développement durable de SBFE, qui se réunit tous les trimestres et effectue le suivi des activités de développement durable dans les marchés européens.

Les bilans de ce comité sont communiqués à l'équipe de direction de SBFE et au comité de développement durable de SBF.

Le comité de pilotage du développement durable de SBFE est soutenu par des groupes de travail spécialisés et par les responsables du développement durable de chacun de nos marchés. Le comité transmet ses bilans au comité de développement durable de SBF, qui rend finalement compte au conseil d'administration de Suntory Holdings par l'intermédiaire du comité mondial du développement durable.



**OBJECTIFS
DE DÉVELOPPEMENT
DURABLE**





Notre structure de gouvernance

Groupes de travail thématiques
Les thèmes spécifiques liés au développement durable, tels que le plastique durable, sont traités par des groupes de travail composés d'experts et de responsables issus de toutes les fonctions concernées de l'entreprise.

Comités d'examen des programmes des marchés
Dans les marchés (France, Espagne, GB&I et EECM-Benelux), les directeurs et experts du développement durable contribuent à la planification du développement durable et diffusent les informations et actions auprès de leurs équipes locales.

Conseil d'administration de Suntory Holdings

Comité mondial du développement durable

Comité du développement durable de Suntory Beverage and Food (SBF)

Comité de pilotage du développement durable de Suntory Beverage & Food Europe (SBFE)

Un comité de pilotage du développement durable de SBFE, composé de membres de la direction générale de SBFE et de sa Leadership Team du développement durable, se réunit six fois par an pour faire le bilan de nos avancées par rapport à nos objectifs et engagements, et pour partager des connaissances et recommandations stratégiques précieuses, s'assurant que les dispositifs de prise de décision et de responsabilité sont en place pour permettre aux initiatives de développement durable d'avancer rapidement.

Comité d'examen des programmes (PRB) de SBFE

Le PRB de SBFE, composé des responsables des groupes de travail sur les domaines prioritaires, des directeurs du développement durable des marchés et des membres de l'équipe de développement durable de SBFE, se réunit chaque mois pour étudier les résultats des groupes de travail et des PRB marchés, ainsi que les risques, les opportunités et les progrès réalisés par rapport aux KPI annuels. Le PRB rend compte directement au comité de pilotage du développement durable de SBFE. En cas de question urgente en dehors du calendrier des réunions, un rapport ad hoc est communiqué au comité de pilotage et consigné dans un procès-verbal.

Comité de gestion des risques de SBFE

Le Comité de gestion des risques de SBFE travaille en étroite collaboration avec notre Comité de pilotage du développement durable. Il identifie les risques, met en œuvre des mesures préventives et participe à la mise en place de systèmes de gestion de crise. Tout risque identifié pouvant concerner les KPI est signalé au comité de pilotage pour évaluation. Un représentant du Comité de gestion des risques participe également au Comité d'examen des programmes de SBFE afin que les équipes puissent échanger sur les nouveaux risques et opportunités en matière de développement durable, mettre en place des plans d'action et mettre à jour le registre des risques de SBFE.



Nos Boissons

21 Moins de sucre

23 Formulation responsable

24 Haute qualité





Moins de sucre

Chez SBFE, nos engagements en matière de réduction du sucre se traduisent par des actions et des résultats.

En 2015, nous nous sommes fixé pour objectif de réduire de 35 % la teneur en sucres ajoutés de l'ensemble de notre portefeuille d'ici 2025. À fin 2024, nous avons atteint une réduction de 30 % par rapport à 2015, contre 26 % fin 2023. Même si nous ne parvenons pas à atteindre notre objectif pour 2025, nous restons déterminés à faire tout notre possible pour réduire la teneur en sucres de l'ensemble de notre portefeuille.

Nous avons déjà dépassé l'engagement de l'UNESDA visant à réduire de 10 % la teneur moyenne en sucres ajoutés dans les boissons non alcoolisées en Europe entre 2019 et 2025.

Nous avons également pour objectif de doubler le volume des boissons vendues contenant moins de 5 g de sucre / 100 ml entre 2015 et 2025. Nous avons dépassé cet objectif depuis plusieurs années : les volumes de 2024 ont plus que triplé (3,3 x) comparé à ceux de 2015.

Un directeur de programme dédié coordonne nos efforts en matière de réduction du sucre. Il suit les progrès réalisés dans notre base de données sur le sucre et rend compte chaque année de nos progrès par rapport à nos engagements pris dans le cadre du Code of Conduct on Responsible Food Business and Marketing Practices* de l'Union européenne.

Pour réaliser nos engagements, nous reformulons nos boissons existantes et lançons uniquement de nouvelles boissons à faible teneur en sucre ou en calories. Depuis 2015, des reformulations audacieuses de notre portefeuille au Royaume-Uni et des marques Schweppes et Oasis, produits phares en Espagne et en France, ont permis de réaliser des progrès significatifs. Au Royaume-Uni, 100 % de notre volume est inférieur à 5 g/100 ml depuis 2019, et l'Espagne suit de près avec 98 % en 2024.

Reformuler une boisson emblématique telle qu'Orangina, Lucozade ou Ribena constitue un projet complexe, nécessitant d'importants investissements en R&D. Nos experts en goût et en nutrition recherchent en permanence de nouvelles approches et partagent leurs meilleures pratiques à l'échelle mondiale. En 2024, nous avons mis à profit cette expertise pour résoudre les problèmes de formulation liés à la pénurie mondiale de jus d'orange. Afin d'éviter d'ajouter du sucre pour compenser la réduction de la teneur en jus d'orange, nous avons collaboré avec notre équipe au Japon pour développer de nouveaux modulateurs de goût naturels.

L'échéance de nos engagements 2025 approche, mais nous restons convaincus que nos consommateurs doivent pouvoir profiter d'une gamme de boissons adaptées à tous leurs besoins et à toutes les occasions, comprenant des options à faible teneur en sucre ou sans sucre, ainsi que certains produits contenant du sucre. En 2025, nous projetons de renouveler nos engagements en matière de boissons plus saines, en nous concentrant sur le développement de toujours plus d'options à faible teneur en calories ou sans calories, tout en poursuivant la réduction de la teneur en sucre de nos marques phares. Nous avons déjà prévu en 2025 plusieurs reformulations visant à réduire la teneur en sucre, en Allemagne, en Suède, en Finlande, en Afrique et dans les Caraïbes.



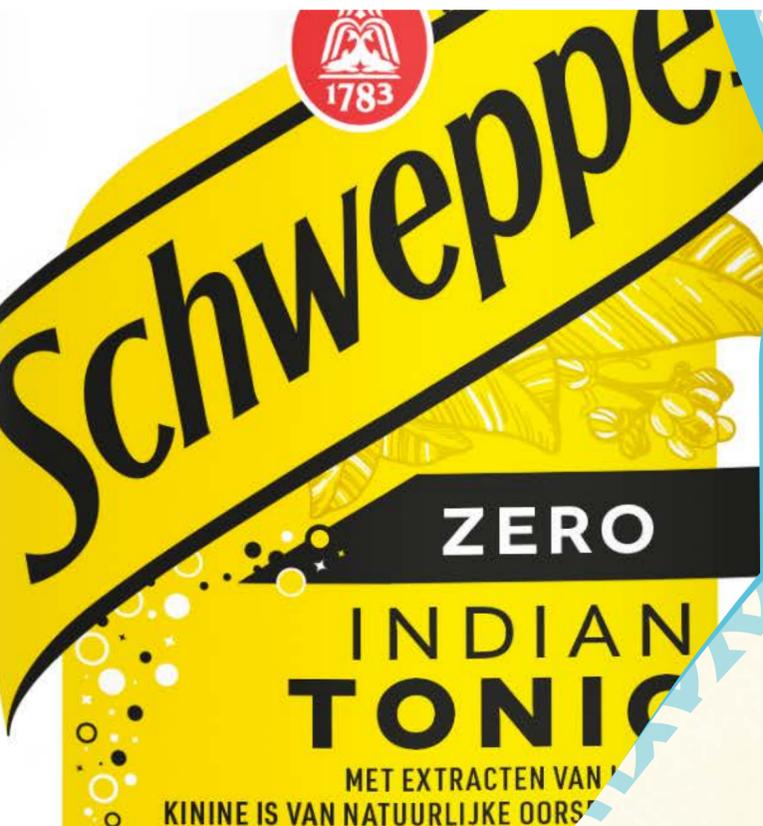
 -35 % de sucres ajoutés
entre 2015 et 2025

-30 % | 2023 : -26 % | 2022 : -24 %

 2x plus (en volume) de boissons
< 5 g de sucre/100 ml entre 2015 et 2025

3,3x | 2023 : 2,9x | 2022 : 2,8x

*Code de conduite pour des pratiques commerciales et marketing responsables dans le secteur alimentaire



2,4g/100ml
de Schweppes
Indian Tonic en
Espagne



Réduire le sucre par la reformulation de Schweppes

Le lancement en Espagne de notre Schweppes Indian Tonic reformulé a contribué considérablement à notre excellente performance en matière de réduction du sucre en 2024. Grâce à notre approche GEMBA, nous avons identifié ce que les consommateurs trouvent unique dans le profil gustatif de notre Indian Tonic. Nous avons ainsi pu collaborer avec notre équipe au Japon pour créer un produit reformulé qui offre un meilleur équilibre entre le sucré, les agrumes et l'amertume, tout en contenant nettement moins de sucre. Nous avons déjà reformulé cette boisson en 2022, réduisant sa teneur en sucre de 8,9 g à 5,8 g/100 ml, avant d'aller plus loin l'année dernière pour atteindre 2,4 g/100 ml. Nous travaillons actuellement à la réduction de la teneur en sucre du Schweppes Indian Tonic vendu dans nos autres pays européens.



Une approche progressive pour réduire la teneur en sucre d'Oasis Tropical

Trouver le juste équilibre entre le plaisir des consommateurs et la responsabilité de l'entreprise est essentiel si nous voulons atteindre nos objectifs. Nous nous sommes engagés à réduire la teneur en sucre, mais nous ne ferons jamais de compromis sur le goût. Notre stratégie de réduction du sucre dépend du produit et des préférences des consommateurs. Pour Oasis Tropical en France, plutôt que de remplacer le sucre par des édulcorants, nous le réduisons progressivement afin de permettre aux consommateurs de s'adapter au changement. En 2024, la recette contenait 15 % de sucre en moins qu'en 2023 et 38 % de moins qu'en 2006. La boisson a connu cinq cycles de réduction depuis 2006, et un sixième est prévu pour 2026. Ces reformulations n'ont pas eu d'impact sur les préférences des consommateurs, car la marque reste populaire et continue de se développer.

-15 %
de sucre dans
Oasis Tropical
depuis 2023





Formulation responsable

Nous nous efforçons d'augmenter la part d'ingrédients naturels et de réduire le nombre de conservateurs, de colorants artificiels et d'arômes artificiels dans l'ensemble de notre portefeuille, conformément aux préférences des consommateurs locaux.

En 2024, 76 % de notre volume total était sans colorants artificiels, contre 86 % en 2023, tandis que 74 % de nos boissons contenaient des arômes naturels, en légère augmentation par rapport aux 73 % de l'année précédente. La baisse de notre performance en matière de colorants artificiels s'explique par un changement dans la manière dont nous calculons ces indicateurs. Nous sommes passés d'une méthode manuelle s'appuyant sur les étiquettes des produits à une nouvelle base de données qui classe certains ingrédients différemment. Ce changement s'est également appliqué aux arômes, mais avec un impact minime sur les résultats. L'augmentation des arômes naturels est principalement due au passage à des arômes naturels de la marque Orangina en France.

Nous suivons nos progrès en matière de naturalité de nos boissons et identifions les domaines qui nécessitent une attention particulière. Nous travaillons en fonction des

préférences des consommateurs, en adoptant une approche pays par pays et marque par marque.

Nous travaillons également en étroite collaboration avec SBF Japon pour développer des additifs et des modulateurs naturels, dans le cadre d'une initiative mondiale visant à remplacer les additifs actuellement présents dans nos boissons par des substituts naturels. Cela comprend des activités de développement autour d'alternatives naturelles existantes, telles que les matières premières issues des fruits.

Nous collaborons avec l'UNESDA et d'autres organisations du secteur agroalimentaire pour lutter contre l'utilisation d'informations non scientifiques concernant les aliments ultra-transformés. Nous défendons l'importance d'une communication équilibrée et éclairée, que ce soit au niveau sectoriel, national, européen ou international.



76 % | 2023 : **86 %** | 2022 : **81 %**

de nos volumes sans colorants artificiels en 2024

74 % | 2023 : **73 %** | 2022 : **72 %**

de nos volumes sans arômes artificiels en 2024





Haute qualité

Le contrôle qualité est essentiel à la réussite de notre entreprise et se trouve au cœur de tous nos processus et de notre gouvernance. Notre politique « Tout pour la qualité » souligne notre engagement à produire d'excellents produits qui respectent ou dépassent les normes de sécurité et de qualité en vigueur et qui répondent aux attentes des consommateurs.

La mise en œuvre de notre politique sur la qualité fait partie de nos règlements internes de qualité, qui s'appliquent à tous nos marchés et à toutes les étapes de notre chaîne d'approvisionnement. Elle fait l'objet d'audits internes et externes et est certifiée FS22000. Beaucoup de nos lignes de production sont également certifiées par d'autres normes internationales et sectorielles.

Les salariés concernés reçoivent une formation conforme à notre politique et, en 2024, nous avons mis en place une formation « Quality Leadership » pour ancrer davantage la culture de la qualité.

Notre programme mondial de qualité nous aide à anticiper les problèmes et à les résoudre rapidement, pour que nous puissions continuer à fournir aux consommateurs des produits de la plus haute qualité. Nos salariés travaillent en permanence au maintien et à l'amélioration de la qualité de nos processus, notamment dans le cadre de la planification et du développement des produits, de l'approvisionnement en matériaux, de la production, de la distribution et de la vente. Notre laboratoire d'assurance de la qualité des produits (AQP) joue un rôle important en contrôlant les produits que nous fabriquons en Europe, s'assurant qu'ils répondent toujours à nos normes de haute qualité. Pour en savoir plus

sur nos pratiques AQP, voir la page 26 de notre [Rapport de développement durable 2023](#).

En 2024, nous avons intégré une approche centrée sur le consommateur dans notre programme mondial de qualité. Pour garantir la qualité de nos produits, nous avons mis en place une approche structurée de l'analyse des anomalies détectées, afin d'en identifier rapidement l'origine et de prendre les mesures appropriées. Nous avons également renforcé les contrôles sensoriels effectués sur la chaîne de production grâce à une formation conçue par des experts qui encourage les contrôleurs à se mettre à la place des consommateurs. Nous continuerons à améliorer notre analyse sensorielle en 2025 en identifiant des experts sensoriels sur chacun de nos sites.

L'un des principaux défis en 2024 a été de garantir la qualité de l'eau utilisée dans nos boissons. Nous y sommes parvenus grâce à notre programme d'assurance qualité de l'eau (WQA), qui assure le suivi des évolutions réglementaires, la réalisation d'analyses approfondies de l'eau et, si nécessaire, la prise de mesures immédiates. Notre processus de traitement de l'eau fait également l'objet d'une gestion attentive, afin d'en assurer la qualité constante.

En 2025, nous continuerons à nous concentrer sur l'identification des risques potentiels en matière de qualité et à prendre les mesures appropriées pour les atténuer. Dans le cadre de notre approche One Suntory, nous travaillons en étroite collaboration avec des experts au niveau du groupe.





Nos Ressources

- 26 Réduire les émissions pour atteindre le net zéro
- 29 Accélérer le passage à des emballages plus durables et circulaires
- 32 Gestion de l'eau
- 34 Réduction des déchets
- 35 Agriculture durable





Réduire les émissions pour atteindre le net zéro

En 2024, pour la première fois, les températures mondiales ont dépassé de 1,5 degré leurs niveaux préindustriels. Nous ne pouvons plus tarder : nous devons absolument réduire les émissions de gaz à effet de serre (GES) tout au long de notre chaîne de valeur.

En 2019, nous nous sommes fixé des objectifs à court terme ambitieux en matière de réduction des émissions, approuvés par la Science-Based Targets initiative. D'ici 2030, nous nous engageons à réduire nos émissions de GES des scopes 1 et 2 de 50 % et nos émissions du scope 3 de 30 % par rapport à notre année de référence de 2019. Nous voulons également parvenir à l'objectif de zéro émission nette d'ici 2050 au plus tard sur l'ensemble de notre chaîne de valeur. De plus, nous calculons nos émissions liées à la forêt, aux terres et à l'agriculture (FLAG), afin d'inclure des objectifs FLAG dans notre déclaration SBTi pour 2025.

En 2024, notre empreinte carbone globale a diminué de 2,3 % sur un an, soit une réduction de 16,6 % par rapport à 2019. Cela signifie que nous sommes en bonne voie pour atteindre nos objectifs. Nos émissions de scope 1 ont diminué de 5,4 %, en partie grâce à la fermeture d'un site pendant deux semaines, ce qui représente une réduction de 4,6 % par rapport à 2019. Nos émissions de scope 2 « market-based » ont temporairement augmenté en 2024 en raison de l'inclusion d'un nouveau bureau sans contrat d'électricité

verte, mais nous avons tout de même atteint une réduction de 94,8 % depuis 2019. Nous avons également constaté une réduction de nos émissions de scope 3, en baisse de 2,2 % par rapport à 2023 et de 16,6 % par rapport à 2019. Cette baisse est principalement liée à la réduction de notre volume de ventes.

Cette année, nous avons adopté un nouveau calculateur d'empreinte carbone qui permet des calculs plus fréquents. Grâce à ce nouvel outil, nous pouvons inclure les données des fournisseurs et les données primaires, intégrer facilement de nouvelles activités et calculer nos émissions FLAG. Nous avons recalculé notre empreinte carbone de 2019 à l'aide du nouvel outil, ainsi que toutes les années suivantes. Nous prévoyons de calculer notre empreinte sur une base trimestrielle, afin de suivre de plus près notre trajectoire vers notre ambition pour 2030 et d'ajuster si nécessaire nos feuilles de route et les priorités de nos projets.

Nous disposons de feuilles de route locales et régionales pour la décarbonation, ainsi que de plans d'action associés coordonnés au niveau central. Les principales mesures comprennent l'optimisation des emballages, la réduction de l'utilisation des ressources et l'adoption de modes de transport plus écologiques. Cela inclut l'allègement et la substitution des matériaux, la lutte contre le gaspillage alimentaire, la réduction de l'utilisation et des fuites de CO₂ dans la production, ainsi que l'utilisation de biocarburants et la logistique multimodale.

En 2024, notre équipe de recherche et développement en France a commencé à tester un outil d'éco-conception pour les emballages et un outil de calcul de l'empreinte environnementale des produits, PEF. Nous prévoyons de déployer l'outil d'éco-conception à l'échelle de SBFE en 2025 et de préparer une utilisation plus large de l'outil PEF.



-18,8 %

de GES des Scopes 1 et 2
entre 2019 et 2024



Objectif : -50 % d'ici 2030

-16,5 %

de GES de Scope 3 entre
2019 et 2024



Objectif : -30 % d'ici 2030

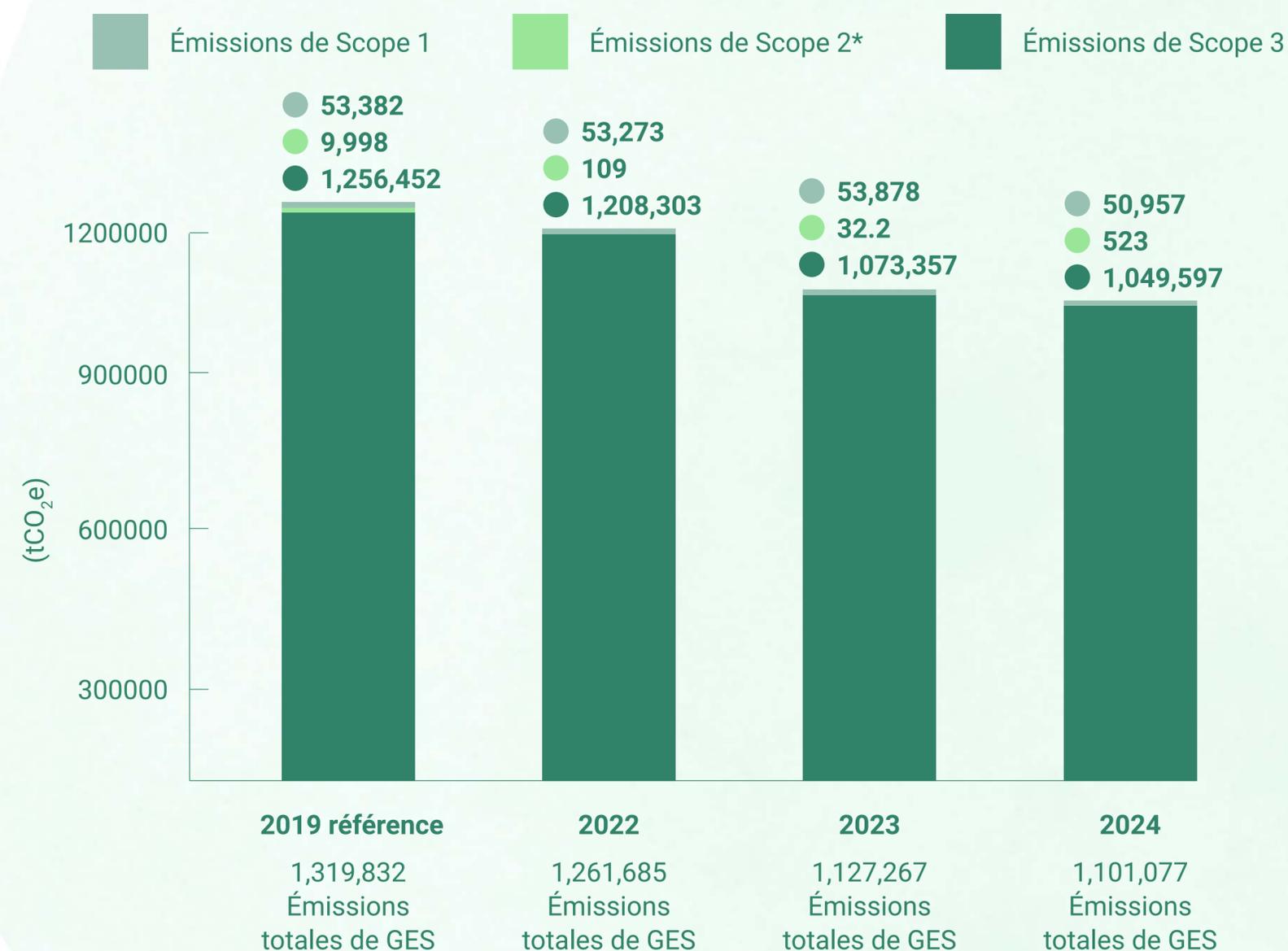




Cette année, nous avons intégré des critères de durabilité, y compris une tarification interne du carbone, dans les décisions du comité CAPEX* de SBFE, afin de garantir que les projets dépassant un certain seuil d'investissement soient conformes à notre programme de développement durable. Les équipes concernées ont reçu des instructions et une formation.

Notre Experte Climat coordonne nos efforts sur les problématiques liées au climat dans l'ensemble de l'entreprise, en vue d'atteindre notre objectif de net zéro émissions. Nous disposons également d'un Comité climat SBFE, qui élabore notre feuille de route pour la réduction des émissions de scope 3, ainsi que nos stratégies d'adaptation au changement climatique. Pour plus d'informations, consultez la page 30 de notre [Rapport de développement durable 2023](#).

Nous continuerons en 2025 de développer et de mettre en œuvre notre stratégie de décarbonisation. Nous publierons également notre plan de transition climatique, qui comprendra nos trajectoires vers la neutralité carbone d'ici 2050.



*Dépenses d'investissement

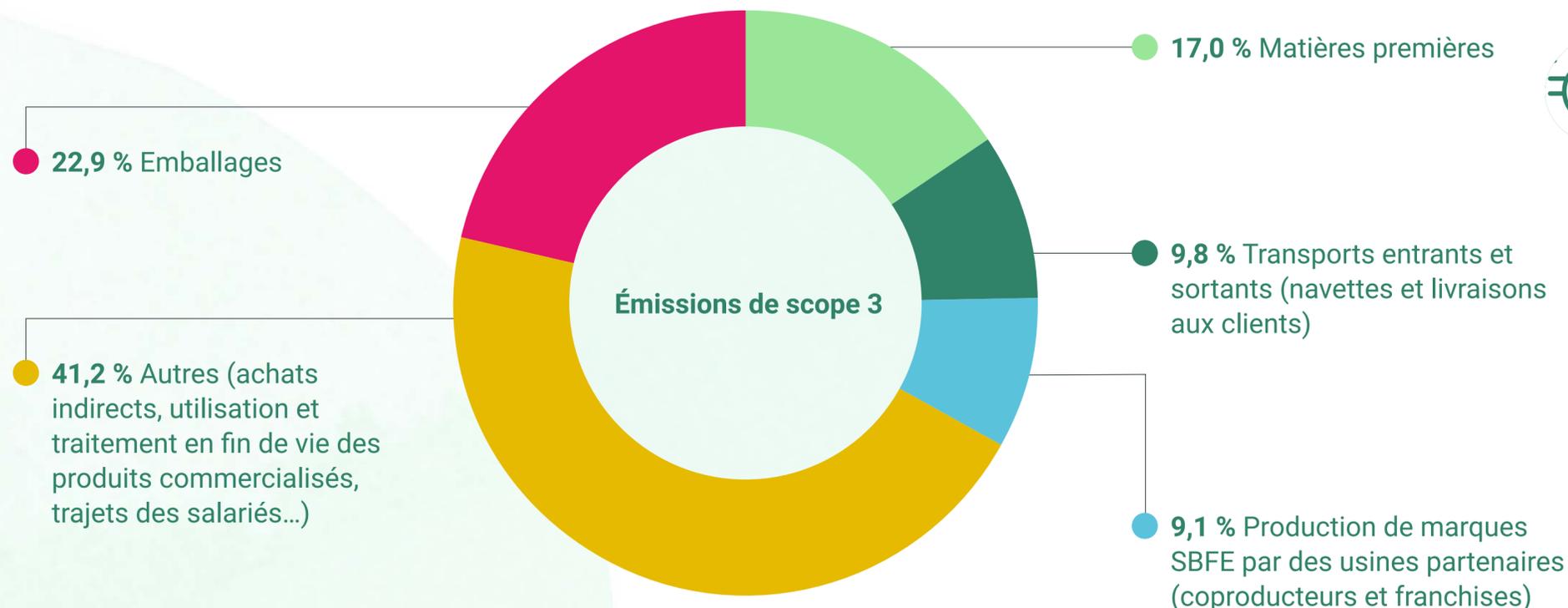
* Méthode dite market-based



Collaborer avec les fournisseurs pour réduire les émissions de scope 3

Il est essentiel d'obtenir des données sur l'empreinte carbone, les engagements climatiques et les plans d'action de décarbonisation de nos fournisseurs si nous voulons calculer avec précision notre empreinte carbone et réduire nos émissions de scope 3. Cela s'est avéré difficile jusqu'à présent. C'est pourquoi, en 2024, nous avons lancé une campagne d'engagement autour de notre parcours de décarbonisation auprès de plus de 37 fournisseurs, représentant environ 40 % de nos émissions. Cette campagne nous a permis d'évaluer la capacité de nos fournisseurs à fournir ces informations et d'identifier le soutien dont ils ont besoin. En 2025, nous étendrons la campagne à des fournisseurs représentant environ 70 % de nos émissions. Nous formerons l'ensemble de notre équipe achats aux questions climatiques et organiserons des ateliers pour soutenir davantage nos fournisseurs. Notre objectif est de commencer à utiliser davantage les données primaires validées de nos fournisseurs dans nos calculs d'empreinte carbone et d'utiliser les informations fournies par les fournisseurs pour élaborer une feuille de route agrégée en matière de décarbonisation.

**-83 %
de CO2
grâce au
train**



Développer la logistique multimodale

Dans le cadre de notre stratégie de décarbonation des transports en France, nous travaillons à l'intégration du transport rail-route dans nos plans logistiques. Si notre capacité à passer de la route au rail est limitée par les infrastructures ferroviaires, nous utilisons désormais la liaison ferroviaire entre Avignon et Paris pour nos transports inter-sites sud-nord. À fin 2024, 400 expéditions ont été effectuées par ce moyen, permettant une réduction de 83 % des émissions de CO2 grâce au train. Nous étudions actuellement d'autres moyens d'accélérer notre recours au transport multimodal.



Accélérer le passage à des emballages plus durables et circulaires

L'empreinte écologique de nos emballages, y compris ce qu'ils deviennent une fois vidés, est extrêmement importante pour nous. Historiquement, le secteur des boissons non alcoolisées s'est construit avant tout autour du principe de la praticité. Aujourd'hui, il est de notre devoir de rendre ces bouteilles et contenants aussi écologiques que possible.

Nous avons été la première entreprise mondiale de boissons à s'engager à n'utiliser, d'ici 2030, que des emballages en plastique 100 % durable, c'est à dire fabriqués à partir de matériaux d'origine végétale, de plastique recyclé ou de plastique sans combustibles fossiles. Ces matériaux ont tous une empreinte carbone plus faible que le plastique classique. Pour y parvenir, nous nous sommes fixé pour objectif d'utiliser au moins 50 % de plastique recyclé en moyenne dans l'ensemble de notre portefeuille d'ici 2025, et de ne plus utiliser de plastique vierge provenant de combustibles fossiles d'ici 2030. À fin 2024, nous avons augmenté l'utilisation de rPET

dans nos bouteilles à 47 %, contre 44 % en 2023, ce qui nous permet de rester en bonne voie pour atteindre notre objectif de 2025. Un progrès porté par la transition de nos bouteilles Schweppes de 500 ml en France vers un matériau 100 % rPET.

Nous avons également réalisé des progrès en matière d'emballages secondaires en 2024. Nous avons augmenté la teneur en matériaux recyclés du film rétractable que nous utilisons en Espagne de 50 % à 70 % et celle du film non imprimé que nous utilisons en France de 0 % à 50 %. Au total, ces changements ont permis de remplacer, en 2024, plus de 600 tonnes de plastique vierge par des matériaux recyclés post-consommation.

Nous concevons nos produits dans une optique de circularité. Notre objectif était que nos emballages primaires soient à 100 % recyclables d'ici 2025, mais notre décision de faire passer les bouteilles Lucozade Sports au nouveau goulot standard de 26 mm a retardé le remplacement de la valve

en silicone actuellement utilisée dans le bouchon par une valve recyclable alternative. En conséquence, nous n'atteindrons pas notre objectif de recyclabilité à 100 % avant début 2026, avec une recyclabilité prévue de 94 % en 2025. En 2024, cette recyclabilité est restée à 75 %, mais les progrès se sont poursuivis, notamment avec la préparation d'un format Bag in Box recyclable en France et en Espagne et l'élaboration d'une feuille de route pour les emballages non recyclables restants au Royaume-Uni.

Nous investissons dans des solutions innovantes en matière de déchets et de circularité et explorons des technologies avancées de recyclage des bouteilles en PET. Nous faisons partie d'un consortium avec Carbios, pionnier du recyclage bio-industriel du PET, et espérons pouvoir utiliser cette technologie révolutionnaire dès 2028.

Suite à l'adoption par l'UE de la directive sur les emballages et les déchets d'emballages (PPWR) en 2024, nous nous efforçons de mettre en œuvre ses exigences dans l'ensemble de nos activités et de notre chaîne d'approvisionnement. Cela comprend l'étude de technologies de recyclage chimique des polyoléfinés visant à obtenir des matériaux recyclés adaptés à la fabrication de bouchons de bouteilles et à respecter les exigences de la PPWR.



50 % de plastique recyclé (rPET) dans l'ensemble de notre portefeuille d'ici 2025

47 % | 2023 : 44 % | 2022 : 36 %



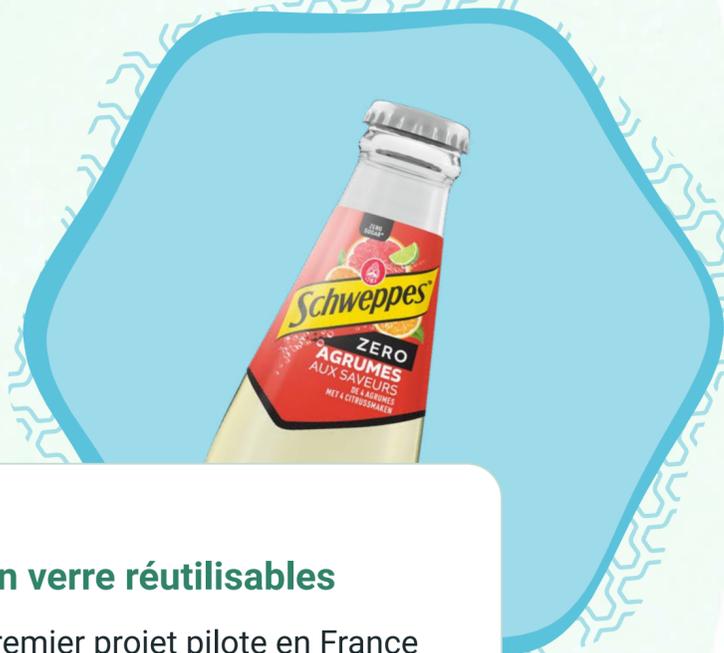
100 % d'emballages primaires recyclables d'ici 2025

75 % | 2023 : 75 % | 2022 : 75 %



Déploiement des bouchons attachés en Europe

Conformément à la directive européenne sur les plastiques à usage unique, entrée en vigueur en juillet 2024, tous les bouchons utilisés sur nos bouteilles en plastique prêtes à boire ont désormais été remplacés par des bouchons attachés au goulot, pour qu'ils soient collectés avec les bouteilles dans le cadre du tri sélectif. Cette mesure est le fruit d'un effort concerté à l'échelle de l'entreprise, avec des essais réalisés début 2024 et une mise en œuvre effective plus tard dans l'année.



Expérimentation des bouteilles en verre réutilisables

Cette année, nous avons lancé notre premier projet pilote en France pour étudier la viabilité des bouteilles en verre consignées dans le commerce de détail. En partenariat avec Loop, une plateforme mondiale d'emballages réutilisables, nous avons donné aux clients de Carrefour la possibilité de rapporter leurs bouteilles de 25 cl d'Oasis, d'Orangina et de Schweppes. Nous avons évalué le comportement des consommateurs pendant la période pilote et nous utilisons les résultats pour aider à définir les prochains projets pilotes.

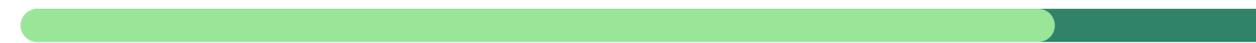


Augmenter notre utilisation de plastique recyclé

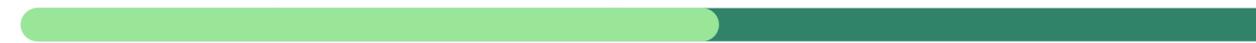
Remplacer le plastique vierge par du plastique recyclé soutient notre objectif d'emballages plastiques 100 % durables et réduit nos émissions de GES de scope 3, contribuant à notre objectif de réduction de 30 % d'ici 2030. Nos marchés ont réalisé d'importants progrès cette année.

Utilisation moyenne de rPET / Perspectives

France : Toutes nos bouteilles Oasis, Schweppes, Pulco & Maytea contiennent au moins 85 % de plastique recyclé / Bientôt Orangina les rejoindra



GB&I : 59 % / La gamme Lucozade Energy sera 100 % rPET en 2026



Espagne : 42 % / Le restant des bouteilles La Casera deviendra 100 % rPET en 2026



EECM (dont Licence et Afrique) : 17 % / Schweppes Pologne deviendra 100 % rPET en 2025





Optimisation du poids des emballages

Nous optimisons nos emballages en réduisant et en standardisant les matériaux dans la mesure du possible, en tenant toujours compte de l'impact des changements sur les émissions de GES. En 2024, plusieurs projets d'allègement ont permis de réduire à la fois l'utilisation de matériaux et les émissions.

Passage à des bouchons attachés et adoption du goulot standard de 26 mm en France et en Espagne



Allègement des bouteilles Oasis de 1,5 litre en France



Passage à un demi-manchon pour Lucozade Sport au Royaume-Uni



Allègement des canettes et des couvercles de canettes en France



Ensemble, ces projets permettront d'économiser plus de 1 350 tonnes de plastique, 80 tonnes d'aluminium et plus de 3 400 tCO2e par an*.

Nous continuerons d'optimiser la conception de nos emballages et d'étendre notre transition vers les nouveaux goulots et bouchons conformes aux normes sectorielles.

**Aux volumes de 2024*





Gestion de l'eau

L'eau est essentielle à la production de nos boissons. Elle est au cœur de notre activité. Afin de protéger cette précieuse ressource pour les générations futures, nous nous efforçons de réduire notre consommation d'eau et investissons dans les écosystèmes qui entourent nos sources d'approvisionnement en eau.

Nous visons à réduire l'intensité en eau* de nos usines en propre de 20 % d'ici 2030 (par rapport à 2015). Chaque usine se fixe des objectifs de réduction et des feuilles de route adaptés, que nous suivons de près. À fin 2024, nous avons réduit l'intensité hydrique de 13,3 % par rapport à 2015 (contre -15,8 % en 2023). Cette légère augmentation s'explique par les difficultés rencontrées lors de l'introduction des bouchons attachés dans nos usines britanniques. Des problèmes sont apparus au niveau du processus de scellage (lorsque le bouchon est fixé à la bouteille), ce qui a entraîné une augmentation de nos déchets et de notre consommation d'eau au Royaume-Uni. Notre fournisseur de bouchons est en train de les redessiner et nos équipes internes s'efforcent d'améliorer la fiabilité de la production.

Pour promouvoir une gestion durable de l'eau, nous investissons dans de nouvelles technologies et initiatives qui améliorent l'efficacité. Voyez notre focus sur les améliorations en matière d'efficacité de l'eau pour découvrir des exemples de l'année 2024. Nous surveillons et gérons également la qualité des eaux rejetées par nos usines, conformément



à la réglementation en vigueur. En 2025, nous allons nous pencher en particulier sur les opérations de notre chaîne d'approvisionnement dans le cadre de deux projets, l'un axé sur l'amélioration du cycle de nos processus de nettoyage et l'autre sur le potentiel de réutilisation de l'eau.

En 2024, SBF Espagne s'est fixé un nouvel objectif : atteindre la neutralité en eau dans son usine de Tolède d'ici 2030. Elle devra donc restituer à la nature autant d'eau qu'elle utilise. Dans ce cadre, nous cherchons à obtenir la certification de l'Alliance for Water Stewardship (AWS), qui promeut une utilisation responsable de l'eau tant au niveau du site que du bassin hydrographique dans son ensemble. Nous adapterons notre initiative Guardianes del Tajo afin de la mettre en conformité avec les exigences de l'AWS et la prolongerons jusqu'en 2030, conformément à notre nouvel objectif.

Au-delà de nos usines, nous investissons dans des initiatives de conservation de l'eau et de sensibilisation, notamment le projet Guardianes del Tajo en Espagne, le Grand Parc Miribel Jonage en France et notre programme mondial Mizuiku. Pour plus de détails sur ces initiatives, consultez les pages 38 et 39 de notre Rapport de développement durable 2023.



-20 % d'intensité en eau* de nos usines en propre d'ici 2030 (comparé à 2015)

-13,3 % | 2023 : **-15,8 %** | 2022 : **-15 %**



*Volume d'eau prélevée par kilolitre de boissons produites



Focus sur les améliorations de l'efficacité en eau

En 2024, nous avons mis en œuvre plusieurs améliorations de l'efficacité hydrique de nos usines, notamment un outil de modélisation de la consommation d'eau sur nos sites français et un système de gestion technique des bâtiments au Royaume-Uni. Ces outils nous permettent de mieux comprendre notre consommation d'eau et donc de la gérer plus efficacement. La visualisation de notre consommation et de ses tendances, avec des horodatages, nous permet d'identifier les problèmes potentiels en temps réel, de repérer les opportunités et d'adapter nos feuilles de route si nécessaire.

Guardianes del Tajo

Notre initiative Guardianes del Tajo est centrée sur la préservation du réservoir de Guajaraz, une source d'eau essentielle pour notre usine de Tolède. En 2024, notre activité de reboisement s'est distinguée par la participation de salariés volontaires et d'habitants de la région. Ce travail améliore la qualité écologique de l'environnement, favorise la biodiversité et offre un refuge à la faune et à la flore, tout en réduisant les niveaux de CO2. Avec deux hectares déjà reboisés, nous avons demandé à la mairie de Layos de nous mettre à disposition davantage de terrains, afin d'agrandir la « forêt Suntory ».

Nous avons également continué de surveiller la qualité de l'eau du ruisseau Layos et lancé un projet visant à prévenir l'érosion, la pollution de l'eau et les risques potentiels d'inondation. Parallèlement, l'université d'Alcalá de Henares a lancé des études hydrologiques des bassins de Picadas et El Torcón, qui alimentent également Tolède en eau.

En reconnaissance de nos efforts, la région de Castille-La Manche a décerné à Guardianes del Tajo un prix du développement durable lors de la Journée mondiale de l'eau 2024.



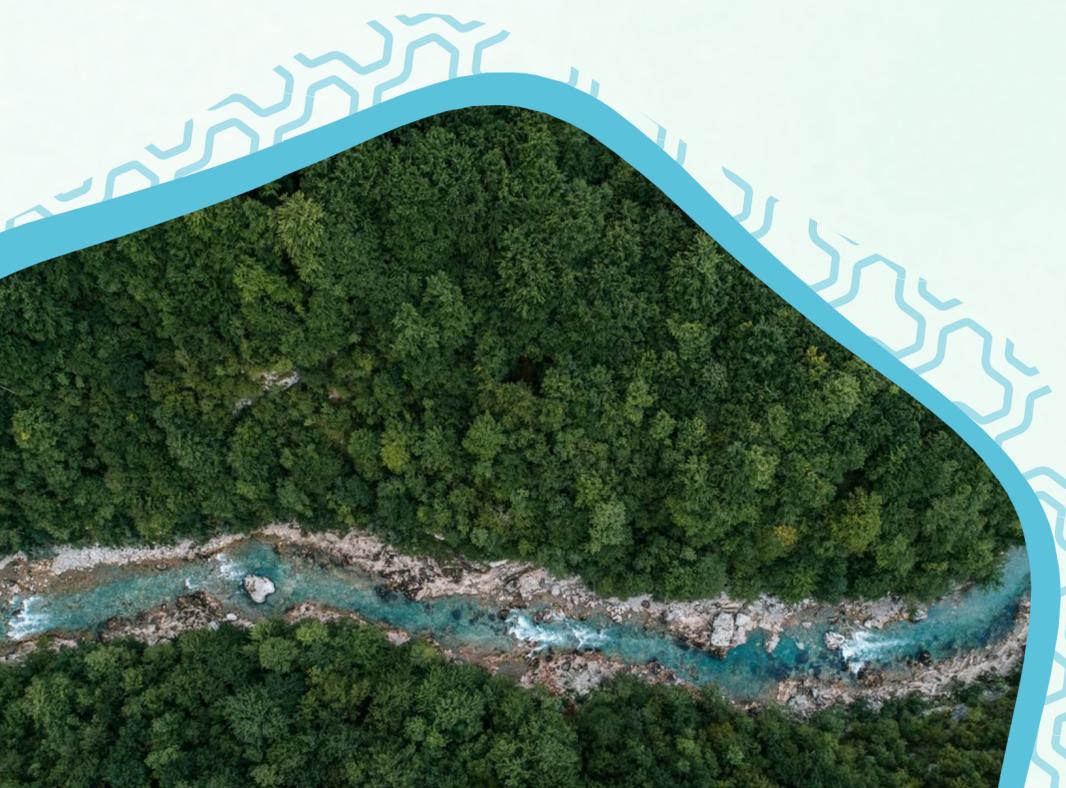
Mizuiku*

En 2024, les membres de notre équipe Développement durable ont participé au sommet mondial Mizuiku organisé par Suntory au Vietnam, où des délégués du monde entier ont partagé les meilleures pratiques issues de leurs programmes locaux de sensibilisation aux problématiques liées à l'eau. De la plateforme en ligne du Japon au camp d'été de Thaïlande, les participants ont pu voir comment Mizuiku est mis en œuvre localement. SBFE utilisera ces informations pour développer ses propres programmes.

SBFE s'est fixé pour ambition de toucher 100 000 personnes grâce au programme Mizuiku d'ici 2030. Chaque marché a son propre objectif et déploie son programme au niveau national pour l'atteindre. Au Royaume-Uni, nous visons à atteindre 1 000 participants en 2025 (contre 803 en 2024), tandis qu'en Espagne, nous visons 6 000 participants (contre 4 500 en 2024). Pour atteindre cet objectif, nous allons faire évoluer notre programme espagnol, actuellement axé sur les écoles, vers un format théâtre.

Cette année, nous avons également lancé notre nouveau programme Mizuiku en France, avec l'association Rivières Sauvages. Nos ressources gratuites pour les enseignants sont conçues pour stimuler la curiosité des enfants autour de l'eau et leur enseigner de manière ludique le cycle de l'eau, les caractéristiques des cours d'eau et le concept de la chaîne alimentaire.

*éducation à l'eau en japonais





Réduction des déchets

Chez SBFE, nos efforts en matière de gestion des déchets sont guidés par trois objectifs principaux : n'envoyer aucun déchet à la décharge depuis nos usines et entrepôts en propre d'ici 2023, recycler 99 % des déchets non dangereux issus de ces sites d'ici 2030, et réduire de moitié nos déchets alimentaires d'ici 2030.

Pour chaque usine, nous fixons des objectifs annuels en matière de déchets, alignés sur nos objectifs pour 2030. Nous suivons nos progrès mensuellement en analysant la quantité de déchets générés sur chaque site, ventilée par type et par processus de traitement. Cela nous permet d'identifier les domaines qui nécessitent une amélioration et de mettre en place des plans d'action adaptés. Nous avons également dressé un inventaire des matériaux pas encore recyclés, afin d'identifier les opportunités de recyclage.

En 2024, nous avons produit 23 196 tonnes de déchets, contre 19 237 tonnes en 2023. Cette augmentation est principalement due aux difficultés liées à l'introduction des bouchons attachés dans nos usines britanniques. Des problèmes liés au processus de scellage des bouchons nous ont contraints à jeter des produits, ce qui a entraîné une augmentation des déchets tant d'emballage que liquides. Une équipe dédiée, composée de membres des services production, ingénierie, qualité et R&D, examine actuellement le problème, alors que notre fournisseur de bouchons travaille à l'amélioration de son produit.

En 2024, nous avons envoyé 0,6 % de nos déchets non dangereux à la décharge, manquant de peu notre objectif « zéro déchet à la décharge ». Comme il s'agit d'un objectif continu, nous continuerons à examiner les articles envoyés à la décharge et à étudier les possibilités de les remplacer ou de les recycler.

En 2024, nous avons recyclé 99,2 % de nos déchets non dangereux, dépassant notre objectif de 99 %. L'augmentation des déchets rPET générés par les problèmes liés aux bouchons attachés a peut-être contribué à cette hausse du recyclage, puisque qu'une plus grande part de nos déchets totaux était recyclable. L'amélioration des pratiques de tri a également joué un rôle. Compte tenu de cette situation complexe, nous réévaluerons notre activité l'année prochaine afin de mieux comprendre l'impact des différents leviers sur le changement.

Nous avons également adapté notre reporting sur les déchets alimentaires en 2024 afin d'assurer la cohérence entre tous nos sites. Nous avons produit 3 365 tonnes de déchets alimentaires, soit 9,8 % de moins que pendant notre année de référence 2019 et 70,8 % de moins qu'en 2023. Ces progrès ont été permis par une meilleure gestion des stocks et de la production, notamment en limitant des transactions de gros et en privilégiant la redistribution plutôt que l'élimination, y compris en réorientant les surplus alimentaires vers l'alimentation animale.

Notre groupe de travail SBFE Waste Taskforce contribue à la réalisation de nos objectifs, avec des équipes dédiées à la gestion des déchets industriels et à la réduction des déchets alimentaires. Il réunit des spécialistes de tous nos sites et de toutes nos fonctions afin de partager leurs connaissances et de promouvoir les meilleures pratiques. Nous collaborons également avec des fournisseurs de services de gestion des déchets afin d'assurer leur alignement sur nos objectifs.

De plus, nous mettons en œuvre des normes environnementales dans toutes nos usines, dans le cadre de nos normes EHSR (Environmental Health Safety Risk, risques pour la santé, la sécurité et l'environnement). La mise en œuvre de ces normes et des réglementations EHS applicables fait l'objet d'un audit externe tous les deux ans.



Zéro déchets à la décharge

0,6 % | 2023 : **1,3 %** | 2022 : **1,1 %**
de nos déchets non dangereux envoyés à la décharge

99 % des déchets non dangereux des usines et entrepôts en propre de SBFE recyclés d'ici 2030

99,2 % | 2023 : **94,2 %** | 2022 : **94,3 %**
de nos emballages primaires recyclables

-50 % de déchets alimentaires avant 2030

-9,8 % | 2023 : **+27,5 %** | 2022 : **+11,4 %***
(comparé à 2019)

*Données de l'ancien périmètre. Le nouveau périmètre recouvre 100 % de la chaîne alimentaire de SBFE et exclut les aliments redirigés vers l'alimentation animale ou les banques alimentaires.



Agriculture durable

Le secteur agricole contribue fortement aux émissions mondiales et peut avoir un impact négatif sur les écosystèmes locaux et la biodiversité. Comme beaucoup de nos produits contiennent des produits agricoles, nous avons adopté une stratégie d'agriculture durable autour de trois piliers :



1 Certification durable de nos matières premières agricoles (agromatériaux)

Notre objectif est que 75 % de nos agromatériaux soient durables d'ici 2025 et 100 % d'ici 2030. En 2024, 74 % de nos agromatériaux répondaient à une norme de durabilité approuvée par SBFE*, contre 62 % en 2023. Cette amélioration est due aux progrès réalisés dans les édulcorants en vrac (95 % de nos volumes sont désormais durables), les agrumes frais (20 %) et les jus/concentrés (62 %). Pour atteindre notre objectif 2030, nous accompagnons nos fournisseurs dans le processus de certification et cherchons à élargir la gamme de normes que nous acceptons, afin que tous les agriculteurs, quels que soient leur taille, leur catégorie ou leur contexte, puissent trouver une solution adaptée.

2 Programmes visant à améliorer la durabilité d'ingrédients clés

Nous travaillons en étroite collaboration avec les agriculteurs et nos partenaires dans le cadre de programmes visant à garantir la viabilité à long terme des environnements dans lesquels sont cultivés nos ingrédients clés. Il s'agit notamment du programme Farm Stewardship de SBF GB&I, qui vise à stimuler la biodiversité dans les exploitations agricoles britanniques produisant du cassis, et de notre projet avec Qimpexx, notre fournisseur de quinine à Madagascar. Nous avons maintenu le rythme et l'ambition de ces projets en 2024 grâce à la solidité de nos partenariats avec le Farming and Wildlife Advisory Group (FWAG) et Qimpexx. Pour en savoir plus sur ces projets, consultez les pages 46 à 49 de notre [Rapport de développement durable 2023](#).

3 Projets pilotes d'agriculture régénérative

Nous collaborons avec Suntory Holdings à des projets pilotes d'agriculture régénérative visant à mieux comprendre la contribution que ces pratiques agronomiques peuvent apporter à la réalisation de notre objectif de réduction des émissions de scope 3. Grâce à ces projets pilotes, nous améliorons également la santé des sols et la biodiversité, ce qui renforce la résilience de nos agriculteurs face au changement climatique. Chez SBFE, nous nous concentrons sur les matières premières agricoles clés de nos marques. En collaboration avec des partenaires externes et nos experts internes en agro-commodités, nous avons lancé en 2024 de nouveaux projets axés sur le jus d'orange et le sucre. Nous avons également poursuivi nos travaux sur notre projet pilote consacré au cassis. À partir de 2027, nous déploierons les pratiques efficaces à plus grande échelle, afin d'améliorer encore la résilience de l'approvisionnement et de soutenir notre objectif de réduction des émissions de scope 3.

**Pour être considérés « durables », l'agriculture comme la transformation/le conditionnement des matières premières doivent être certifiés conformes à une norme approuvée par SBFE. Pour plus d'informations sur les normes que nous reconnaissons, consultez le tableau en page 62.*



Accélérer la transition vers la culture régénérative de la betterave sucrière

Cette année, avec le soutien de Suntory Holdings, nous avons lancé en France un projet pilote d'agriculture régénérative, axé sur la betterave sucrière. Nous travaillons dans un premier temps avec six exploitations pour analyser l'impact de différentes méthodes de couverture du sol sur les émissions de GES, la rétention d'eau et la matière organique du sol. En améliorant la santé des sols, nous espérons augmenter leur capacité de rétention d'eau et de séquestration du carbone et réduire le recours aux intrants chimiques. L'amélioration des conditions du sol peut prendre jusqu'à cinq ans, mais des sols plus sains contribueront à terme à notre ambition Net Zéro et réduiront notre exposition aux risques climatiques tels que les sécheresses.



 **100 % de nos agromatériaux durables d'ici 2030**

74 %	2023 :	2022 :
	62 %	55 %

95 %	2023 :	2022 :
	81 %	77 %

d'huile de palme certifiée RSPO en 2024

Des pratiques régénératives pour la culture du cassis

2024 a marqué la deuxième année de notre projet pilote d'agriculture régénérative du cassis, qui vise à réduire les intrants inorganiques, à améliorer la santé des sols, à réduire les émissions de carbone et à maintenir la productivité. En collaboration avec Suntory Holdings, l'université d'East Anglia et le Soil Ecology Laboratory, nous testons trois approches dans une exploitation Ribena située dans le Norfolk : commerciale, de transition et entièrement régénérative.

Malgré les défis posés par des conditions météorologiques extrêmes, nous avons constaté des changements positifs dans la biologie des sols en réponse aux pratiques régénératives. L'élimination des engrais inorganiques a permis de réduire considérablement les émissions de carbone sans avoir d'impact significatif sur la lutte contre les nuisibles et les maladies.

L'année prochaine sera la dernière année du projet pilote. Nous nous concentrerons donc sur l'évaluation de son impact et l'élaboration d'une stratégie visant à disséminer les pratiques efficaces dans l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement.



Partenariat pour lutter contre la maladie du dragon jaune

En 2024, la SBFE s'est associée à Suntory Holdings et au Centre français de coopération internationale en recherche agronomique pour le développement (CIRAD) pour lancer un ambitieux programme expérimental de six ans visant à lutter contre la maladie du dragon jaune (HLB), qui menace tout le secteur du jus d'orange. Ensemble, nous testerons l'une des innovations variétales prometteuses du CIRAD, qui a déjà été testée sur des oranges amères. L'objectif est d'améliorer la tolérance des orangers à la maladie du dragon jaune et, par conséquent, de prolonger leur durée de vie et de production. Les variétés seront testées dans le cadre de plantations expérimentales en Guadeloupe et au Brésil en 2025.



« Notre engagement à offrir des moments de convivialité et de plaisir repose sur une approche durable. Le projet, mené en collaboration avec le CIRAD, pourrait non seulement contribuer à garantir un approvisionnement en oranges de qualité, mais aussi aider l'ensemble du secteur touché par le HLB. Il profite à toutes les communautés et s'inscrit dans le long terme. Il illustre bien notre responsabilité dans le cadre de notre plan d'action pour le développement durable Growing for Good. »

**Michelle Norman, Directrice des Affaires
Extérieures et du Développement Durable, SBFE**





La Société

- 39 Notre impact sur les communautés
- 40 le volontariat Together for Good
- 42 Impact de nos marques et de notre communication





Notre impact sur les communautés

Soutenir et enrichir les communautés où il est présent fait partie de l'éthique du groupe Suntory depuis sa création en 1899. Le principe de Giving Back to Society* est au cœur de notre approche, nous poussant à l'action pour un changement positif.

Chaque année, SBFE soutient diverses causes importantes par le biais de dons financiers et en nature, ainsi que par le travail de ses salariés volontaires. En 2024, nous avons fait don de plus de 600 000 € à des bonnes causes et des initiatives communautaires, dont 157 927 € en dons directs à des associations caritatives, en financement participatif des employés et en contributions salariales. Ce montant est en hausse par rapport à l'année précédente en raison du soutien supplémentaire apporté aux communautés touchées par les inondations à Valence. Nous avons également fait don de boissons non alcoolisées d'une valeur totale de 168 969 €, un montant inférieur à celui de 2023 en raison de la réduction des stocks résiduels, et avons apporté un soutien financier de 346 751 € à des partenaires associatifs pour des actions d'entreprise telles que notre projet Mizuiku. Ce montant est également en baisse par rapport à 2023 en raison de la fin de programmes tels que Apprentice Nation. Nous étudions actuellement de nouvelles initiatives communautaires pour SBF GB&I.

Lancé en 2023, notre programme Together for Good rassemble les salariés souhaitant redonner à la société à travers d'actions de volontariat, de dons, de collectes de fonds et d'initiatives



promouvant le développement durable. Fin 2024, 56 % des salariés de SBFE s'étaient inscrits sur la plateforme et 31 % avaient participé cette année-là**, soit à travers du volontariat ou du mentorat (23 %), de défis liés au développement durable (3 %) ou de dons (9 %).

Nous offrons à tous nos salariés une journée de volontariat rémunérée chaque année, que beaucoup ont mise à profit pour soutenir des causes qui leur tiennent à cœur. En 2024, le nombre de salariés volontaires est passé à 802* et le nombre total d'heures de volontariat à 4 015, grâce à l'élargissement des partenariats associatifs et aux efforts de volontariat collectif.

En 2025, notre objectif est d'accroître la participation et d'ancrer davantage Together for Good dans notre culture d'entreprise. Cette plateforme concrétise notre engagement pour la valeur Growing For Good et garantit que nous continuons à avoir un impact sensible dans nos communautés.



157 927 €

de dons aux associations

168 969 €

de dons en nature*

346 751 €

investis dans les partenaires et programmes associatifs**

*rendre à la société

**Nombre utilisateurs individuels de la plateforme : un utilisateur participant à plusieurs actions et/ou effectuant plusieurs dons au cours de l'année n'est comptabilisé qu'une seule fois.

*Valeur totale des produits donnés

**Soutien financier aux partenaires et programmes dans les communautés



Le volontariat Together for Good

GB&I

 **Participation :**
256 salariés volontaires (37 %)

 **Heures de volontariat :**
1 589 heures

Exemples d'activités :
restauration de logements sociaux,
restauration de jardins communautaires,
collecte de déchets sur la plage (Irlande)

Espagne

 **Participation :**
102 salariés volontaires (9 %)

 **Heures de volontariat :**
495 heures

Exemples d'activités :
reforestation, dons de sang, emballage de
colis alimentaires, collecte de dons.



EECM-BNL

 **Participation :**
224 salariés volontaires (64 %)

 **Heures de volontariat :**
993 heures

Exemples d'activités :
collecte des déchets dans des forêts
et des canaux, plantation d'arbres et de
fleurs, aide dans un refuge pour animaux,
aide aux personnes âgées, préparation
de repas pour les sans-abri et emballage
de colis alimentaires.

France

 **Participation :**
230 salariés volontaires (17 %)

 **Heures de volontariat :**
938 heures

Exemples d'activités :
collecte de déchets et nettoyage, préparation
de colis alimentaires pour les étudiants,
distribution de petits déjeuners à des personnes
en difficulté.



Redonner à la société à Londres

Plus de 130 membres de l'équipe commerciale GB&I ont démontré leur adhésion à la valeur Giving Back to Society en participant à une action de volontariat avec East End Homes, qui aide à rénover des propriétés dans des quartiers défavorisés de Londres en repeignant des bancs, en plantant des arbres et en nettoyant les lieux. Au-delà de l'impact sur ces communautés, cette action a également inspiré d'autres directions de GB&I, notamment les finances, la R&D et le marketing, à organiser leurs propres journées de volontariat en équipe.



Soutien aux communautés à Valence (Espagne)

En 2024, la ville de Valence et ses environs ont été frappés par de graves inondations qui ont fait au moins 95 morts et causé d'importants dégâts aux infrastructures et aux biens. En soutien à la population de Valence, SBF Espagne, SBFE et d'autres marchés ont lancé une campagne de dons qui a permis de récolter plus de 80 000 € pour la Croix-Rouge espagnole. Plusieurs de nos salariés se sont rendus à Valence pour participer aux opérations de secours. Enfin, pour soutenir le secteur hôtelier valencien, l'équipe commerciale de SBF Espagne a offert des kits de réouverture gratuits, distribués aux entreprises les plus touchées de la région du Levant espagnol.



L'équipe polonaise se porte volontaire pour planter des arbres



Impact de nos marques et de notre communication

Les marques ont une influence considérable sur la société. SBFE souhaite utiliser cette puissance pour porter un changement positif.

Les consommateurs plébiscitent nos marques non seulement pour leur goût exceptionnel et leur prix abordable, mais aussi parce qu'ils se retrouvent dans leur raison d'être et leurs valeurs.

Développer des liens avec les consommateurs est un élément important de notre identité d'entreprise. Nous appelons notre approche « Always together with Seikatsusha » (Toujours ensemble avec Seikatsusha). Plutôt que de considérer les gens comme des consommateurs et de nous concentrer sur leurs moments de consommation, nous les voyons comme des « seikatsusha », c'est-à-dire des personnes qui vivent leur vie dans la globalité, avec leurs propres perspectives et sentiments. En cherchant à comprendre les gens de cette manière holistique, nous pouvons aider nos marques à s'aligner sur leurs passions. Cela guide notre approche marketing, ainsi que le choix de nos partenaires et des causes à soutenir.

Notre volonté de voir nos marques jouer un rôle positif dans la société se concrétise dans des programmes tels que notre campagne Ribena avec Water Unite et le partenariat d'Oasis avec le Secours Populaire Français.



Ribena et Water Unite

Cette année, Ribena s'est associée à Water Unite dans le cadre d'une campagne visant à lutter contre la pauvreté hydrique et la pénurie d'eau. Pour chaque litre de Ribena vendu dans un magasin Co-op en 2024, la marque a reversé 1 penny pour financer des solutions d'accès à l'eau potable et à l'assainissement en Afrique de l'Est et en Asie du Sud-Est. L'eau fait partie intégrante de toutes nos activités, c'est pourquoi la lutte contre l'insécurité hydrique nous tient particulièrement à cœur. À travers cette campagne, nous souhaitons non seulement contribuer à des projets essentiels qui contribuent à créer un monde plus sûr sur le plan hydrique, mais aussi sensibiliser et impliquer nos consommateurs sur ce sujet.



Oasis et le Secours Populaire Français

Depuis 2021, Oasis soutient le Secours Populaire Français dans sa lutte contre la pauvreté, à la fois en collectant des fonds et en sensibilisant le grand public à cette cause. En 2024, 330 de nos salariés ont participé à des actions de sensibilisation dans 350 magasins et 50 halles Métro en France. SBF France a également fait un don de plus de 290 000 € à l'association et, grâce à des collectes organisées au siège de Métro et à notre siège social à Neuilly, nous avons aussi réuni 450 kg de vêtements et 200 jouets.



Lucozade Sport et le Marathon de Londres

Lucozade Sport est le plus ancien sponsor du marathon de Londres, le partenariat datant de 2001. Depuis 23 ans, la marque soutient cet événement emblématique en fournissant aux participants des conseils d'entraînement et en leur offrant des boissons et des gels énergétiques le jour de la course. En 2024, plus de 30 salariés de GB&I se sont portés volontaires pour aider à ravitailler les coureurs lors de l'événement en versant et en distribuant des boissons.





Marketing responsable

Nous fournissons aux consommateurs des informations nutritionnelles afin qu'ils puissent faire des choix éclairés sur ce qu'ils consomment.

Sur tous nos marchés, nous adhérons à des chartes de marketing et d'étiquetage responsables et nous respectons les recommandations sectorielles. Pour en savoir plus, consultez notre [Rapport de développement durable 2023](#).

Nous contribuons aux engagements de l'UNESDA en matière de santé et de nutrition, appliquant sa charte de marketing responsable. Nous ne vendons pas de boissons dans les écoles primaires, pas plus que nous n'y faisons de publicité. Dans les écoles secondaires, nous ne vendons que des boissons sans sucre ou à faible teneur en calories dans des distributeurs automatiques sans marque, logo ou communication commerciale, là où c'est autorisé. En 2023, l'UNESDA a vérifié la conformité de nos marques à son engagement en matière de marketing responsable envers les enfants et aux lois et réglementations locales, et nous avons pris des mesures correctives là où c'est nécessaire. Cet audit sera renouvelé en 2025.

En décembre 2023, nous avons déployé notre propre Charte de marketing responsable (SBFE [Responsible Code of Marketing](#)). Celle-ci comprend notre engagement volontaire à ne pas faire de marketing ciblant directement les enfants de moins de 16 ans, ainsi que des règles sur la commercialisation de produits alcoolisés. Pour nous assurer que les équipes comprennent et appliquent bien ces engagements dans leur travail quotidien, nous avons mis en place une formation en ligne, qui deviendra obligatoire en 2025 pour tous les salariés impliqués dans le marketing et la vente, ainsi que dans d'autres fonctions clés. La formation couvre les principes importants de la charte et comprend des études de cas et des sections interactives pour vérifier leur bonne compréhension. Nous formons également nos agences de marketing afin de garantir la cohérence entre toutes nos marques.

Nous continuons à rendre compte chaque année de notre conformité à la charte déontologique européenne EU Code of Conduct for Responsible Food Businesses and Marketing Practices, notre rapport 2024 devant être publié en avril 2025.





Nos Collaborateurs et Partenaires

- 45 Diversité, équité et inclusion
- 48 Droits humains
- 49 Gestion responsable
- 51 Sécurité, bien-être et opportunités





Diversité, équité et inclusion

Intégrer la diversité, l'équité et l'inclusion (DEI) dans notre stratégie d'entreprise renforce notre capacité à attirer et à retenir les meilleurs talents, à stimuler l'innovation et à mieux servir nos clients dans toute leur diversité.

En 2024, conformément à notre approche One Suntory, nous avons adopté la stratégie DEI du groupe Suntory, qui vise à créer un environnement plus inclusif et plus favorable pour tous les salariés. La diversité étant un véritable moteur de croissance, notre stratégie vise à renforcer notre valeur Growing for Good et à garantir que la DEI est au cœur de toutes nos activités. Elle repose sur trois piliers :

1 Diversité des équipes : Garantir la représentation de tous les groupes minoritaires, avec un accent particulier mis sur la parité hommes-femmes au niveau de la direction. Conformément à l'objectif mondial de Suntory, SBFE vise à ce que les femmes représentent 30 % des cadres supérieurs d'ici 2030. En 2024, nous avons dépassé cet objectif, atteignant 38,4 % en décembre. En outre, 66,6 % du conseil d'administration d'Orangina Schweppes Holding (OSH) et 50 % du comité exécutif de SBFE étaient des femmes en décembre 2024.

2 Entreprise inclusive : Favoriser une culture inclusive qui encourage la diversité des points de vue contribuera à stimuler l'innovation et la croissance. Nous revoyons actuellement nos politiques afin de garantir une approche inclusive et collaborons avec le réseau DEI mondial du groupe afin de redéfinir notre discours et notre vision One Suntory DEI.

3 Clients et communautés : Collaborer avec nos communautés pour favoriser un changement sociétal plus large. En 2024, nous avons rejoint le réseau européen LEAD afin de promouvoir l'égalité des genres dans le secteur industriel. Nous avons également collaboré avec des partenaires locaux tels que Redi LGBTQ+ en Espagne et partagé en externe des ressources telles que notre [DEI Dictionary](#).



À fin décembre 2024 :

38 % | 2023 : **35,3 %** | 2022 : **34,6 %**
de nos salariés étaient des femmes

50 % | 2023 : **50 %** | 2022 : **42 %**
du comité exécutif SBFE était féminin

66,6 % | 2023 : **80 %** | 2022 : **67 %**
du conseil d'administration d'Orangina Schweppes Holding (OSH)* était féminin

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





Pour accompagner notre stratégie, nous avons lancé en 2024 la nouvelle politique DEI de SBFE sur tous nos marchés. Cette politique définit nos responsabilités en matière de DEI, les attentes vis-à-vis de nos collègues et les processus à suivre en cas de non-conformité, y compris le soutien aux personnes victimes de comportements indésirables.

Nous avons également créé un poste de responsable DEI chez SBFE afin de contribuer au développement de la communauté DEI à l'échelle du groupe, d'assurer l'alignement sur les priorités stratégiques et de mettre en œuvre la stratégie DEI du groupe Suntory au sein de SBFE. Ce poste est soutenu par une communauté d'ambassadeurs DEI qui portent la stratégie SBFE au niveau local, collaborent à des initiatives mondiales et partagent les meilleures pratiques.

En 2025, nous prévoyons de lancer notre vision et notre positionnement mondial en matière de DEI. Notre comité de pilotage DEI et notre conseil mondial DEI réuniront des représentants de l'ensemble de Suntory afin de développer davantage notre stratégie et nos priorités. Nos groupes d'impact des salariés (EIG) seront impliqués dans ce processus. Les EIG sont bien établis dans d'autres domaines de notre activité et font progresser activement la stratégie DEI dans l'entreprise.

Nous travaillons également à la mise en place d'une boîte à outils DEI qui présente notre nouvelle vision et notre nouvelle stratégie, ainsi que nos politiques, processus, ressources et réseaux DEI. Nous souhaitons également lancer une Académie DEI, qui proposera des formations et des outils pour aider les salariés à gérer les différences culturelles et les défis liés à la DEI.

International Women's
Day 2025
#AccelerateAction

WE ARE ALL
Suntorians
DIVERSITY, EQUITY // INCLUSION



Promouvoir l'esprit d'équipe dans l'ensemble de SBFE

Cette année, nos événements DEI ont mis l'accent sur le thème de l'alliance.

- À l'occasion de la **Journée internationale des femmes**, des tables rondes virtuelles en anglais, espagnol et français ont réuni des femmes et des hommes leaders pour discuter de l'égalité hommes-femmes, des biais et de l'évolution des carrières, avec des sessions de questions-réponses.
- Au cours du **Mois des fiertés**, des tables rondes autour du thème de l'alliance LGBTQ+, avec des témoignages personnels, des intervenants engagés et une session de sensibilisation animée par Redi LGBTQ+.
- À l'occasion de la **Journée internationale des personnes handicapées**, une table ronde mondiale One Suntory a permis de partager des expériences personnelles et de discuter de l'inclusion sur le lieu de travail.

Ces événements ont suscité de vives réactions, renforçant ainsi la prise de conscience du rôle joué par l'alliance dans la promotion de l'inclusion.



Lancement de notre premier Groupe Impact au Royaume-Uni

En 2024, SBF GB&I a lancé son premier Groupe Impact (Employee Impact Group), axé sur les femmes. Ce groupe offre une plateforme de dialogue ouvert, où les membres se réunissent pour partager leurs expériences, identifier les difficultés et porter le progrès au sein de l'entreprise. Il doit aider chaque femme à se sentir capable de réaliser tout son potentiel chez SBFE. À ce jour, le groupe a organisé des discussions informelles avec des femmes leaders, animé des sessions sur la ménopause et le syndrome de l'imposteur avec des experts invités, et étudié la politique de retour au travail pour les personnes en congé parental. Les réactions soulignent le succès du groupe dans l'élimination des barrières et les débats sur des sujets tabous. Nous prévoyons de créer d'autres EIG sur nos différents marchés et de les connecter à l'échelle mondiale.



Accélérer le développement du leadership au féminin

Notre programme Women Leadership Accelerator (WLA) est conçu pour permettre à nos salariées de reconnaître et de surmonter les obstacles spécifiques au genre, pour donner à nos managers les moyens de libérer tout le potentiel des femmes dans leurs équipes et pour renforcer l'engagement de Suntory en faveur de l'égalité homme-femmes. Le programme adopte une approche One Suntory, avec des participantes issues de Suntory Beverage & Food comme de Suntory Global Spirits. En 2024, 15 femmes cadres issues de tous les marchés SBFE ont suivi le programme WLA et 67 % d'entre elles ont depuis changé de poste (promotion ou mutation latérale pour évoluer). Forts de ce succès, nous poursuivrons le programme en 2025 et prévoyons de l'étendre à d'autres régions.



« En 2024, j'ai eu le privilège d'être sélectionnée pour le programme Women in Leadership. Au départ, j'étais à la fois curieuse et sceptique, me demandant en quoi consisterait cette expérience et quels résultats elle pourrait apporter. Ce programme ne portait pas uniquement sur l'ambition ou la progression dans la hiérarchie de l'entreprise, mais aussi sur les relations, la croissance et l'émancipation collective. Il a réuni des femmes occupant des postes de direction dans divers domaines et divisions à travers le monde, créant ainsi un espace où nous pouvions apprendre les unes des autres, partager nos expériences, et nous apporter un soutien indéfectible. »

Aoife McGuigan,
Responsable du développement catégorie



Espagne : notre chantier DEI à l'honneur

En 2024, SBF Espagne a obtenu, pour la deuxième année consécutive, la certification DEI décernée par le portail de ressources humaines Equipos y Talento, améliorant son score de 16 % par rapport à 2023. Le processus de certification comprenait une évaluation rigoureuse de 90 questions portant sur le leadership, la gestion des talents, l'égalité salariale, les politiques de lutte contre la discrimination et l'engagement des parties prenantes. Nos excellents résultats reflètent notre engagement en faveur de la DEI, puisque nous avons dépassé les moyennes du secteur dans des domaines tels que le leadership en matière de DEI, le développement des talents féminins et la diversité LGBTQ+.

Nous avons également été récompensés pour notre participation au programme Empowering Women's Talent d'Equipos y Talento, qui met en relation les meilleurs talents féminins avec des mentors exécutifs d'autres entreprises. Trois de nos salariées ont joué le rôle de mentors exécutifs, tandis que trois autres ont été mentorées. Les retours ont été extrêmement positifs, les participantes appréciant particulièrement le fait d'entrer en contact avec une personne d'une autre entreprise.





Droits humains

Nous travaillons en étroite collaboration avec tous nos fournisseurs et partenaires pour assurer que le respect des droits humains et des normes éthiques dans toute notre chaîne d'approvisionnement.

Nous demandons à nos fournisseurs de signer la Charte des fournisseurs du groupe Suntory, qui définit nos normes et exigences en matière de développement durable. Celle-ci incluent la mise en place d'un système de gestion du développement durable qui contribue à prévenir les violations des droits de l'homme et à améliorer les pratiques de travail, ainsi que le suivi régulier de la performance ESG. En 2024, 71 % de nos fournisseurs avaient signé cette charte, chiffre que nous souhaitons porter à 84 % en 2025.

Nous améliorons la transparence de la chaîne d'approvisionnement grâce à notre partenariat avec Sedex. Tous les nouveaux fournisseurs directs, fabricants sous contrat et prestataires logistiques sont invités à s'inscrire sur Sedex et à se soumettre à une évaluation des risques ainsi qu'à un audit SMETA (Sedex Members Ethical Trade Audit), qui porte sur les normes du travail, la santé et la sécurité, l'éthique commerciale et les performances environnementales. Les fournisseurs existants sont également invités à s'inscrire et à se soumettre à un audit SMETA. Les situations critiques de non-conformité doivent être corrigées dans un délai de six mois, faute de quoi le fournisseur pourrait être déréférencé.

L'enregistrement de nos fournisseurs sur Sedex s'est avéré difficile en 2024, ce qui a malheureusement entraîné une baisse de la proportion de sites actifs de fournisseurs de matières premières et d'emballages affiliés à SBFE qui étaient enregistrés (67 % contre 78 % en 2023). Si nous avons pris du retard, nous prévoyons toujours d'atteindre notre objectif d'enregistrer tous nos fournisseurs de matières premières et d'emballages sur Sedex d'ici 2030. Pour accélérer les progrès, nous avons renforcé notre système de suivi et mis en place un processus mensuel de reporting et d'alerte.

Une fois les fournisseurs enregistrés, nous leur demandons de se soumettre à un audit SMETA. À la fin de l'année 2024, 42 % de nos sites fournisseurs (249 sites de production et d'emballage et 13 sites de distribution) s'étaient soumis à un audit SMETA au cours des trois dernières années, sans qu'aucun problème critique n'ait été identifié. Ce chiffre est en légère hausse (40 % en 2023). Nous avons identifié 27 sites présentant des situations de non-conformité critique en 2024 et nous travaillons avec les fournisseurs pour mettre en place des mesures correctives. Pour accompagner cette démarche, nous avons formé 31 acheteurs de notre fonction achats (soit environ 75 % de l'équipe) à la gestion de la performance sociale de leur portefeuille de fournisseurs dans le cadre de Sedex. Nous continuerons à accompagner nos fournisseurs et nos équipes dans cette démarche en 2025.



67 % | 2023 : **78 %** | 2022 : **92 %***

des sites actifs de fournisseurs de matières premières et d'emballages affiliés à SBFE sont enregistrés sur Sedex

42 % | 2023 : **40 %****

de nos sites fournisseurs ont passé avec succès un audit SMETA au cours des trois dernières années, sans qu'aucun problème critique n'ait été identifié.

*Les données de 2022 ne portent que sur les fournisseurs prioritaires.

**Depuis 2023, les données concernent l'ensemble des fournisseurs.



Gestion responsable

Notre Code de conduite et autres politiques

Le Code de conduite SBFE définit nos attentes en matière de pratiques légales et éthiques. Tous les collaborateurs sont tenus de s'y conformer. En 2024, nous avons collaboré avec l'ensemble de Suntory pour élaborer un nouveau Suntory Code of Business Ethics*. Son lancement, prévu en 2025, doit harmoniser les orientations pour tous les salariés dans le monde.

Nous avons également revu bon nombre de nos politiques associées en 2024, afin de garantir le respect de la législation européenne. Nous avons relancé notre politique sur l'esclavage moderne et la traite des êtres humains et, en 2025, nous publierons nos politiques actualisées en matière de lutte contre la corruption (ABC), de cadeaux et d'hospitalité, de lutte contre l'évasion fiscale, ainsi que notre ligne d'assistance téléphonique dédiée à l'éthique et à la conformité, sans oublier nos principales politiques en matière de protection des données. En outre, nous avons lancé en 2024 nos nouvelles politiques Suntory en matière de droits humains et d'Intelligence Artificielle, et prévoyons de lancer une nouvelle politique relative à l'alcool en 2025. Dans certains cas, nous avons également élaboré des politiques adaptées à des marchés spécifiques, telles que nos politiques en matière de droit de la concurrence, qui sont toutes spécifiques à leurs marchés en raison des différences entre les législations nationales.

*Code de conduite éthique des affaires

Formation et apprentissage

Afin d'aider nos salariés à s'y retrouver dans un environnement réglementaire toujours plus complexe, nous avons mis en place un cycle de formation obligatoire sur deux ans (à l'exception de la cybersécurité, qui reste annuelle en raison de son rôle essentiel pour la sécurité de notre activité). Ce cycle de deux ans nous permettra de couvrir davantage de sujets tout en équilibrant la charge de travail des équipes. La plupart des salariés suivent une formation en ligne obligatoire, tandis que certains participent à des formations en présentiel. Toutes les formations sont accompagnées de messages de la direction soulignant l'importance d'un comportement éthique.

En 2024, la formation obligatoire couvrait les lanceurs d'alerte, le RGPD et la cybersécurité pour tous, avec des modules supplémentaires pour certains salariés sur le thème « Travailler dans le secteur de l'alcool » et « La lutte contre l'évasion fiscale ». Nous avons organisé des concours pour stimuler l'engagement et avons atteint un taux de réussite de 96 % ou plus pour toutes les formations en ligne obligatoires, voire 100 % pour deux formations.

En 2025, les formations obligatoires comprendront la prévention de la corruption et la cybersécurité, ainsi que le droit de la concurrence, l'esclavage moderne et la traite des êtres humains, le code de marketing et de communication responsable, le harcèlement sexuel et le travail dans secteur de l'alcool pour certains salariés. Des formations en ligne supplémentaires sur d'autres sujets sont disponibles pour toute personne intéressée.

+ de 96 %
de réalisation des
formations en
ligne obligatoires



Safe
call
A Law Debenture company

Lanceurs d'alertes

Notre service indépendant pour lanceurs d'alertes, géré par Safecall, permet aux collaborateurs et aux tiers de signaler leurs préoccupations (y compris de manière anonyme) 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, par téléphone ou en ligne, dans plusieurs langues. Les signalements sont traités de manière impartiale, confidentielle, rapide et cohérente, et les lanceurs d'alerte sont protégés des représailles. En 2025, nous mettrons en place une formation à l'enquête sur les alertes pour nos équipes GRCL et People & Culture.



Gouvernance et direction

Le Comité d'éthique et de conformité (ECC) de SBFE, dirigé par le CEO, examine les questions d'éthique et tout problème éthique important qui se pose. Chaque marché dispose également de son propre comité d'éthique, qui rend compte à l'ECC central et, dans certains cas, aux conseils d'administration locaux.

Afin de renforcer le soutien juridique au développement durable, nous avons créé en 2024 un poste de responsable juridique régional et développement durable. Ce poste permet d'apporter un soutien plus ciblé de la part de la direction en matière de développement durable d'un point de vue juridique régional, et de renforcer les liens entre notre service juridique chargé des achats et celui chargé du développement durable.

Communication et engagement

Notre plan de communication interne annuel couvre des questions éthiques clés telles que la lutte contre la corruption, les lanceurs d'alerte, les droits humains et le droit de la concurrence. Ces questions sont également abordées au niveau local lors d'assemblées plénières, de réunions de l'équipe de direction et d'autres réunions. En 2025, nous prévoyons de lancer des jeux interactifs afin de renforcer encore l'engagement sur des sujets clés.

Rester à l'écoute de nos salariés et encourager un dialogue ouvert est une priorité pour SBFE. Cette communication se déroule notamment dans le cadre de notre enquête annuelle sur l'engagement des salariés, du forum des salariés (EFICE) ainsi que d'assemblées régulières. Ce processus nous aide à comprendre comment nos collaborateurs se sentent et à mettre en place des plans pour les accompagner et améliorer leur expérience chez SBFE. En 2024, notre score d'engagement était de 74 %, en baisse par rapport à 2023 (77 %). Pour y remédier, nous nous concentrons sur des domaines clés tels que la gestion de la charge de travail et l'évolution de carrière. En 2025, nous lancerons un questionnaire sur la conformité afin de recueillir des informations sur notre programme de conformité et notre approche des questions éthiques.



Approche One Suntory

Afin d'améliorer l'efficacité et de réduire la charge de travail des salariés, nous renforçons la collaboration dans l'ensemble du groupe Suntory, harmonisant les politiques et les processus dans le cadre d'une approche unifiée One Suntory. Cette démarche se poursuivra en 2025.



Sécurité, bien-être et opportunités

Santé et sécurité

La responsabilité de l'employeur à l'égard de la sécurité de ses salariés est fondamentale pour toute entreprise, en particulier dans les secteurs industriels et les environnements à haut risque. Nous prenons très au sérieux notre responsabilité d'assurer la sécurité physique de nos collaborateurs. C'est pourquoi, en 2024, nous avons procédé à un examen complet de nos normes, nos processus et notre culture en matière de sécurité. Bien que prévue de longue date, cette étude est intervenue à un moment crucial, car nous constatons une tendance défavorable de nos indicateurs en matière d'accidents et avons subi la perte tragique d'un collègue à la suite d'un incident sur l'un de nos sites de production.

Sur la base des conclusions de cet examen, nous relançons notre programme « Zero Harm », avec une feuille de route claire visant à réduire de 50 % d'ici 2026 notre taux de fréquence des accidents du travail enregistrés. Nous allons transformer notre culture de la

sécurité, lancer de nouveaux Comportements qui sauvent, renforcer nos processus de suivi des risques, améliorer notre gouvernance et notre communication, et améliorer la formation de tous les travailleurs en matière de santé et de sécurité. La sécurité est une priorité pour l'ensemble de l'entreprise et doit être incarnée par tous les Suntoriens.

La relance de Zero Harm en 2025 débutera sur six sites de production, avant d'être étendue à l'ensemble de SBFE, à la force de vente et aux sièges sociaux dans tous les pays. Cette initiative, pilotée par notre CEO, est complémentaire de notre certification ISO 45001, qui reconnaît notre système de gestion de la santé et de la sécurité.

La santé mentale et le bien-être des collaborateurs sont également une priorité absolue pour SBFE. En 2024, nous avons lancé SafePlace, un programme destiné à soutenir les collègues confrontés à des problèmes de santé mentale et à améliorer la communication et les pratiques sur le lieu de travail. Testé en France, SafePlace sera étendu à d'autres marchés.



Taux de fréquence des accidents avec arrêt de travail*

1,39 | 2023 : **1,05** | 2022 : **1,38**

Nombre total d'accidents du travail enregistrés

47 | 2023 : **37** | 2022 : **48**

Taux de fréquence des accidents du travail enregistrés**

2,08 | 2023 : **1,62** | 2022 : **2,22**

*Nombre d'accidents avec arrêt de travail pour 200 000 heures travaillées.

**Nombre total de blessures enregistrables pour 200 000 heures travaillées.



Relancement de Zero Harm

Notre décision de relancer le programme « Zero Harm » fait suite à un examen approfondi de la sécurité sur nos sites mené avec DSS+, un expert mondial en matière de sécurité. Nous avons observé plus de 600 pratiques de première ligne, discuté avec plus de 160 personnes et mené plus de 60 heures d'entretiens. Si nos pratiques en matière de sécurité sont solides, nous avons également des possibilités de transformer notre culture de la sécurité.

Nous nous sommes fixé un nouvel objectif : réduire de 50 % d'ici 2026 notre taux d'accidents avec arrêts de travail. Nous avons défini une feuille de route pour y parvenir. Nous allons changer notre façon de parler des risques, intégrer la sécurité dans nos gestes quotidiens, suivre les activités et anticiper les risques. Nous avons remplacé nos règles qui sauvent par des comportements qui sauvent, amélioré nos processus de sécurité, notre gouvernance et notre communication, mis en place cinq chantiers Zero Harm et formé 17 ambassadeurs de la sécurité en interne afin d'accompagner les équipes sur six sites.

Zero Harm sera lancé sur six sites de production en 2025. Tous les managers de la fonction chaîne d'approvisionnement recevront une formation afin de garantir la bonne mise en œuvre du programme. Après cette première phase, nous l'étendrons au reste de l'entreprise, afin que tous nos collaborateurs, qu'ils travaillent dans un bureau, sur la route ou dans nos usines, soient en sécurité à tout moment de leur journée de travail.



50 %
de réduction des
accidents avec
arrêt de travail
d'ici 2026



Soutenir le bien-être mental avec SafePlace

En 2024, nous avons lancé en France SafePlace, un programme visant à favoriser le bien-être mental au travail en abordant les risques psychosociaux et en promouvant des pratiques de travail durables. Nous avons questionné nos salariés pour obtenir une vue d'ensemble de leur état de santé mentale, apporté un soutien confidentiel à 12 collègues et commencé à identifier des moyens d'améliorer notre communication interne et la qualité de notre environnement de travail. Nous avons également mis en place des groupes de travail composés de collègues issus de tous les secteurs de l'entreprise afin de nous concentrer sur les cinq facteurs qui influent sur la qualité de vie au travail, dont les facteurs psychosociaux, émotionnels, comportementaux et relationnels, ainsi que les facteurs managériaux et organisationnels. Ces groupes de travail débuteront leurs activités en 2025.





Apprentissage et développement

Un environnement apprenant favorise le développement personnel tout en stimulant la réussite de l'entreprise. Chez SBFE, nous soutenons activement nos collaborateurs dans leur parcours d'apprentissage et de développement grâce à un cycle annuel où ils se fixent des objectifs avec leurs responsables et élaborent un plan de développement individuel (PDI). Ce cycle suit une approche 70-20-10 : 70 % d'apprentissage par l'expérience, 20 % par les interactions et 10 % par la formation au sens classique. Les actions prévues par le PDI peuvent aller de l'apprentissage sur le terrain et du coaching par les pairs à des formations structurées. En 2024, 68 % des salariés éligibles ont mené à bien leurs PDI, contre 74 % en 2023. Cette baisse reflète la baisse de notre score d'engagement, où les résultats en matière d'évolution de carrière n'ont pas été aussi bons que les années précédentes. Nous cherchons à renverser cette tendance. En 2025, nous prévoyons de mettre en place un système de feedback à 360° pour les cadres supérieurs afin de soutenir l'élaboration de plans de développement personnel efficaces.

Les collaborateurs ont accès à MySU (My Suntory University), une plateforme en ligne proposant plus de 60 000 formations et ressources sur des thèmes tels que le développement durable, la visualisation des données ou le leadership. Pour en savoir plus sur MySU 3.0, consultez la page 74 de notre

[Rapport de développement durable 2023](#). En 2024, nous avons lancé MyCareer, un projet visant à intégrer plus efficacement les talents et l'apprentissage. De nouvelles fonctionnalités seront ajoutées à MySU afin de permettre aux collaborateurs d'étudier les opportunités de carrière, d'identifier les formations pertinentes pour leur PDI et de consulter les postes et projets disponibles dans toute l'organisation. Les salariés pourront également demander un mentor ou se proposer comme mentor.

Nous proposons des programmes de développement structurés et des formations conçus pour développer les compétences et les capacités de leadership de nos collaborateurs. Il s'agit notamment du Global Leadership Forum et du Global Leadership Development Programme, de nos Sales Academies destinées aux équipes commerciales locales et de nos formations techniques pour les salariés des usines. En 2024, nous avons lancé COMPASS, notre programme sur les fondamentaux du leadership, et aSCent, notre formation destinée aux responsables de première ligne de la chaîne d'approvisionnement. En 2025, nos People Manager Forums, destinés aux responsables P&C, deviendront des « Masterclasses » intégrant le contenu de COMPASS, pour former les équipes de la fonction P&C dans le cadre de sessions de groupe.

Au total, nos salariés ont suivi 97 367 heures de formation en ligne en 2024 (soit une moyenne de 27,1 heures par salarié), ce qui représente une augmentation sensible par rapport à 2023. Cette progression s'explique par le lancement de nouvelles initiatives, telles que COMPASS et notre Global Learning Festival, par un respect plus strict des programmes de développement des talents et des formations en matière de conformité, ainsi que par la mise en place d'un temps de formation planifié pour toutes les équipes.



68 % | 2023 : **74 %** | 2022 : **86 %**

des salariés ont achevé leurs plans de développement individuels

97 367* | 2023 : **9 483**** | 2022 : **12 881*****

heures de formation en ligne suivies

27,1 | 2023 : **2,7** | 2022 : **3,7**

heures de formation par salarié

*Formation en ligne uniquement, vues totales y compris achèvement

**Formation en ligne uniquement

***En ligne et présentiel



Cornerstone Galaxy Award

Nous sommes fiers d'avoir remporté le prix Cornerstone Galaxy Award 2024 dans la catégorie Workforce Agility Strategy, grâce à notre approche visionnaire et holistique de l'apprentissage et à notre engagement à créer un environnement apprenant dynamique, inclusif et novateur.



Festival mondial de l'apprentissage

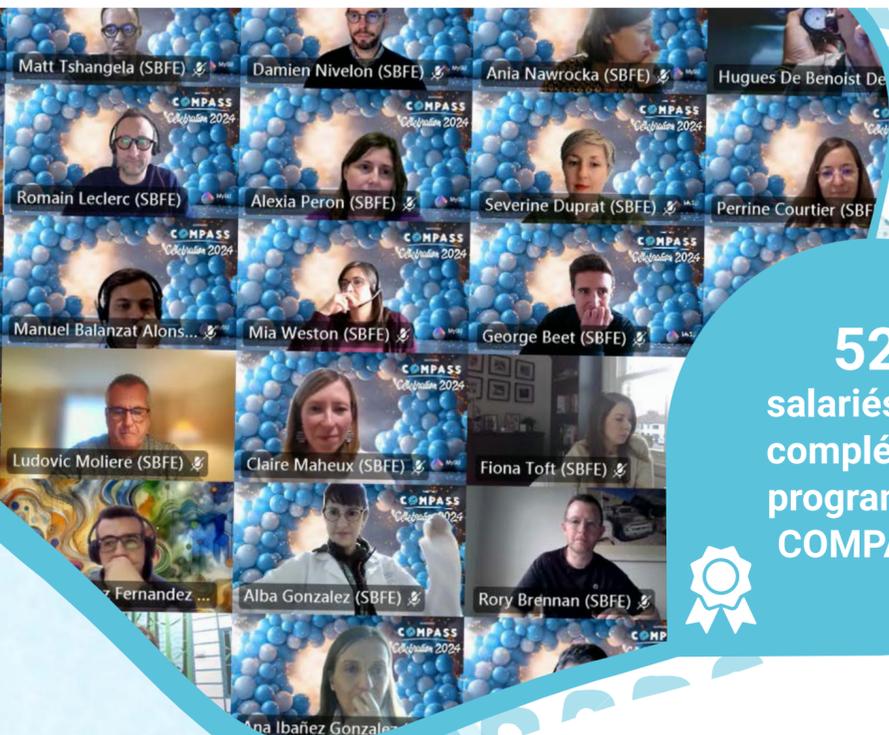
En 2024, nous avons lancé notre premier Festival mondial d'apprentissage pour tous les Suntoriens, offrant un environnement virtuel immersif à 360° qu'ils pouvaient explorer à leur rythme. Le contenu était disponible en plusieurs langues et sur différents fuseaux horaires, avec notamment des sessions en direct et préenregistrées animées par des experts internes et externes. Peter Harding, PDG de SBF International, a partagé ses réflexions sur l'importance de la priorisation, répondant aux questions du public.



aSCent : Développer les compétences de la fonction chaîne d'approvisionnement

aSCent est notre nouveau programme de formation destiné aux responsables en première ligne de la chaîne d'approvisionnement, qui leur permet d'acquérir des compétences clés. Les thèmes abordés comprennent la connaissance de son équipe et la définition des attentes, la responsabilisation et la hiérarchisation des priorités, ainsi que la gestion des conversations difficiles. Pour accompagner cette formation, nous avons créé des « Learning Dojos » dans nos usines : des environnements d'apprentissage stimulants qui renforcent l'engagement Growing for Good de Suntory.

Après un lancement réussi au Royaume-Uni, nous avons étendu aSCent à la France et à l'Espagne, avec la participation de 63 responsables de la chaîne d'approvisionnement de SBFE en 2024.



52
salariés ont
complété le
programme
COMPASS



COMPASS : Développer des leaders avec l'esprit Suntory

COMPASS est notre nouveau programme sur les fondamentaux du leadership, conçu pour former des managers solides au sein de Suntory. Créé par Suntory University avec la contribution d'experts, il intègre notre esprit de leadership et notre philosophie d'entreprise à des contenus spécifiques à Suntory, ce qui le rend particulièrement pertinent pour nos dirigeants du monde entier.

En 2024, nous avons testé ce programme de formation hybride de six mois auprès de managers anglophones de SBFE. La première promotion a vu 52 salariés compléter le programme, tandis qu'une autre promotion de 59 personnes a commencé en novembre. Les retours à date ont été extrêmement positifs.

Nous prévoyons de lancer officiellement COMPASS en 2025, avec des sessions en français, en espagnol et en anglais pour 60 participants supplémentaires. Notre objectif est de cultiver une approche cohérente du leadership dans toute l'entreprise.



Fresque du climat

Cette année, nous avons atteint notre objectif de former 100 % de nos équipes françaises au changement climatique grâce à la fresque du climat, un atelier de trois heures sur la science du climat et les solutions qui s'offrent à nous en tant que Suntoriens. Depuis son lancement, 1 200 salariés ont participé à cet atelier, animé par 40 facilitateurs internes. La fresque du climat fait désormais partie du processus d'intégration des nouveaux collaborateurs en France et a été lancé au Royaume-Uni, en Espagne et dans la division EECM-Benelux. Tous les comités exécutifs des marchés locaux ont déjà suivi l'atelier, tout comme 14 % de nos salariés dans nos divisions Licences et Export (l'objectif étant d'atteindre 90 % en 2025).

100 %
des équipes
en France ont
participé à l'atelier
fresque du climat





Tableaux d'indicateurs

57 Notre gouvernance

58 Nos boissons

59 Nos ressources

63 La société

64 Nos collaborateurs et partenaires





Notre gouvernance

Gouvernance	2022	2023	2024
Cas confirmés d'agissements non-conformes d'un salarié	0	1	13
Cas confirmés de corruption	0	1	1
Salariés auxquels nos politiques anti-corruption ont été communiquées	100 %	100 %	100 %
Salariés ayant reçu une formation anti-corruption	>80 %	>95 %	>80 %
Signalements par des lanceurs d'alertes	0	2	8





Nos boissons

Moins de sucre	2015 (référence)	2022	2023	2024
Sucres ajoutés (moyenne) (g/litre)	88	67	65	50
Réduction de la teneur moyenne en sucres ajoutés (année en cours vs 2015) (%)	-	24	26	30
Volume de boissons vendues avec moins de 5 g de sucre / 100 ml (Millions de litres)	388	1 083	1 129	1 574
Augmentation du volume de boissons vendues avec moins de 5 g de sucre / 100 ml (année en cours vs 2015) (x)	-	2,8x	2,9x	3,3x
Chiffre d'affaires des produits zéro et faibles en calories* (€)	-	131,7 millions	196,1 millions	232,6 millions
Volumes vendus à zéro ou faibles en calories (%)	-	18	17	60
Sucres ajoutés dans le portefeuille (kg)	135,6 millions	133 millions	115 millions	130,5 millions
Sucres supprimés par la reformulation des recettes (kg)	-	2,6 millions	20,6 millions	17,8 millions

*Chiffre d'affaires des six principales marques (Oasis sans sucres ajoutés, Orangina sans sucres ajoutés, Schweppes Zéro, Lucozade Zéro, Ribena Ready-to-Drink et Ribena Squash). Toutes les marques utilisent des édulcorants faibles en calories, sans sucres ajoutés.

Formulation responsable	2022	2023	2024
% des produits sans colorants artificiels	81	86	77
% des produits sans arômes artificiels	72	73	74

Haute qualité	2022	2023	2024
Nombre de plaintes reçues de la part de consommateurs et/ou d'utilisateurs finaux (Nombre de plaintes pour un million)	0,57	0,7	0,46



Nos ressources

Réduire les émissions pour atteindre le net zéro	2019 (référence)	2022	2023	2024
Émissions de GES du scope 1 (tCO ₂ e)	53 382	53 273	53 878	50 957
Émissions de GES du scope 2 (market-based) (tCO ₂ e)	9 998	109	32,2	523
Émissions de GES du scope 2 (location-based) (tCO ₂ e)	12 591	12 729	12 129	11 487
Émissions de GES du scope 3 (tCO ₂ e)	1 256 452	1 208 303	1 073 357	1 049 597
Émissions de GES totales* (tCO ₂ e)	1 319 832	1 261 685	1 127 267	1 101 077
Ratio de l'intensité des émissions** (kg CO ₂ e/KL)	568,9	491,9	465,9	464,8

*En utilisant la méthode « market-based » pour les chiffres du scope 2

**Volumen 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





Répartition des émissions du scope 3*	Unité	2019 (référence)	2022	2023	2024
Scope 3	tCO ₂ e	1 256 452	1 208 303	1 073 357	1 049 597
<i>Biens et services achetés</i>	tCO ₂ e	724 894	694 391	588 607	581 886
	%	53,5	53,1	50,6	51,2
<i>Biens d'équipement</i>	tCO ₂ e	44 472	34 163	34 993	34 915
	%	3,3	2,6	3,0	3,1
<i>Combustibles et activités liées à l'énergie</i>	tCO ₂ e	11 662	13 672	13 331	12 644
	%	0,9	1,0	1,1	1,1
<i>Transport et distribution en amont</i>	tCO ₂ e	149 480	152 724	137 025	141 086
	%	11,1	11,7	11,7	12,4
<i>Déchets générés par les activités</i>	tCO ₂ e	1 470	691	797	870
	%	0,1	0,1	0,1	0,1
<i>Déplacements professionnels</i>	tCO ₂ e	1 313	1 085	1 009	780
	%	0,1	0,1	0,1	0,1
<i>Trajets domicile-travail des salariés</i>	tCO ₂ e	12 973	9 098	9 344	8 743
	%	1,0	0,7	0,8	0,8
<i>Actifs loués en amont</i>	tCO ₂ e	7 463	9 023	7 802	4 437
	%	0,6	0,7	0,7	0,4
<i>Transport et distribution en aval</i>	tCO ₂ e	34 804	24 800	22 884	22 102
	%	2,6	1,9	2,0	1,9
<i>Utilisation des produits vendus</i>	tCO ₂ e	147 522	151 761	140 192	136 158
	%	17,9	19,1	19,8	19,7
<i>Traitement en fin de vie des produits vendus</i>	tCO ₂ e	102 133	97 694	90 755	77 622
	%	7,6	7,5	7,8	6,8
<i>Franchises</i>	tCO ₂ e	18 266	19 200	26 618	28 354
	%	1,4	1,5	2,3	2,5

*Nos données relatives au scope 3 sont en attente de vérification



Énergie	Unité	2022	2023	2023
Consommation totale de combustibles provenant de sources non renouvelables ventilée par type de combustible*	GJ	923 838	925 479,96	874 933
GPL	GJ	12 564	12 517	10 817
	%	-	1,35	1,24
GNL	GJ	908 277	891 730	864 093
	%	98,3	96,35	98,76
Diésel	GJ	2996,939	21 233,46	23
	%	0,3	2,29	0
Consommation totale d'énergie provenant de sources renouvelables ventilée par source*	GJ	373 658	382 008	369 144
Électricité achetée (régimes GO/ REGO ou PPA)	GJ	370 638	373 806,12	356634
	%	99,2	97,9	96,6
Énergie produite en autoconsommation	GJ	3 020	8 201,88	12 510
	%	0,81	2,15	3,4
Intensité de l'énergie	kWh/Kl	215	213	235

*Données concernant les usines uniquement

Accélérer les emballages durables et circulaires	2022	2023	2024
Part du plastique recyclé dans nos bouteilles (moyenne de notre portefeuille) (%)	36	44	47
Part des matériaux d'emballage primaire recyclables (%)	75	75	75

Gestion de l'eau	Unité	2015 (référence)	2022	2023	2024
Volume total d'eau prélevé par source	Mégalitres	-	3 434	3 363	3 244
<i>Réseaux municipaux</i>	Mégalitres	-	1 797	1 631	1 699
<i>Nappes phréatiques</i>	Mégalitres	-	1 637	1 732	1 545
Intensité de l'eau dans nos opérations en propre (volume d'eau prélevé par kilolitre de production)	kl/kl	2,34	1,99	1,97	2,03
	%	-	-15,0	-15,8	-13,3
Prélèvement d'eau dans des zones soumises à un stress hydrique élevé ou extrêmement élevé*	Mégalitres	-	657,7	717,2	668,7
	% de l'eau prélevée	-	19,2	21,3	20,61
Consommation d'eau totale	Mégalitres	-	1 929	1 405	1 655
Eau stockée	Mégalitres	-	0	0	0
Consommation totale d'eau dans des zones à risque hydrique y compris les zones de stress hydrique élevé	Mégalitres	-	-	348	348
Décharge totale d'eaux usées par destination	Mégalitres	-	1 504	1 610	1 488
<i>Rivière</i>	Mégalitres	-	420	406	372
<i>Égouts</i>	Mégalitres	-	1 084	1 203	1 116

*Prélèvement d'eau à Tolède



Moins de déchets	Unité	2019 (référence)	2022	2023	2024
Poids total des déchets	Tonnes	-	17 838,90	19 237,20	23 195,69
Poids des déchets dangereux	Tonnes	-	151,50	200,40	477,34
	% du total des déchets	-	0,8	1,0	2,06
Poids des déchets non dangereux	Tonnes	-	17 687,40	19 036,80	22 718,35
	% du total des déchets	-	99,2	99,0	97,94
Réutilisation/ recyclage	Tonnes	-	16 679,22	17 932,67	22 528,92
	% des déchets non dangereux	-	94,3	94,2	99,17
Incinération	Tonnes	-	795,93	856,66	695,90
	% des déchets non dangereux	-	4,5	4,5	3,06
Décharge	Tonnes	-	194,56	247,48	132,4
	% des déchets non dangereux	-	1,1	1,3	0,58
Poids des déchets alimentaires*	Tonnes	3 730	4 154	4 754,19	3 364,5

*Le périmètre retenu pour les déchets alimentaires a été redéfini en 2023 pour couvrir 100 % de la chaîne d'approvisionnement alimentaire de SBFE et pour exclure les aliments redirigés vers l'alimentation animale ou les banques alimentaires.

Achats responsables - environnement	2022	2023	2024
% de matières premières agricoles durables*	55	62	74
% d'huile de palme utilisée certifiée RSPO	77	81	94,5

*Pour être considérées comme « durables », la culture et la transformation de la matière première agricole doivent répondre à une norme approuvée par SBFE, telle que la note Or ou Argent du système d'évaluation des exploitations agricoles de la Sustainable Agriculture Initiative (SAI).





La société

Notre impact sur les communautés	2022	2023	2024
Dons financiers (€)	347 789	144 258	157 927
Dons en nature* (€)	87 000	328 643	168 969
Activations associatives** (€)	625 500	677 236	346 751
Nombre de salariés volontaires	-	600	802
Total des heures de volontariat	-	2 314	4 015

*Valeur totale des produits donnés

**Soutien financier aux partenaires et programmes communautaires





Nos collaborateurs et partenaires

Collaborateurs	2022	2023	2024
Nombre total de salariés	3 465	3 547	3 540
<i>Benelux</i>	98	107	107
<i>EECM (y compris Pologne)</i>	189	201	204
<i>France</i>	1 295	1 315	1 336
<i>GB&I</i>	702	725	716
<i>Espagne y compris Citresa + Portugal</i>	1 181	1 199	1 177
Salariés sous contrat à durée indéterminée	3 328	3 425	3 401
Par sexe			
<i>Femmes</i>	1 123	1 185	1 181
<i>Hommes</i>	2 205	2 240	2 219
<i>Non binaire</i>	-	-	1
Par région			
<i>Benelux</i>	94	102	103
<i>EECM (y compris Pologne)</i>	163	171	185
<i>France</i>	1 255	1 265	1 276
<i>GB&I</i>	670	706	691
<i>Espagne y compris Citresa + Portugal</i>	1 146	1 181	1 146

Collaborateurs	2022	2023	2024
Salariés en CDD	137	122	139
Par sexe			
<i>Femmes</i>	77	67	83
<i>Hommes</i>	60	55	56
Par région			
<i>Benelux</i>	4	5	4
<i>EECM (y compris Pologne)</i>	26	30	19
<i>France</i>	40	50	60
<i>GB&I</i>	32	19	25
<i>Espagne y compris Citresa + Portugal</i>	35	18	31



Collaborateurs	2022	2023	2024
Salariés à temps plein	3 334	3 410	3 405
Par sexe			
<i>Femmes</i>	1 100	1 148	1 160
<i>Hommes</i>	2 234	2 262	2 245
Par région			
<i>Benelux</i>	90	96	97
<i>EECM (y compris Pologne)</i>	174	182	184
<i>France</i>	1 268	1 288	1 308
<i>GB&I</i>	660	682	675
<i>Espagne y compris Citresa + Portugal</i>	1 142	1 162	1 142
Salariés à temps partiel	131	137	134
Par sexe			
<i>Femmes</i>	100	104	104
<i>Hommes</i>	31	33	30
Par région			
<i>Benelux</i>	8	11	10
<i>EECM (y compris Pologne)</i>	15	19	20
<i>France</i>	27	27	28
<i>GB&I</i>	42	43	41
<i>Espagne y compris Citresa + Portugal</i>	39	37	35

Collaborateurs	2022	2023	2024
Nouvelles recrues	533	590	476
Par sexe			
<i>Femmes</i>	253	257	242
<i>Hommes</i>	280	333	234
Par âge			
<i>Moins de 30 ans</i>	236	235	216
<i>30 à 50 ans</i>	250	301	234
<i>Plus de 50 ans</i>	47	54	26
Par région			
<i>Benelux</i>	17	28	11
<i>EECM (y compris Pologne)</i>	42	45	32
<i>France</i>	240	219	217
<i>GB&I</i>	74	112	91
<i>Espagne y compris Citresa + Portugal</i>	160	186	125



Collaborateurs	2022	2023	2024
Rotation de l'effectif	613	538	511
	17,7 %	15,2 %	14,4 %
Par sexe			
Femmes	257	235	242
Hommes	356	303	269
Par âge			
Moins de 30 ans	170	167	166
30 à 50 ans	305	228	248
Plus de 50 ans	138	143	97
Par région			
Benelux	30	21	17
EECM (y compris Pologne)	40	41	33
France	228	208	217
GB&I	107	83	99
Espagne y compris Citresa + Portugal	208	185	145
Salariés couverts par des conventions collectives	-	62,1 %	71 %
Main d'œuvre en usine*	1 064	1 093	1 073

*Effectifs en usine en France, en Grande Bretagne & Irlande, ainsi qu'en Espagne.

Diversité, équité et inclusion	2022	2023	2024
Tous les salariés			
Par sexe			
Femmes (%)	34,6	35,3	35,7
Hommes (%)	65,4	64,7	64,3
Non binaire (%)	-	-	0,03
Par âge			
Moins de 30 ans (%)	11,0	10,8	10,8
30 à 50 ans (%)	59,0	59,3	58,3
Plus de 50 ans (%)	30,0	29,9	30,9
Conseil d'administration*			
Par sexe			
Femmes (%)	66,7	80,0	50,0
Hommes (%)	33,3	20,0	50,0
Par âge			
Moins de 30 ans (%)	0	0	0
30 à 50 ans (%)	17,0	20,0	17,7
Plus de 50 ans (%)	83,0	80,0	83,3

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



Diversité, équité et inclusion	2022	2023	2024
Comité exécutif			
Par sexe			
Femmes (%)	42,0	50,0	50,0
Hommes (%)	58,0	50,0	50,0
Par âge			
Moins de 30 ans (%)	0	0	0
30 à 50 ans (%)	8,0	21,4	25,0
Plus de 50 ans (%)	92,0	78,6	75,0
N-1 Comité exécutif			
Par sexe			
Femmes (%)	36,4	38,5	46,2
Hommes (%)	63,6	61,5	53,8
Par âge			
Moins de 30 ans (%)	0	0	0
30 à 50 ans (%)	18,2	23,1	38,5
Plus de 50 ans (%)	81,8	76,9	61,5

Diversité, équité et inclusion	2022	2023	2024
Autres cadres managers			
Par sexe			
Femmes (%)	38,4	39,8	38,7
Hommes (%)	61,6	60,2	61,3
Par âge			
Moins de 30 ans (%)	0	0	0
30 à 50 ans (%)	60,0	56,1	55,6
Plus de 50 ans (%)	40,0	43,9	44,4
Cadres			
Par sexe			
Femmes (%)	46,9	47,9	44,8
Hommes (%)	53,1	52,1	55,2
Par âge			
Moins de 30 ans (%)	15,3	13,8	11,6
30 à 50 ans (%)	62,6	64,1	62,3
Plus de 50 ans (%)	22,0	22,1	26,1



Diversité, équité et inclusion	2022	2023	2024
Autres salariés			
Par sexe			
Femmes (%)	21,9	22,3	20,0
Hommes (%)	78,1	77,7	79,9
Non binaire (%)	-	-	0,1
Par âge			
Moins de 30 ans (%)	7,7	8,6	10,7
30 à 50 ans (%)	54,6	55,0	51,9
Plus de 50 ans (%)	37,7	36,4	37,4
Ratio du salaire de base moyen femmes / hommes			
Dirigeants (Ratio)	0,90	0,93	1,08
Cadres supérieurs (Ratio)	0,96	0,96	0,74
Cadres moyens (Ratio)	0,96	0,96	1,09
Autres salariés (Ratio)	0,98	0,97	1,27
Ratio de rémunération** moyenne femmes / hommes			
Dirigeants (Ratio)	0,89	0,98	0,65
Cadres supérieurs (Ratio)	0,91	0,96	0,55
Cadres moyens (Ratio)	0,95	0,96	0,98
Autres salariés (Ratio)	0,97	0,97	0,95
Congé parental			
Salariés ayant droit à un congé parental pendant l'année (%)	-	100,0	100,0
Ayants droit qui ont pris un congé parental (%)	-	22,16	20,67

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





Santé et sécurité	2022	2023	2024
Salariés dont le travail est couvert par notre système de gestion de la santé et de la sécurité au travail (certifié ISO 45001)	100	100	100
Nombre d'accidents avec arrêt de travail	48	37	47
Taux de fréquence des accidents avec arrêt de travail	1,38	1,05	1,39
Taux de fréquence total des blessures enregistrées	2,22	1,62	2,08
Nombre d'accidents mortels survenus dans le cadre du travail	0	0	1
Taux de décès survenus dans le cadre du travail	0	0	0,029
Nombre d'accidents du travail graves	1	2	1
Taux d'accidents du travail graves	0,02	0,05	0,03
Nombre d'heures travaillées	7 000 000	7 048 000	6 744 131
Nombre de cas de maladies professionnelles enregistrées	0	0	0
Nombre de décès résultant d'un problème de santé lié au travail	0	0	0
Nombre de jours perdus en raison d'accidents du travail et de décès dus à des accidents du travail, de maladies professionnelles et de décès dus à des maladies liées à des non-salariés	-	300	253



Droits humains	2022	2023	2024
Montant des amendes, des pénalités et des compensations pour dommages résultant de violations de la réglementation sociale ou des droits humains	0	0	0
Nombre de signalements et d'incidents graves en matière de droits humains liés au personnel de l'entreprise	0	0	0
Nombre de signalements et d'incidents graves en matière de droits humains liés au personnel de l'entreprise qui sont des cas de non-respect des principes directeurs des Nations unies et des principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales	0	0	0
Montant des amendes, pénalités et compensations matérielles pour des signalements et incidents graves en matière de droits humains liés au personnel de l'entreprise	0	0	0

Formation et développement	2022	2023	2024
Salariés ayant complété leur plan de développement individuel (%)	86	74	68
Nombre total d'heures de formation au sein de SBFE	12 881*	9 483**	97 367***
Nombre moyen d'heures de formation par salarié	3,7	2,7	27,1

*2022 : Formation en ligne et présentielle

**2023 : Formation en ligne uniquement

***2024 : Formation en ligne uniquement, mesure du nombre total de vues, y compris les complétions

Chaine d'approvisionnement	2022	2023	2024
Part des fournisseurs de matières premières et d'emballages inscrits sur Sedex	92	78	78
Nouveaux fournisseurs évalués sur des critères sociaux et environnementaux	-	N/A	N/A
Fournisseurs évalués sur leur impact social et environnemental		226 (matières premières + emballages) 238 (matières premières + emballages + Cofabricants/ CO2/ Produits chimiques / Palettes)	249 (matières premières + emballages) 262 (matières premières + emballages + Cofabricants/ CO2/ Produits chimiques / Palettes)
Fournisseurs identifiés comme ayant des impacts réels et potentiels importants	Données à fournir en 2023	16 (matières premières + emballages) 16 (matières premières + emballages + Cofabricants/ CO2/ Produits chimiques / Palettes)	26 (matières premières + emballages) 28 (matières premières + emballages + Cofabricants/ CO2/ Produits chimiques / Palettes)





SUNTORY
BEVERAGE & FOOD EUROPE