



Informe de Sostenibilidad SBFE



2022

Contenido



Introducción

Este es nuestro segundo informe de sostenibilidad, que se basa en el informe fundacional que publicamos el año pasado. Cubre el año calendario 2022. KPMG ha verificado de forma independiente nuestros datos de carbono de alcance 1, 2 y 3 y nuestros datos de reducción de agua.



Carta de nuestro CEO

Como defensor activo de la sostenibilidad, este año me ha parecido emocionante. Por supuesto, ha planteado muchos desafíos ya que, como todas las empresas, hemos luchado con la crisis del costo de vida, los acontecimientos globales y la creciente realidad de los impactos de la crisis climática. Pero también hubo novedades que me dan esperanza con respecto al futuro.

En SBFE hemos revitalizado nuestro propósito y nuestros valores, redoblando nuestro deseo de contribuir positivamente al mundo que nos rodea, tanto en lo que hacemos como en la forma en que lo hacemos, a la vez que avanzamos en nuestro marco de sostenibilidad Growing for Good. Mirando más allá de nuestra organización, se me ha brindado la oportunidad de ayudar y acelerar la transición hacia un sistema alimentario más sostenible y saludable en toda Europa, a través de mi nombramiento como presidente de UNESDA, la Asociación Europea de Refrescos.

El poder de las empresas para crear un cambio positivo es el hilo conductor de todos estos desarrollos, y es algo en lo que creo apasionadamente. Esto cobra vida en nuestro nuevo propósito, que captura nuestro deseo de “inspirar el brillo de la vida” y rinde homenaje al papel que nuestros productos y marcas pueden desempeñar en las experiencias de las personas entre sí. Cobra vida en nuestro valor arraigado desde hace mucho tiempo en torno a ‘Growing for Good’, que se combina con el nuevo propósito de establecer la manera en que lo cumplimos: crecer de una manera inclusiva que beneficie a todas las partes interesadas. Ello cobra vida en nuestro énfasis renovado y continuo en tomar medidas para cumplir nuestros objetivos de sostenibilidad y liderar donde

podamos. Y cobra vida en mi nuevo puesto en UNESDA, una organización que reconoce el importante papel que desempeña nuestro sector en la economía, los empleos que apoyamos en toda Europa y la forma en que nuestra industria puede impulsar un cambio sostenible, con un enfoque particular sobre la economía circular y las medidas para que los envases sean más circulares y sostenibles.

Con todo esto en mente, me complace darles la bienvenida a nuestro primer informe completo de sostenibilidad, que se basa en el informe fundacional que publicamos el año pasado y proporciona actualizaciones tanto narrativas como de datos en los cuatro pilares de nuestro marco. Los logros notables incluyen una reducción del 24% del azúcar añadido en toda nuestra cartera desde una base de referencia de 2015, la publicación de nuestro Diccionario de Diversidad DE&I de código abierto y el inminente lanzamiento de Together for Good, una nueva forma para que nuestros empleados se reúnan y demuestren cómo estamos viviendo el valor de nuestra empresa de ‘Giving Back to Society’. Es parte de nuestros esfuerzos generales para brindar transparencia continua en torno a nuestras acciones y resultados e invitar a las partes interesadas a exigirnos cuentas sobre nuestras ambiciones y compromisos.



Peter Harding
Chief Executive Officer,
Suntory Beverage & Food Europe

Suntory Beverage & Food Europe de un Vistazo



Acerca de Suntory Beverage & Food Europe

Suntory Beverage & Food Europe (SBFE) se estableció en 2014 y es una de las cinco divisiones regionales del grupo Suntory, con sede en Japón, una de las empresas de bebidas líderes a nivel mundial.

Estamos orgullosos de ser parte de una empresa familiar con una inspiradora herencia de 120 años y nos guiamos por el espíritu fundador de Shinjiro Torii. SBFE está formada por 3400 personas entusiastas que trabajan en toda Europa en marcas enormemente icónicas, incluidas Schweppes*, Orangina, Lucozade, Ribena, La Casera, Oasis*, Pulco y MayTea, con el compromiso de producir bebidas más saludables y de gran sabor.

*Propiedad y comercialización dentro de los territorios respectivos de SBFE

Estadísticas clave



2110 millones

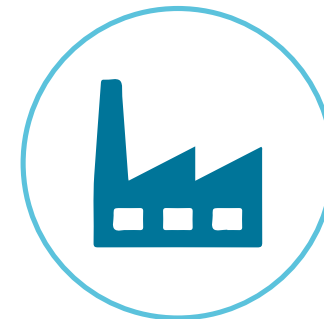
de euros NSV (2022)



8 marcas icónicas



Ventas en más de **80** países



9 instalaciones de producción e investigación



2690 millones de litros

vendidos en 2022



3400

empleados



Nuestra Filosofía

Este año revelamos nuestro nuevo propósito, *inspirar el brillo de la vida, creando experiencias ricas para las personas, en armonía con la naturaleza, junto con los valores que nuestros empleados deben adoptar para lograrlo: Growing for Good, Yatte Minahare y Giving Back to Society.*

Si bien estos no son conceptos nuevos para nosotros, esta rearticulación de nuestra filosofía tiene como objetivo resumir lo que más valoramos y adoptamos como empresa. No somos solo un fabricante de productos. Somos una empresa que crea experiencias ricas, alegría e inspiración, en todos y cada uno de nuestros consumidores y clientes.

También somos muy conscientes de que el “brillo de la vida” no puede lograrse sin el brillo de la tierra y la sociedad. Por lo tanto, nuestro propósito se sustenta en la idea de Growing for Good, que es uno de nuestros tres valores como organización, así como en la idea organizativa y en el marco de nuestra estrategia de sostenibilidad. Growing for Good establece nuestro enfoque en el crecimiento sostenible, nacido de nuestra creencia de que tanto el bien como el crecimiento son igualmente importantes y están íntimamente conectados entre sí. Cuanto más grandes seamos, mayor puede ser nuestro impacto positivo.

Esta visión se aplica a la empresa en su conjunto y a cada individuo. No se trata solo de apoyar el crecimiento de la empresa, sino de crecer nosotros mismos: aprender y probar cosas nuevas y ser mejores en todo lo que hacemos. Y no es algo a lo que simplemente aspiramos, es una mentalidad que impulsa nuestro negocio todos los días. Una mentalidad que nos obliga a dirigir una empresa eficiente y ágil que invierte en su gente y se centra en la sostenibilidad para lograr el éxito.



Queremos ser una empresa que tenga siempre un impacto positivo en su comunidad. Queremos un futuro mejor para todos y tomamos medidas concretas para que hacerlo realidad.

Nuestra Filosofía



Nuestro propósito

Inspira el brillo de la vida creando experiencias ricas para las personas, en armonía con la naturaleza.



Nuestros valores

- **Growing for Good:** Estamos comprometidos con un crecimiento inclusivo. A medida que ampliamos nuestro alcance, huella operativa e influencia global, nos esforzamos por beneficiar a todas las partes interesadas y contribuir a la sociedad.
- **Yatte Minahare:** Con la convicción de desafiar las convenciones y el coraje de soñar lo imposible, perseguimos voluntariamente objetivos audaces con tenacidad, sin dejarnos intimidar por el fracaso. La innovación no es fácil, pero si seguimos adelante, encontraremos la manera.
- **Giving Back to Society:** Reinvertimos nuestras ganancias no solo para hacer avanzar nuestro negocio y nuestra gente, sino también para mejorar la sociedad y el medio ambiente. Dedicamos nuestro tiempo y habilidades a enriquecer las vidas de otros en las comunidades en las que vivimos y trabajamos.



Nuestros comportamientos

Nuestros comportamientos, llamados Espíritu de Liderazgo Suntory, definen un desempeño excepcional con un conjunto de competencias en todas las empresas del Grupo Suntory. Estos comportamientos se utilizan para medir el “cómo” de los empleados y se ponderan por igual en función del desempeño frente a sus objetivos (su “qué”).

- **Yatte Minahare:** Actúa con espíritu pionero, compromiso y fuerte voluntad de crear valor y entregar resultados. Cultiva innovaciones a través de la experimentación y el aprendizaje del éxito y el fracaso a lo largo del camino.
- **Enfocado en Gemba:** Actúa con una mentalidad Gemba para obtener información sobre las necesidades de los consumidores, clientes y compañeros, identificando nuevas oportunidades para crear y entregar valor.
- **Mejor juntos:** Trabaja en colaboración con otros a través de equipos y límites. Fomenta perspectivas diversas y crea una cultura inclusiva que rompe barreras, trabaja más allá de las jerarquías y aprovecha nuestro poder colectivo.
- **Orientado al futuro:** Anticipa posibilidades futuras y adopta una visión integral de la empresa, equilibrando las necesidades inmediatas con una perspectiva a largo plazo. Desarrolla planes apropiados en el contexto de nuestro valor de “Growing for Good”.
- **Compromiso con el crecimiento:** Demuestra compromiso con el crecimiento personal propio y de los demás. Adopta un enfoque holístico y de largo plazo para equilibrar el bienestar personal y el progreso profesional con los objetivos organizacionales.

Growing for Good

Nuestra estrategia de sostenibilidad Growing for Good establece los impactos sociales y ambientales más importantes de nuestro negocio e impulsa acciones que benefician a nuestros consumidores, socios, empleados y las comunidades en las que operamos. Nuestro objetivo general es maximizar el impacto positivo que podemos generar.

Esto significa crear bebidas que aporten alegría a la vida de las personas mientras las mantienen saludables y activas, apoyando y formando a nuestros empleados e interactuando con nuestras comunidades a través de iniciativas que cambian vidas. Al mismo tiempo, estamos trabajando para minimizar los impactos negativos de nuestro negocio reduciendo las emisiones de carbono y el uso de agua, comprometiéndonos con envases sostenibles y garantizando que nuestra cadena de suministro sea ética y transparente.

Nuestro marco Growing for Good constituye la base de nuestra estrategia Growing for Good. Se compone de cuatro pilares clave: Nuestros recursos, nuestras bebidas, nuestra sociedad y nosotros mismos. El marco se desarrolló por primera vez en 2018 después de un proceso de materialidad para identificar los problemas de sostenibilidad que son importantes para el funcionamiento de nuestro negocio. Para garantizar que fuera integral, relevante y tuviera significado para toda la empresa, involucramos a expertos externos y líderes empresariales, así como a compañeros de toda la empresa, a través de talleres colaborativos. Sin embargo, sabemos que este no puede ser un proceso único. Es por eso que trabajamos constantemente para identificar problemas nuevos y crecientes, integrándolos en nuestro marco. Este enfoque nos ha permitido estar a la vanguardia de los problemas emergentes de sostenibilidad, como la biodiversidad.



Nuestra estrategia está respaldada por nuestra [Política de sostenibilidad](#). Esta Política establece nuestro enfoque hacia la sostenibilidad en toda SBFE, así como algunos compromisos de sostenibilidad adicionales, como cumplir con las leyes y regulaciones ambientales y de sostenibilidad relevantes, desarrollar sistemas de gestión en todas nuestras operaciones para mejorar continuamente nuestro desempeño de sostenibilidad y comprometernos y educar a nuestros empleados sobre cuestiones y requisitos de sostenibilidad para garantizar que la responsabilidad esté integrada en toda la empresa.

Nuestra estrategia Growing for Good está estrechamente integrada en nuestra estrategia corporativa como un área clave de entrega para el negocio. Cada año, como parte de nuestro establecimiento de prioridades estratégicas SBFE, definimos un conjunto de prioridades de sostenibilidad basadas en nuestras necesidades comerciales, los aportes de las partes interesadas y factores externos.

En 2022, nuestras cuatro prioridades de sostenibilidad fueron:



Envases sostenibles con enfoque en el plástico



Reducción de azúcar



Reducir nuestra huella de CO₂



Giving Back to Society

Estas prioridades se comunicaron a todos los empleados de SBFE.

Nuestro proceso de materialidad

En 2022, llevamos a cabo un nuevo proceso de materialidad para refrescar y actualizar nuestra comprensión de nuestros impactos sociales y ambientales, y utilizamos esto como un aporte clave para actualizar nuestro marco y estrategia para garantizar que continúen reflejando nuestro negocio y el mundo que nos rodea.

Este proceso ha implicado comparar a SBFE con sus pares de la industria, revisar estándares y calificaciones de sostenibilidad externos, encuestar a los empleados de toda la empresa, hablar con expertos externos y colaborar estrechamente con nuestra función de Riesgos. Los resultados del proceso de materialidad proporcionarán las bases para una versión evolucionada de nuestra estrategia de sostenibilidad en 2023.



Fábrica de embotellado en el Reino Unido

Participación de las partes interesadas y asociaciones

Nuestra estrategia Growing for Good y nuestras prioridades de sostenibilidad se basan continuamente en la perspectiva de las partes interesadas internas y externas. Mantenemos un diálogo continuo con estas partes interesadas a través de una variedad de canales. Mantener este diálogo garantiza que actuemos en los temas que más importan a nuestras partes interesadas y que tendrán un impacto en nuestro éxito comercial a largo plazo.



Nuestro enfoque para la participación de las partes interesadas:

● Socios comerciales y proveedores

Nos relacionamos periódicamente con socios comerciales y proveedores a lo largo de nuestra cadena de valor para mejorar la calidad del producto y compartir las mejores prácticas de sostenibilidad.

● Consumidores y clientes

Respondemos a las consultas, quejas y comentarios de los consumidores a través de canales que incluyen nuestros centros de contacto con el consumidor y las redes sociales, y colaboramos con grupos de consumidores para recopilar comentarios sobre nuestros productos y marketing. El diálogo con los clientes se mantiene a través de nuestro equipo comercial y a través de encuestas de desempeño de los clientes. También proporcionamos actualizaciones de marcas y empresas en nuestro sitio web.

● Gobiernos, ONG y organizaciones de la sociedad civil

Nos reunimos periódicamente con gobiernos, ONG y organizaciones de la sociedad civil y nos involucramos con ellos a través de nuestra participación en foros industriales relevantes y consultas con las partes interesadas. También nos aseguramos de divulgar las actividades de la empresa que puedan ser de su interés en nuestro sitio web de SBFE.

● Empleados, otros trabajadores y sindicatos

Nos conectamos periódicamente con los empleados a través de nuestras encuestas y foros de participación y proporcionamos una línea directa de denuncia de irregularidades para plantear asuntos de interés. También comunicamos información a los empleados a través de los canales de nuestra empresa.

Sabemos que no podemos resolver solos los desafíos de sostenibilidad que enfrentamos: la colaboración es esencial. Es por eso que también participamos activamente en iniciativas externas y asociaciones de afiliados para aumentar el impacto que tenemos y ayudarnos a cumplir nuestro propósito y estrategia de sostenibilidad. Si bien contribuimos a una gama mucho más amplia de iniciativas, nuestras asociaciones, proyectos y asociaciones clave se detallan a continuación.

- [Apprentice Nation](#)
- [Carbios](#)
- [Cool Farm Tool](#)
- [FareShare](#)
- [The Farming and Wildlife Advisory Group](#)
- [Secours Populaire](#)
- [Sedex](#)
- [Iniciativa Objetivos basados en la ciencia \(a través de Suntory\)](#)
- [Firmante del Código de conducta de la UE sobre prácticas comerciales y de marketing responsables](#)
- [Sustainable Agriculture Initiative](#)
- [UNESDA, BSDA, BRF, ANFABRA, WFA](#)



Progreso respecto de nuestras prioridades para 2022:

Pilar	Objetivo	2022	Estado
Nuestras bebidas	Un 35% menos de azúcar añadido en nuestras bebidas para 2025	24%	Requiere atención para cumplir el objetivo
	Duplicar el volumen de bebidas vendidas con contenido de azúcar inferior a 5 g/100 ml para 2025, respecto de una base de referencia de 2015	2,8x	Por buen camino o por delante
Nuestros recursos	Reducción del 50% en las emisiones de GEI de alcance 1 y 2 para 2030, desde una base de referencia de 2019	18,9%	Por buen camino o por delante
	Reducción del 30% en las emisiones de Alcance 3 para 2023, desde una base de referencia de 2019	12,9%	No va camino de cumplir el objetivo
	Envases de plástico 100% sostenibles para 2030		Por buen camino o por delante
	50% de envases reciclados en nuestras botellas para 2025	36%	Por buen camino o por delante
	Envases 100% reciclables para 2025	75%	Requiere atención para cumplir el objetivo
	Cero residuos a vertederos procedentes de fábricas y almacenes propiedad de SBFE para 2023	1,1%	Requiere atención para cumplir el objetivo
	100% de nuestros residuos reciclables de fábricas y almacenes propiedad de SBFE reciclados para 2030	95%	Requiere atención para cumplir el objetivo
	Reducción del 50% en el desperdicio de alimentos para 2050, desde una base de referencia de 2019	11%	Requiere atención para cumplir el objetivo
	20% de intensidad* de agua reducción de nuestras operaciones directas para 2030 (contra la línea de base de 2015)	15%	Por buen camino o por delante



*Datos basados en el antiguo alcance de aplicación, pendientes del nuevo cálculo. El alcance de los residuos alimentarios se ha redefinido en 2023 para abarcar el 100% de la cadena de suministro de alimentos de SBFE y excluir los alimentos redirigidos a piensos o bancos de alimentos

**Volumen de agua extraída por kilolitro de producción

Cómo Gestionamos el Riesgo

En SBFE, nuestra función GRCL (Gobernanza, Riesgo, Cumplimiento y Legal) es responsable de minimizar y gestionar el riesgo, asegurar el cumplimiento de las mejores prácticas e impulsar un comportamiento ético.

La función, que está compuesta por Riesgos, Controles internos, Auditoría interna y Legal, está liderada por el director general de GRCL de SBFE, quien es miembro del Comité Ejecutivo de SBFE. Juntos, los equipos de Riesgos y Controles internos ayudan a salvaguardar el negocio al garantizar que exista un entorno de control sólido, que los riesgos se identifiquen y mitiguen con mecanismos de control adecuados y que esos controles se comuniquen y supervisen.

La identificación de riesgos se lleva a cabo en una variedad de niveles diferentes dentro de SBFE como parte de un ciclo continuo de gestión de riesgos. Se utilizan múltiples canales y fuentes de información interna y externa para identificar riesgos, como talleres internos sobre riesgos e informes de riesgos disponibles públicamente. Cualquier empleado puede identificar y registrar nuevos riesgos utilizando el portal de gestión de riesgos de SBFE. El equipo de Gestión de riesgos de SBFE revisa los nuevos riesgos antes de asignarlos al proceso apropiado y/o a los propietarios para su evaluación.

Los riesgos se evalúan utilizando un conjunto estandarizado de criterios de evaluación centrados en cuatro medidas clave (impacto, probabilidad, velocidad y preparación para la gestión). La evaluación de riesgos la llevan a cabo expertos internos en la materia, que actúan como propietarios de riesgos. Los propietarios de riesgos tienen la responsabilidad de garantizar que los riesgos se gestionen adecuadamente

con mitigaciones y planes de acción adecuados definidos y aplicados. A cada riesgo también se le asigna un Propietario ejecutivo del riesgo, un miembro del Comité Ejecutivo de la SBFE, quien tiene la responsabilidad general de la evaluación y mitigación adecuada del riesgo.

Los riesgos son monitoreados e informados de manera continua, a través de una plataforma de Gestión de riesgos, a la que solo pueden acceder los equipos de Riesgos y controles internos. Esto permite al equipo de Gestión de riesgos de SBFE mantener una visión general holística del proceso, el progreso y la cartera total de riesgos de SBFE para garantizar una gestión continua de los riesgos clave. Los riesgos ESG, incluidos los riesgos climáticos, forman parte de la cartera de riesgos total de SBFE y se incorporan a este proceso de gestión de riesgos. El CEO es el propietario ejecutivo del riesgo para todos los riesgos relacionados con el clima, mientras que el director de sostenibilidad actúa como propietario del riesgo y es responsable de su evaluación y gestión. En 2022, Suntory Group realizó una evaluación de los riesgos y oportunidades relacionados con el clima que afectan al negocio y a la sociedad. Esta evaluación se publicó en el sitio web del Grupo como parte de su divulgación TCFD.

En 2021, SBFE también llevó a cabo una evaluación de riesgos ABC en todo el negocio europeo, con el apoyo de PwC. Esta evaluación identificó una serie de riesgos que actualmente estamos en el proceso de abordar. Los conflictos de intereses y la debida diligencia de terceros se han identificado como los principales riesgos regionales y abordarlos ha sido una prioridad en 2022. También se han creado riesgos de soborno y corrupción para cada mercado en el portal de Gestión de riesgos de la SBFE, sin embargo, aún no se han evaluado en su totalidad.



Gobernanza de la Sostenibilidad

Nuestro director de sostenibilidad de SBFE depende directamente del CEO de SBFE. El director de sostenibilidad de SBFE forma parte del Comité Directivo de Sostenibilidad de SBFE, mientras que el CEO de SBFE forma parte del Comité de Sostenibilidad de SBF. El Equipo de Liderazgo Ejecutivo de SBFE recibe actualizaciones sobre sostenibilidad del Comité Directivo de Sostenibilidad de SBFE y del director de sostenibilidad de SBFE. El Comité Directivo de Sostenibilidad de SBFE cuenta con el apoyo de grupos de trabajo de áreas de enfoque y defensores de la sostenibilidad en cada uno de nuestros mercados. El Comité proporciona actualizaciones al Comité de Sostenibilidad de SBF, que en última instancia informa a la Junta Directiva de Suntory Holdings a través del Comité de Sostenibilidad Global.

Nuestra estrategia está respaldada por una serie de marcos, iniciativas y acreditaciones externas. Cada pilar y área de enfoque está alineado con uno o más de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas y nuestros compromisos respaldan plenamente los objetivos de la UE en torno a alimentos y bebidas más saludables y la economía circular. Somos firmantes del Código de conducta de la UE sobre prácticas comerciales y [de marketing responsables de alimentos](#). Este Código de conducta proporciona “un camino aspiracional común hacia sistemas alimentarios sostenibles” y continuamos mapeando e informando sobre nuestro progreso en su cumplimiento. También somos un miembro activo de UNESDA, la asociación europea del comercio de refrescos, y ayudamos a dar forma y mantener sus compromisos de sostenibilidad. En nuestros mercados prioritarios también somos miembros de asociaciones comerciales locales, por ejemplo, participamos en la Asociación Británica de Refrescos, la Asociación Francesa de Refrescos (BRF) y la Asociación Española de Refrescos (ANFABRA).



**SUSTAINABLE
DEVELOPMENT
GOALS**



Consejo de Adminstracion de Suntory Holdings

Comité Global de Sostenibilidad

Comité de Sostenibilidad de Suntory Beverage & Food (SBF)

Comité Directivo de Sostenibilidad de Suntory Beverage & Food Europe (SBFE)

Un Comité Directivo de Sostenibilidad de SBFE, compuesto por miembros del Equipo de Dirección Ejecutiva de SBFE y del Equipo de Liderazgo de Sostenibilidad, se reúne mensualmente para revisar los avances respecto a nuestros objetivos y compromisos, y para proporcionar valiosas ideas y consejos estratégicos, garantizando la toma de decisiones y la responsabilidad adecuadas para permitir que el trabajo de sostenibilidad avance a buen ritmo.

Grupo de trabajo sobre áreas prioritarias

Los temas específicos de sostenibilidad, por ejemplo el plástico sostenible, son tratados por grupos de trabajo formados por expertos y directivos de todas las partes pertinentes de la empresa. Estos grupos de trabajo informan regularmente al Comité Directivo de Sostenibilidad de SBFE.

Responsables de sostenibilidad del mercado

Los responsables y expertos en sostenibilidad de cada mercado (Francia, España, GBel y EECM-Benelux) contribuyen al desarrollo de la planificación de la sostenibilidad y difunden información y acciones entre su equipo local.

Nuestras Bebidas

Las bebidas son lo nuestro. Por lo tanto, la construcción de un negocio sostenible debe comenzar con ellas. Queremos hacer las mejores bebidas posibles para nuestros consumidores. Por supuesto, esto significa gran sabor y calidad, pero también significa tratar de garantizar que lo que vendemos contribuye a una vida más feliz y saludable. Ya hemos logrado grandes avances para hacer que nuestras bebidas sean más saludables al reducir el azúcar y aumentar nuestra gama de bebidas bajas en calorías.



Menos Azúcar


Nuestro enfoque

En SBFE estamos orgullosos de establecer el estándar como líder de la industria en reducción de azúcar. En 2015, las empresas que componen SBFE se unieron para desarrollar un objetivo a largo plazo para reducir el azúcar añadido en un 35% en toda nuestra cartera para 2025. Esto refleja la importancia que le damos a una nutrición más saludable, la que es un componente fundamental de nuestra estrategia de sostenibilidad. A través de UNESDA, la asociación europea de refrescos, SBFE también se ha unido a sus pares de la industria para comprometerse a reducir en un 10% el promedio de azúcares añadidos en los refrescos europeos entre 2019 y 2025.


Para lograr estos compromisos, estamos trabajando en dos iniciativas complementarias. Una es reformular muchas de nuestras bebidas existentes para reducir el contenido de azúcar. La segunda es crear nuevas bebidas con menos azúcar y menos calorías, para ampliar la gama de opciones más saludables para los consumidores. La reformulación de bebidas, en particular de sabores icónicos como Orangina, Lucozade y Ribena, no es tarea fácil. Por ello hemos realizado una importante inversión en investigación y desarrollo durante mucho tiempo, y nuestros expertos en sabor y

nutrición han trabajado sin descanso en innovar, buscar nuevos enfoques y compartir las mejores prácticas en todo el mundo. Este año nuestros esfuerzos en innovación se han visto respaldados por el lanzamiento de nuestro nuevo laboratorio de I+D en nuestra sede francesa cerca de París. El laboratorio está diseñado para facilitar la mejora continua de los envases y recetas de nuestros productos, y estamos orgullosos de haber invertido 2 millones de euros en innovaciones progresivas para nuestras marcas emblemáticas.

Realizamos un seguimiento de los niveles de azúcar en toda nuestra cartera a través de nuestra base de datos de azúcar e informamos del progreso de nuestros compromisos de reducción de azúcar a través de nuestra presentación anual al Código de conducta de la UE para las prácticas empresariales y de comercialización responsables en el ámbito alimentario. Contamos con un líder de programa dedicado que coordina nuestros esfuerzos de reducción de azúcar y rastrea nuestro progreso comparándolo con nuestros compromisos.





Nuestro nuevo laboratorio de I+D en la sede francesa de París





Nuestros esfuerzos para reducir progresivamente el azúcar se aplican a toda nuestra gama y son un enfoque a largo plazo.

Nuestro progreso

 **Objetivo:**
Reducción del 35% del azúcar añadido entre 2015 y 2025

 **Progreso en relación con el objetivo:**
Reducción del 24% del azúcar añadido respecto al valor inicial*

 **Objetivo:**
Duplicar las ventas de bebidas con menos de 5 g de azúcar/100 ml entre 2015 y 2025

 **Progreso en relación con el objetivo:**
2,8 veces

*Base de referencia 2015: 87g de azúcar por litro
Progreso en 2022: 67g de azúcar por litro

Indicador	Unidad	2022
Volumen vendido bajo en calorías o sin ellas	%	18
Azúcar añadido en cartera	kg	133 millones
Azúcar eliminado mediante cambios de receta	kg	2,6 millones

En 2022 obtuvimos una reducción del 24% en el azúcar añadido con respecto a nuestra línea de base. Pudimos lograr esto reduciendo el contenido de azúcar en productos por medio de recetas nuevas o reformuladas. Desde 2015 hemos realizado cerca de 300 reformulaciones de nuestros productos a fin de crear bebidas más saludables y con menor contenido de azúcar. En 2022, esto incluyó una reducción en el contenido de azúcar de nuestras fórmulas Schweppes en Polonia (lo que resultó en una reducción de 1000 t de azúcar), nuestra bebida Oasis Multifruits en Francia (de 7,7 mg/100 ml a 7,4 mg/100 ml) y nuestra Ribena variante concentrada en el Reino Unido (una reducción de 0,2 mg/100 ml), lo que significa que ya no está clasificada como HFSS (alto en grasa, azúcar y sal). Desde 2006, nuestra receta Oasis Tropical ha sido reformulada cuatro veces, resultando en una disminución del 27% en su contenido de azúcar.

También hemos podido ofrecer a nuestros consumidores opciones más saludables mediante la introducción de nuevos productos bajos en azúcar o calorías. Por ejemplo, en Francia lanzamos nuestro Oasis Ice Tea Peach bajo en calorías, mientras que en el Reino Unido continuamos explorando una alternativa baja en calorías o sin calorías para cada una de nuestras bebidas más vendidas.

Nuestro avance hacia bebidas más saludables también refleja y contribuye a un cambio más amplio en las preferencias de los consumidores. En los últimos cinco años, las ventas de nuestras bebidas bajas en azúcar y sin azúcar (menos de 5 gramos de azúcar añadido por cada 100 ml) casi se han triplicado.

Pensando en el futuro

Continuaremos innovando y desarrollando nuestra línea de bebidas sin azúcar o bajas en calorías para reducir el azúcar en toda nuestra cartera de marcas.

En 2023 lanzaremos más bebidas cero, incluida una versión cero de Lucozade Sport y Lucozade Alert, y reduciremos aún más el azúcar añadido en Schweppes. También invertiremos en campañas de marketing para garantizar que los consumidores conozcan las opciones sin azúcar ni calorías que tienen a su disposición.



Más Opciones Positivas

Nuestro enfoque

Reconocemos la importancia de brindar a los consumidores información nutricional sobre nuestros productos para que puedan tomar decisiones informadas y hacer elecciones positivas acerca de lo que consumen. En todos nuestros mercados somos firmantes de estándares y directrices que garantizan que llevamos a cabo prácticas de marketing y etiquetado responsables y, por lo tanto, facilitamos decisiones positivas.

Contribuimos activamente a los compromisos de salud y nutrición de UNESDA, con especial atención en el marketing responsable. No comercializamos directamente a niños menores de 13 años, o en el Reino Unido a menores de 16 años. Seguimos de cerca las directrices de UNESDA y no vendemos ni publicitamos refrescos en las escuelas primarias. Cuando tenemos la autorización para ello, en los centros de educación secundaria vendemos únicamente refrescos sin azúcar y bajos en calorías, y utilizamos únicamente máquinas expendedoras sin marca, sin logotipos ni comunicaciones comerciales.

En España somos firmantes de la estrategia NAOS para la nutrición, la actividad física y la prevención de la obesidad. Su objetivo es revertir la tendencia a la obesidad, promover una alimentación saludable y fomentar la actividad física. También somos firmantes del Código PAOS, un marco regulatorio publicitario para la prevención de la obesidad. Este código de

autorregulación supervisa la publicidad de alimentos en televisión dirigida a menores de 12 años y la publicidad en Internet dirigida a menores de 15 años. También participamos en el programa HAVISA para hábitos de vida saludables. También utilizamos en nuestros anuncios de televisión mensajes que promueven la alimentación saludable y la actividad física regular, incluyendo nuevos mensajes cada mes, como animar a los espectadores a “alimentarse con una dieta variada, equilibrada y moderada” o a “estar físicamente activos a diario”.

En Francia proporcionamos un etiquetado nutricional claro para ayudar a los consumidores a tomar decisiones más saludables. Desde 2009 hemos ido más allá de los requisitos reglamentarios, comunicando información como el valor nutricional por porción, para ayudar a nuestros consumidores a aprovechar al máximo nuestras bebidas. En nuestro sitio web hemos desarrollado contenidos educativos en torno a la parte de referencia basados en las recomendaciones de EFSA y ANSES, la Agencia Francesa de Seguridad Alimentaria, Medioambiental y de Seguridad y Salud en el Trabajo.



SBFE ofrece una amplia gama de bebidas



Lucozade Sport colabora desde hace tiempo con el Maratón de Londres



Día de degustación de la marca Lucozade Alert

Nuestro progreso

En 2022 revisamos nuestro Código de Conducta de Marketing Responsable con el objetivo de lanzar en 2023 un Código actualizado.

Para garantizar que nuestro nuevo Código refleje las mejores prácticas actuales, revisamos todos los códigos de marketing y estándares internacionales existentes, consultamos internamente con nuestros equipos legales, de asuntos regulatorios, de marketing y de asuntos externos, e introdujimos nuevas pautas y requisitos para reflejar las prácticas de marketing modernas, como juegos electrónicos y marketing de influencers. También estamos analizando cómo se deben abordar en el Código actualizado temas de sostenibilidad más amplios, como DE&I.

Pensando en el futuro

En 2023, nuestro objetivo es lanzar nuestro nuevo Código de conducta de marketing responsable que se aplicará a todas las marcas de nuestra cartera.

Nuestras marcas también serán auditadas por UNESDA para revisar el cumplimiento con su compromiso de marketing responsable con los niños, así como de las leyes y normativas locales en materia de publicidad, marketing y promociones.

Más Natural

Nuestro enfoque

Más allá de reducir el contenido de azúcar en nuestras bebidas, también estamos trabajando para aumentar los ingredientes naturales utilizados en nuestros productos. Esto significa reducir la cantidad de conservantes, colorantes y sabores artificiales en nuestra cartera.

Para realizar un seguimiento de nuestros esfuerzos, hemos creado una base de datos que contiene la cantidad de conservantes, colorantes y sabores artificiales que contiene cada bebida. Esto nos permite monitorear periódicamente nuestro progreso en la mejora del perfil natural de nuestras bebidas e identificar áreas que requieren un enfoque particular para mejorar.

También estamos trabajando estrechamente con SBF Japón para desarrollar un conservante natural, como parte de una iniciativa global diseñada para ofrecer sustitutos naturales de los conservantes existentes en nuestras bebidas. Esto incluye actividades de desarrollo en torno a alternativas naturales existentes como la estevia.

Nuestro progreso

Desde 2019, el 81% de nuestros productos no contienen colorantes artificiales y el 72% no contienen saborizantes artificiales.

En 2022, aumentamos el uso de colorantes naturales en nuestra bebida Lucozade Original y redujimos la concentración del compuesto artificial Acetaldehído, que se utiliza en varias de nuestras bebidas. También lanzamos nuestro Oasis Ice Tea Peach, que no contiene conservantes ni colorantes.

Pensando en el futuro

Continuaremos trabajando para aumentar el uso de ingredientes naturales en nuestros productos siempre que sea posible.

En particular, estaremos atentos a los avances relacionados con los edulcorantes naturales y de alta intensidad para poder definir nuestro enfoque en el futuro.



Nuestros Recursos

Entendemos el impacto que nuestro negocio puede tener en el planeta y nuestro objetivo es minimizar nuestra huella ambiental durante todo el ciclo de vida de nuestros productos. Desde el origen de nuestros ingredientes hasta la producción, el envasado y la distribución de nuestros productos, consideramos cómo y dónde podemos realizar cambios para reducir nuestro impacto ambiental.



Menos y Mejores Materiales

Nuestro enfoque

La sostenibilidad de nuestros envases y lo que les sucede cuando están vacíos es de gran importancia para nosotros. La industria de los refrescos se ha construido principalmente en torno a la conveniencia. Ahora hay otras prioridades y nuestro trabajo es hacer que estas botellas y envases sean lo más sostenibles posible.

En 2019 anunciamos nuestro objetivo de ser la primera empresa mundial de bebidas en utilizar envases de plástico 100% sostenibles para 2030. Con esto nos referimos al uso de envases fabricados con materiales de origen vegetal, plástico reciclado o plástico que no se fabrica con combustibles fósiles, todos los cuales tienen una menor huella de carbono. Para lograr este objetivo, nos hemos fijado el objetivo de utilizar un mínimo de 50% de contenido de plástico reciclado en promedio en toda nuestra cartera para 2025 o antes, y no más plástico virgen procedente de combustibles fósiles para 2030. Inicialmente nos centramos en nuestras tres marcas principales, con el objetivo de utilizar plástico 100% reciclado en nuestras botellas de Lucozade, Oasis y Schweppes para finales de 2025.

Diseñamos nuestros productos para la circularidad y nuestro objetivo es que el 100% de nuestro envase primario sea reciclable para 2025. El plástico es un material valioso, por eso queremos recolectar y reciclar todo lo que podamos para crear nuevas botellas. Reconociendo las limitaciones de las tecnologías de reciclaje actuales, invertimos en formas nuevas e innovadoras de abordar los residuos y crear una verdadera circularidad. Desde 2019 formamos parte de un consorcio fundado para ampliar la tecnología pionera de reciclaje 'enzimático' de Carbios.



Esta innovadora tecnología descompone completamente el plástico durante el proceso de reciclaje, lo que permite reciclarlo infinitamente y convertirlo en lo que fue su origen: nuestras botellas.






Visita del equipo de I+D, compras y sostenibilidad a la planta de demostración de Carbios






Agrupador de anillas de cartón de las latas de Schweppes en España

También estamos intentando abandonar los envases de plástico siempre que sea posible y estamos centrando nuestra atención en nuestros envases secundarios. Para los paquetes múltiples de latas y botellas de vidrio que fabricamos internamente, estamos trabajando para pasar de la película plástica al cartón, teniendo muy en cuenta el impacto de cualquier cambio propuesto sobre las emisiones de GEI, y para fines de 2023 nuestro objetivo es que, de media, en toda nuestra cartera tengamos un 50% de contenido reciclado.

Envases de plástico 100% sostenibles para 2030

-  **Objetivos:**
Mínimo del 50% Plástico reciclado en nuestras botellas para 2025
-  **Progreso 2021:**
Promedio de 18% de plástico reciclado
-  **Progreso 2022:**
Promedio de 36% de plástico reciclado

-  **Objetivos:**
100% envases (primarios) reciclables para 2025
-  **Progreso 2021:**
Promedio 77% reciclable
-  **Progreso 2022:**
Promedio 75% reciclable

Nuestro progreso

Estamos en camino de lograr nuestros objetivos de envases de plástico sostenibles, incrementar el uso de plástico reciclado (rPET) en nuestras botellas del 18% en 2021 al 36% en 2022. Esta mejora fue el resultado de un progreso significativo en nuestras marcas principales.

En el Reino Unido, por ejemplo, nuestras botellas Lucozade Sport (excluyendo el tapón y la etiqueta) ahora están hechas de plástico 100% reciclado, mientras que en España toda nuestra cartera de Schweppes ha pasado a botellas fabricadas con plástico 100% reciclado. Estamos increíblemente orgullosos de este logro, particularmente teniendo en cuenta los desafíos de la industria para asegurar un suministro de plástico reciclado de calidad alimentaria y el consiguiente aumento de los costos del material.

La proporción de nuestros envases que son reciclables disminuyó este año, del 77% en 2021 al 75% en 2022. Esto se debe en gran medida a un aumento en la producción de Lucozade, que actualmente es responsable de la mayor parte de nuestros envases no reciclables. Rediseñar nuestras botellas de Lucozade para garantizar que sean reciclables para 2025 sigue siendo una de nuestras principales prioridades. También continuamos nuestros esfuerzos para garantizar que nuestras botellas puedan reciclarse nuevamente en botellas, un proceso conocido como reciclaje "botella a botella". En 2022, retiramos la envoltura de plástico de la funda completa de nuestras botellas Lucozade Sport y la reemplazamos por una pequeña funda de plástico parcial. Esto significa que las botellas ahora se pueden clasificar en el flujo de residuos limpios de los centros de reciclaje del Reino Unido y convertirlas en plástico reciclado. De manera similar, en Francia cambiamos nuestras botellas de 1,5 litros de productos carbonatados Canada Dry y Gini de plástico verde a plástico transparente, garantizando así que se puedan reciclar nuevamente en botellas.



Por último, hemos estado trabajando arduamente para reducir nuestro uso de envases de plástico y hemos comenzado a lograr grandes avances en materia de envases secundarios. Este año en España, por ejemplo, cambiamos el film plástico retráctil por anillas de cartón en todos nuestros multipacks de latas y botellas de vidrio, todos los embalajes secundarios de Schweppes incorporan ahora un 50% de plástico reciclado y todo el material plástico en el punto de venta que utilizamos en supermercados es totalmente reciclable.



Botellas de plástico reciclado de Schweppes



Fábrica de embotellado
en el Reino Unido

Nuestra prioridad para 2023 y más allá será continuar trabajando para lograr nuestros objetivos de envases de plástico sostenibles. Aumentar el uso de plástico reciclado en nuestras botellas seguirá siendo un gran objetivo para nosotros, ya que nuestro objetivo es pasar de un 44% de plástico reciclado en nuestra cartera en 2023 a un 63% en 2024.

Pensando en el futuro

Para ayudar a alcanzar estos objetivos, nuestras gamas Oasis y Schweppes, así como nuestra marca La Casera en España, harán la transición al plástico 100% reciclado para finales de 2023, Trina y Sunny Delight harán la transición al 50% de plástico reciclado en 2024, y las botellas de Lucozade Energy en el Reino Unido pasarán del 30% al 100% de plástico reciclado a partir de 2024. También implementaremos iniciativas clave para incorporar contenido reciclado en nuestro embalaje secundario y continuaremos apoyando a Carbios para escalar su tecnología.

El próximo año, también pretendemos continuar nuestro trabajo para reducir la cantidad de envases de plástico que utilizamos. Lucozade Energy planea reducir aún más el tamaño de su etiqueta, lo que resultará en una reducción de 690 toneladas de plástico, e implementaremos los cambios en nuestras tapas de botellas Oasis de 38 mm en nuestras otras plantas en Francia. También participaremos en pruebas con minoristas para investigar la eliminación de los envoltorios de plástico de paquetes múltiples.

Finalmente, desde finales de 2023 hasta julio de 2024, de acuerdo con la Directiva sobre plásticos de un solo uso, haremos la transición de nuestros tapones de botellas a través de SBFE a diseños atados para que puedan ser recogidos para su reciclaje junto con las botellas.

Menos Desperdicio

Nuestro enfoque

En SBFE, nuestros esfuerzos de gestión de residuos están guiados por tres objetivos principales; enviar cero residuos a vertederos desde nuestras fábricas y almacenes propiedad de SBFE para 2023, reciclar el 100% de nuestros residuos reciclables de estos sitios para 2030 y reducir la mitad de nuestros residuos de alimentos para 2030.

En cada fábrica, establecemos objetivos anuales de residuos alineados con nuestros objetivos para 2030. Para seguir nuestro progreso con respecto a estos objetivos, analizamos y registramos mensualmente la cantidad de residuos generados en cada sitio, desglosada por tipo de residuo y proceso de tratamiento. Esto nos permite identificar áreas que requieren mejora e introducir planes de acción correspondientes y personalizados cuando sea necesario. Como parte de esto, hemos establecido un inventario en cada fábrica de todos los materiales que aún no se reciclan para que podamos identificar ganancias rápidas y oportunidades específicas para cada departamento.

Para ayudarnos a impulsar el progreso hacia nuestros objetivos, también hemos creado un Grupo de trabajo sobre residuos SBFE, con grupos específicos dedicados a la Gestión



de residuos industriales y la reducción del desperdicio de alimentos. El grupo de trabajo, que reúne a especialistas de cada fábrica, mercado y departamentos específicos, como el de adquisiciones, se reúne periódicamente para compartir aprendizajes y promover la implementación de mejores prácticas en toda la empresa. También trabajamos estrechamente con nuestros proveedores de gestión de residuos para mantener su alineación con nuestros requisitos y objetivos internos.

En SBFE, también implementamos nuestros propios Estándares ambientales en todas las fábricas, como parte de nuestros Estándares de riesgos de seguridad, salud ambiental (EHSR). La implementación de estos estándares y la regulación EHS aplicable se audita externamente cada dos años.



Objetivos:

Enviar cero residuos a vertederos desde nuestras fábricas y almacenes propiedad de SBFE para 2023



Progreso 2021:

El 2,5% de los residuos no peligrosos enviados a vertedero



Progreso 2022:

El 1,1% de los residuos no peligrosos enviados a vertedero



Objetivos:

Reciclar el 100% de nuestros residuos reciclables de las fábricas y almacenes propiedad de SBFE para 2030



Progreso 2021:

Se recicla el 93,3% de los residuos industriales



Progreso 2022:

Se recicla el 94,2% de los residuos industriales



Objetivos:

La mitad de nuestro desperdicio de alimentos para 2030 (frente al valor de referencia de 2019)



Progreso 2021:

4352 toneladas (+17% respecto a 2019)**



Progreso 2022:

4154 toneladas (+11% respecto a 2019)**

*Base de referencia 2019: 3730 toneladas

**Datos basados en alcance anterior, pendiente de recalcular. El alcance del desperdicio de alimentos se redefinió en 2023 para cubrir el 100% de la cadena de suministro de alimentos SBFE y excluir los alimentos redirigidos a piensos para animales o bancos de alimentos

Nuestro progreso

Logramos buenos avances en nuestros objetivos de gestión de residuos en 2022. Nuestras fábricas de Carcagente, Gadagne y Tordera dejaron de enviar residuos a vertedero y reciclamos el 95% de los residuos reciclables generados en nuestras fábricas y almacenes. Este progreso fue impulsado en gran parte por las mejoras que realizamos a lo largo del año en los sistemas de gestión de residuos en nuestras instalaciones. Estos incluyeron mejorar la precisión de nuestro sistema de gestión de datos de residuos, introducir el inventario de materiales aún no reciclados en cada fábrica, mejorar la separación de residuos y colaborar con nuestros contratistas de residuos para reciclar de manera más eficiente. Para mejorar nuestro sistema de separación de residuos, por ejemplo, organizamos sesiones de formación para nuestros empleados e hicimos que el etiquetado y la ubicación de nuestros contenedores de reciclaje fueran más fáciles de usar.

También hemos trabajado duro para concienciar a nuestros empleados de oficina sobre la importancia de la prevención y gestión de residuos en 2022. Nuestra sede de SBFS en Madrid, por ejemplo, ha eliminado los contenedores de basura individuales para que los empleados deban separar sus residuos y ha puesto en marcha un Proyecto Papel Cero con el objetivo de reducir el consumo de papel en el área de Atención al cliente.

Reducir el desperdicio de alimentos también es importante para nosotros y sabemos que tenemos un camino por recorrer si queremos alcanzar nuestro objetivo para 2030. Nuestro desperdicio de alimentos ha aumentado desde que establecimos nuestro objetivo en 2019 debido a un aumento en la producción,

pero nos alentó ver una reducción en 2022 en comparación con 2021. Para ayudar en nuestros esfuerzos de reducción, estamos creando conciencia sobre el desperdicio de alimentos en toda la empresa y analizando los datos para identificar las causas fundamentales e implementar soluciones cuando sea posible. En 2022, continuamos apoyando a los bancos de alimentos en nuestros mercados, redirigiendo los productos excedentes cuando fue posible. Nuestra fábrica de Toledo en España, por ejemplo, envió a los bancos de alimentos 1700 cajas de producto sobrante que había caducado más allá de su vida útil pero que aún era apto para el consumo. SBF GB&I también celebró un logro histórico este año, al anunciar que había redistribuido más de 3 millones de botellas sobrantes* de Lucozade, Ribena y Orangina a personas que enfrentan inseguridad alimentaria, como parte de su asociación a largo plazo con la organización benéfica de redistribución de alimentos FareShare. [Vea nuestro punto relevante en: FareShare para obtener más información sobre esta asociación.](#)

*FareShare mide el volumen de donaciones de refrescos en equivalentes de 250 ml, por lo que incluye los diferentes formatos de bebidas que ofrece SBF GB&I. SBF GB&I ha donado el equivalente a 3,156 millones de bebidas de 250 ml



Visita de empleados a una planta de conversión de residuos en energía en Ámsterdam

🔍 Foco en: FareShare

En el Reino Unido nos hemos asociado con la red benéfica de redistribución de alimentos FareShare para luchar contra el hambre y el desperdicio de alimentos desde 2018. FareShare toma los excedentes de alimentos y bebidas aptos para consumo de toda la industria y los transfiere a una red de casi 9500 organizaciones benéficas y grupos comunitarios.

Desde 2020, a través de nuestra asociación a largo plazo con FareShare, hemos redistribuido más de 3 millones de botellas sobrantes de Lucozade, Ribena y Orangina a más de 4722 organizaciones benéficas, entre ellas: 1460 organizaciones que apoyan a personas con ingresos bajos o nulos, 431 servicios para personas sin hogar, 239 grupos comunitarios que atienden a personas mayores y 61 organizaciones que apoyan a personas con problemas de salud mental.

Este logro también coincidió con el hecho de que SBF GB&I se convirtiera en socio líder alimentario oficial de FareShare. Este esquema hace un reconocimiento a las empresas que, a través de su trabajo con FareShare, brindan alimentos nutritivos y saludables a personas en riesgo de padecer hambre, ahorran dinero a organizaciones benéficas en sus facturas de alimentos y reducen su huella de carbono e hídrica de Alcance 3.



Pensando en el futuro

En 2023, exploraremos formas de dejar de enviar residuos al vertedero desde nuestra fábrica de Toledo y trabajaremos para aumentar las tasas de reciclaje en todas nuestras fábricas.

Diseñaremos planes de acción específicos para cada fábrica y trabajaremos con empresas individuales de gestión de residuos para implementarlos. También agregaremos requisitos específicos alineados con nuestros objetivos de sostenibilidad en nuestros contratos con proveedores de gestión de residuos cuando estos contratos se renueven en 2023.

En cuanto al desperdicio de alimentos, seguiremos trabajando para identificar dónde podemos hacer reducciones. También redefiniremos el alcance de nuestro objetivo en 2023 para incluir el 100% de la cadena de suministro de alimentos SBFE y excluir los alimentos dirigidos a piensos para animales o bancos de alimentos.



Fábrica de SBFE en Toledo, España

Respetar el Agua

Nuestro enfoque

El agua es parte de todo lo que hacemos como negocio. Para proteger este valioso recurso para las generaciones futuras, estamos innovando constantemente para reducir el consumo de agua en nuestras operaciones e invirtiendo en los ecosistemas que rodean nuestras fuentes de agua.

Nuestro objetivo es reducir la intensidad hídrica* de la producción en nuestras fábricas propias en un 20% para 2030. Para impulsar el progreso hacia este objetivo, establecemos objetivos de reducción de agua en cada una de nuestras fábricas y delineamos planes de trabajo personalizados para lograrlos. Los avances en relación con estos planes de trabajo se siguen de cerca. Para ayudar a promover la gestión sostenible del agua en nuestras fábricas, invertimos en nueva tecnología para reducir nuestro consumo de agua y crear nuevas iniciativas internas que nos permitan ser lo más eficientes posible en el uso del agua. También supervisamos y gestionamos de cerca la calidad del agua que vertimos de cada fábrica, de acuerdo con la normativa aplicable.

Además de las actividades de reducción de agua en nuestras fábricas, también invertimos en iniciativas educativas y de conservación del agua.



Objetivos:

Reducción del 20% de la intensidad del agua* en nuestras operaciones directas para 2030 (frente la línea de base de 2015)



Progreso 2021:

12% de reducción



Progreso 2022:

15% de reducción

*Volumen de agua extraída por kilolitro de producción

**Base de referencia 2015: 2,34 kl/kl

Indicador	Unidad	2022
Consumo de agua	Megalitros	1929
Extracción total de agua por fuente	Megalitros	3434
<i>Agua municipal</i>	Megalitros	1797
<i>Agua subterránea</i>	Megalitros	1637
Extracción de agua de lugares con estrés hídrico alto o extremadamente alto (% de la extracción total de agua)**	%	19,2
Vertido total de agua por destino	Megalitros	1504
<i>Río</i>	Megalitros	420
<i>Alcantarillado</i>	Megalitros	1084

***Extracción de agua de Toledo

Reservorio del Embalse del Guajaraz

Nuestro Progreso

En 2022, redujimos la intensidad hídrica* de la producción en nuestras propias fábricas en un 15% con respecto a nuestra base de referencia de 2015 y en un 3,5% con respecto a 2021.

Estas mejoras son el resultado de varias iniciativas diferentes implementadas este año, incluida la actualización de nuestros sistemas de medición de agua, lo que nos permite identificar fácilmente oportunidades de mejora en nuestras instalaciones, y la modernización de nuestras plantas de tratamiento de agua, mejorando nuestra capacidad para reducir y reutilizar el agua desperdiciada. También pudimos reducir nuestro uso de agua optimizando nuestro proceso de limpieza y reemplazando equipos viejos con tecnología de vanguardia y eficiente en el uso de agua. Por ejemplo, las mejoras que hemos realizado este año en el sistema de limpieza in situ utilizado en nuestras fábricas españolas han ayudado a optimizar el uso del agua de enjuague y reducir el consumo de agua. En Francia, el nuevo pasteurizador eficiente en agua que instalamos en nuestra fábrica de La Courneuve nos ayudará a ahorrar 6000 m³ de agua al año. Finalmente, en algunas áreas, nos hemos centrado en reemplazar equipos con alternativas que no utilizan agua en absoluto. Por ejemplo, en Francia hemos invertido 500 000 euros en los últimos tres años para sustituir las enjuagadoras de agua durante la producción de latas por enjuagadoras de aire. Utilizar potentes ráfagas de aire para limpiar nuestras latas en lugar de agua nos ahorrará más de 39 200 m³ de agua al año.

Además de nuestros esfuerzos de reducción de agua, continuamos apoyando iniciativas de conservación y educación del agua en 2022.



Para conmemorar el Día Mundial del Agua, SBF **GB&I** se asoció con Severn Rivers Trust para lanzar sus Días de sabiduría sobre el agua para las comunidades locales de todo el Reino Unido. Los Días de sabiduría sobre el agua fueron diseñados para resaltar por qué el ciclo de vida del agua es tan importante y alentar a los participantes a reflexionar y actuar para preservar y proteger nuestra agua, ríos y vida silvestre. Este año se celebraron un total de 24 eventos familiares en Gloucestershire, Shropshire y Worcestershire. Esta asociación se inspiró en los proyectos de educación sobre el agua creados por Suntory Holdings en Japón, conocidos como el programa Mizuiku.

En **España**, lanzamos nuestra iniciativa Guardianes del Tajo, un nuevo proyecto de conservación de agua que opera en el embalse de Guajaraz. El proyecto de tres años tiene como objetivo mejorar la calidad y disponibilidad del agua del embalse de Guajaraz, uno de los tres embalses que suministra agua a nuestra fábrica en Toledo, e involucrar al público en temas relacionados con el ecosistema acuático. Este año trabajamos en alianza con organizaciones como la Universidad de Alcalá y la consultora ambiental, MEDIODES, para determinar el estado del embalse y la cuenca del río Guajaraz e implementaremos acciones sustentadas en los resultados de esta investigación en el año 2023. Al mismo tiempo, impartimos educación sobre el agua a niños de la provincia de Toledo, con el lanzamiento de nuestro programa Mizuiku en España. Organizamos una serie de actividades en colegios y sobre el terreno, en las que participaron más de 400 niños.




En **Francia**, continuamos nuestra asociación de Big Data con Grand Parc Miribel Jonage, ayudando a preservar y restaurar el precioso y biodiverso bosque aluvial alrededor del Ródano y brindando programas de educación ecológica para familias locales. A finales de 2022, más de 20 600 personas habían visitado "L'Îloz", el centro de educación sobre el agua y la naturaleza del Grand Parc, entre escolares, grupos de ocio, empresas y público en general.

Pensando en el futuro

Continuaremos trabajando para alcanzar nuestros objetivos de reducción de agua en 2023 y tenemos una serie de iniciativas planificadas para reducir nuestro uso de agua.

Estos incluyen continuar con algunas de las mejoras que iniciamos en 2022, como actualizar nuestras plantas de tratamiento de agua, mejorar nuestros sistemas de medición de agua y optimizar nuestro proceso de limpieza. También identificaremos cualquier otro equipo que podamos reemplazar con alternativas que no utilicen agua, como equipos de desinfección que utilicen tratamiento UV en lugar de pasteurización.

También ampliaremos nuestros esfuerzos de educación y conservación del agua con un proyecto de agua en Ghana y el lanzamiento oficial de nuestro Programa Mizuiku en el Reino Unido.



Una de las actividades de Mizuiku en España, en el embalse de Guajaraz (Toledo)

Reducir Emisiones

Enfoque

En 2019, establecimos ambiciosos objetivos de reducción de emisiones aprobados por la iniciativa Science Based Targets. Para 2030, nos comprometemos a reducir nuestras emisiones de GEI de Alcance 1 y 2 en un 50% y nuestras emisiones de Alcance 3 en un 30% con respecto a nuestra línea de base de 2019. También nos hemos comprometido a lograr cero emisiones netas de carbono para 2050 o antes en toda nuestra cadena de valor.

Para alcanzar estos objetivos, hemos establecido dos programas de reducción, uno centrado en las emisiones de Alcance 1 y 2, y otro en las emisiones de Alcance 3. Para cada programa, hemos establecido hojas de ruta globales y locales y planes de acción asociados que se coordinan de forma centralizada. Las acciones identificadas para reducir las emisiones de Alcance 1 y 2 incluyen mejorar la eficiencia energética en nuestras fábricas, obtener energía renovable para nuestras fábricas y oficinas propias, producir nuestra propia energía renovable y reducir la huella de carbono de nuestra flota.

Calculamos nuestras emisiones de Alcance 1 y 2 dos veces al año, y nuestras emisiones de Alcance 3 una vez, como parte del cálculo anual de la huella de carbono total. Comparamos estos resultados con nuestros objetivos anuales y evaluamos nuestra trayectoria hacia nuestra ambición para 2030, ajustando las hojas de ruta y las prioridades de los proyectos cuando sea necesario para mantener nuestro progreso encaminado.

Emisiones netas cero para 2050 o antes en toda la cadena de valor



Objetivos:

Reducción del 50% en las emisiones de gases de efecto invernadero de alcance 1 y 2



Progreso frente a los objetivos:

Reducción del 18,9% respecto al valor inicial



Objetivos:

Reducción del 30% en las emisiones de gases de efecto invernadero de alcance 3



Progreso frente a los objetivos:

Reducción del 12,9% respecto al valor inicial

Emisiones	Unidad	Línea de base de 2019	2021	2022
Alcance 1	tCO2e	53 691	51 545	53 410
Alcance 2 (basado en el mercado)	tCO2e	12 296	100	133
Alcance 2 (basado en la ubicación)	tCO2e	12 295,9	10 590,8	10 264,8
Alcance 3	tCO2e	1 404 855	1 250 279	1 224 277
Emisiones totales*	tCO2e	1 470 842	1 301 924	1 277 820
Relación de intensidad de emisiones**	tCO2e/kL	0,600	0,523	0,476

*Emisiones totales calculadas con valores de Alcance 2 (basados en el mercado)

**Volumen de producción de fábricas embotelladoras y fábricas de concentrados propiedad de SBFE y producción de marcas de SBFE de fabricantes contratados y franquicias

Nuestro Progreso

En 2022, redujimos nuestra huella de carbono total en un 1,9%. Esto significa que ahora hemos reducido nuestra huella de carbono total en un 13,1% con respecto a nuestra base de referencia de 2019. Esto incluye una reducción del 18,9% en nuestras emisiones de GEI de Alcance 1 y 2 y una reducción del 12,9% en nuestras emisiones de GEI de Alcance 3 con respecto a nuestra línea de base de 2019.

Desde 2019, hemos logrado nuestras reducciones de Alcance 1 y 2 mediante nuestro uso continuo de electricidad renovable en nuestras fábricas y edificios propios y el desarrollo de energía verde de producción propia. Ahora contamos con paneles solares en nuestra fábrica de Carcagente, que producirán el 15% de la electricidad utilizada en el lugar en 2022. Hacia finales de año, también comenzamos a instalar paneles solares en una segunda fábrica y esperamos comenzar a producir electricidad renovable allí en 2023.

También redujimos nuestra intensidad de emisiones mediante la introducción de varias medidas para optimizar la eficiencia energética en nuestras fábricas, incluido el aumento de nuestras capacidades de monitoreo, actualizar nuestros sistemas de regulación de temperatura para detectar mejor la pérdida térmica, reemplazar los equipos de fabricación con alternativas más eficientes y avanzar hacia la electrificación cuando sea posible. En Francia, por ejemplo, implementamos una nueva herramienta de modelado energético para monitorear mejor nuestro consumo de energía y creamos una nueva función de tiempo completo dedicada a promover la eficiencia energética en nuestras instalaciones.

El transporte también fue un foco para nosotros en 2022. Para reducir las emisiones de GEI asociadas con nuestra flota, actualizamos una proporción de nuestros vehículos de carga para cumplir con los estándares de emisiones Euro 6, optimizamos las rutas de entrega y mejoramos nuestras tasas de llenado de vehículos. En Francia, la optimización de las tasas de llenado y las rutas generó una reducción del 2% en las distancias recorridas por camiones vacíos en largas distancias. También iniciamos una iniciativa para reemplazar combustibles con altas emisiones por alternativas con menores emisiones, como el biodiesel OLEO100 producido a partir de colza, en ciertas rutas, y hemos comenzado a explorar el uso de trenes en nuestra red de transporte.

Para ayudar con nuestros esfuerzos de reducción de emisiones de Alcance 3, hemos llevado a cabo un trabajo para identificar nuestras principales categorías y subcategorías de emisiones, y hemos iniciado el proceso de mapear a nuestros proveedores en estas categorías. Esto nos ayudará a centrar nuestros esfuerzos en aquellas áreas donde podemos tener el mayor impacto. En 2022, pudimos reducir nuestras emisiones de Alcance 3 a través de nuestros esfuerzos continuos para reducir el azúcar añadido en nuestras bebidas y nuestro mayor uso de contenido reciclado en materiales de embalaje. También implementamos varias iniciativas de viaje para empleados, como la instalación de puntos de carga eléctrica en nuestra oficina central en el Reino Unido, para apoyar a aquellos empleados que ya han hecho el cambio a un automóvil eléctrico. Si bien los viajes de los empleados no son uno de nuestros mayores impulsores de emisiones de Alcance 3, intentamos alentar a nuestros empleados a reducir su propia huella de carbono siempre que sea posible.



Paneles solares en nuestra fábrica de Citresa en España

Finalmente, queremos que todos en SBFE contribuyan a reducir nuestra huella de carbono, por eso estamos trabajando para crear conciencia sobre el cambio climático entre los empleados. Como parte de nuestra Semana interna de concientización sobre el planeta verde, nuestro director del clima organizó una sesión sobre cómo calcular su propia huella de carbono para los empleados. Este año también organizamos un taller de Climate Fresk en Francia con más de 170 empleados para enseñarles la ciencia fundamental detrás del cambio climático y empoderarlos para tomar medidas. Nuestro objetivo es que todos los empleados en Francia hayan realizado este taller en 2024.

Pensando en el futuro

Nuestra prioridad es lograr una reducción de emisiones de acuerdo con nuestros objetivos basados en la ciencia y nuestro compromiso de emisiones netas cero.

En este contexto, nos centraremos en una mayor electrificación de nuestras fábricas y en la sustitución de nuestras calderas. También vamos a comenzar a calcular mensualmente nuestras emisiones de GEI de Alcance 1 y 2, para que podamos evaluar periódicamente el progreso con respecto a nuestros objetivos para 2030. En 2024, esperamos introducir otro objetivo alineado con SBTi para nuestras emisiones asociadas con los bosques, la tierra y la agricultura.



Puntos de recarga para coches eléctricos en nuestra sede de Reino Unido

Comprar de forma Sostenible

Enfoque

Es importante para nosotros rastrear de cerca de dónde provienen nuestros ingredientes y las condiciones ambientales en las que se produjeron, procesaron y vendieron. Sabemos que algunas prácticas agrícolas pueden contribuir a la degradación ambiental, incluida la contaminación del aire y el agua, el agotamiento del suelo y la disminución de la biodiversidad, por lo que trabajamos directamente con nuestra red de productores de frutas para exigir prácticas agrícolas y de biodiversidad sostenibles.

Nuestro programa de abastecimiento sostenible guía nuestros esfuerzos para aumentar la transparencia en toda nuestra cadena de suministro y garantiza que se cumplan altos estándares ambientales. Monitoreamos y evaluamos a nuestros proveedores utilizando Sedex. Todos los nuevos proveedores directos deben registrarse en Sedex, participar en un proceso de evaluación de riesgos y completar una auditoría SMETA (Auditoría de comercio ético de miembros de Sedex), que cubre el desempeño ambiental, así como las normas laborales, la salud y seguridad y la ética empresarial. Puede conocer más sobre cómo seleccionamos y auditamos a nuestros proveedores [aquí](#).

También invertimos en prácticas agrícolas sostenibles e innovadoras para garantizar la viabilidad a largo plazo de los entornos en los que crecen nuestros ingredientes. Nuestro equipo de agricultura regenerativa trabaja en una serie de proyectos, en colaboración con agricultores, expertos en gestión del suelo y socios para comprender mejor cómo podemos mejorar la salud del suelo y la biodiversidad.

El Programa de Gestión Agrícola GB&I de SBF, por ejemplo, tiene como objetivo impulsar la biodiversidad en las granjas de grosella negra en todo el Reino Unido. Durante los últimos cinco años, SBF GB&I ha estado trabajando con The Farming and Wildlife Advisory Group (FWAG) para brindar apoyo de conservación en granja a los productores de grosella negra del Reino Unido. Cada finca involucrada en el Programa sigue el Plan de Seis Puntos (6PP) que desarrollamos para apoyar la sostenibilidad de la producción de grosella negra. Cubre el manejo y mantenimiento de setos, zonas de protección con pasto áspero, promontorios verdes, aves agrícolas, polen y néctar, y árboles maduros. El programa ahora cuenta con asesores de conservación de FWAG y el agrónomo interno de SBF GB&I que brindan asesoramiento personalizado a los productores de 34 granjas de grosella negra sobre cómo proteger y mejorar el capital natural, como el suelo, el agua y los hábitats prioritarios.



Nuestro Progreso

En 2022, comenzamos a monitorear el volumen de materiales agrícolas que utilizamos y que cumplen con nuestro programa de abastecimiento sostenible. Nuestro objetivo es que el 100% de nuestros agromateriales sean sostenibles para 2030.

Para ser considerado “sostenible”, tanto el cultivo como el procesamiento del material agrícola deben cumplir con un estándar aprobado por la SBFE, como Oro o Plata en la Evaluación de sostenibilidad agrícola de la Iniciativa de agricultura sostenible (SAI). En 2022, el 55% de los agromateriales que utilizamos fueron sostenibles según este criterio. Como parte de nuestro enfoque en agromateriales, hemos estado trabajando estrechamente con nuestro equipo de Investigación y Desarrollo para revisar el uso de aceite de palma en toda nuestra cartera, eliminándolo de nuestra cadena de suministro cuando sea posible y cambiar al aceite de palma Certificado RSPO cuando la eliminación no es técnicamente factible. En 2022, el 77% del aceite de palma que utilizamos tenía la certificación RSPO.

También continuamos trabajando estrechamente con proveedores clave para promover prácticas agrícolas sostenibles e innovadoras. Este año, por ejemplo, lanzamos un nuevo proyecto en colaboración con Qimpexx, nuestro proveedor de quinina en Madagascar. Qimpexx no solo produce quinina, sino que también cultiva los árboles de quina de los que se extrae la quinina. Su objetivo es ser el primer productor sostenible de quina y fabricante de quinina del mundo. A través de los

sistemas agroforestales que recrea, Qimpexx ayuda a proteger y restaurar la tierra y a crear oportunidades de ingresos diversificadas para las comunidades locales. Trabajaremos con Qimpexx para promover el abastecimiento sostenible de extracto de quinina y ayudar a construir una cadena de valor sostenible, inclusiva y transparente. Estamos entusiasmados con el potencial de esta asociación y esperamos ver el impacto que tenemos a través de ella.

Antes de la COP15, SBF GB&I también compartió los resultados de su antiguo Programa de gestión agrícola. Nos emocionó ver el impacto ambiental positivo que los productores de grosella negra de SBF GB&I han tenido en sus granjas a través de la implementación del Plan de Seis Puntos. [Vea nuestro punto relevante en: Programa de administración agrícola para ver el impacto que ha tenido el programa.](#)

Pensando en el futuro

En 2023, seguiremos trabajando con nuestros agricultores y proveedores para garantizar la viabilidad a largo plazo de los entornos en los que crecen nuestros ingredientes.

Continuaremos trabajando con nuestros productores de grosella negra para aumentar la sostenibilidad ambiental de la producción de grosella negra en el Reino Unido y seguiremos desarrollando nuestra asociación con Qimpexx para garantizar el abastecimiento sostenible de nuestra quinina.

También estamos trabajando con nuestros socios de suministro estratégico para lanzar proyectos piloto en categorías de ingredientes como zumos y azúcares durante el próximo año.



Plantación de quina en Madagascar

🔍 Foco en: Programa de Administración Agrícola

Nuestro Plan de seis puntos ha ayudado a respaldar 13 “Aves de interés para la conservación” de la lista roja y 15 de la lista ámbar, incluidas tórtolas, aves de campo, alondras, perdices grises y martillos amarillos, y al menos 19 especies de mamíferos, reptiles y anfibios reconocidos como prioridades para la conservación en el Reino Unido.

El Programa de administración agrícola también ha inspirado a los agricultores a instalar más de 2000 cajas nido en sus granjas, creando hogares seguros para 1172 parejas de aves nidificantes, como lechuzas y reyezuelos. Los nidos también se han convertido en el hogar de lirones, abejas y murciélagos pipistrelles. Los agricultores involucrados en el Programa también han sembrado el equivalente a 116 campos de rugby con mezclas específicas de polen y semillas de néctar para apoyar a los insectos polinizadores, excelentes para la vida silvestre y para producir jugosas grosellas negras.



El cambio climático y las fluctuaciones climáticas tienen el potencial de amenazar el cultivo de grosella negra en el Reino Unido, por lo que si actuamos ahora para impulsar la sostenibilidad y la resiliencia de las granjas, podemos proteger este cultivo vital para las generaciones futuras. Es por eso que hemos hecho todo lo posible con los planes de acción para nuestra red de productores y continuaremos apoyándolos mientras todos navegamos por nuestro futuro en un clima cambiante.”

Harriet Prosser, Agrónoma



Nuestra Sociedad

Los cimientos de SBFE están arraigados en la creencia de contribuir a la sociedad. Practicamos esto a través del impacto positivo que nuestras marcas se esfuerzan por lograr en el mundo, las donaciones benéficas que realizamos, nuestros programas de voluntariado y nuestras colaboraciones con socios. Al construir relaciones sólidas creamos un cambio positivo que tiene un impacto duradero en muchas vidas y que permite a nuestros empleados retribuir y crecer.

Indicador	Unidad	2022
Donaciones de caridad	€	347 789
Donaciones de productos*	€	87 000
Activación comunitaria**	€	625 500

*Valor total de productos donados

**Apoyo financiero a socios y programas comunitarios



Empoderar a las Comunidades

Gran Bretaña E Irlanda

Nuestro enfoque

Apoyar y nutrir a las comunidades de las que formamos parte ha sido parte del espíritu de nuestra empresa desde que el fundador de Suntory, Shinjiro Torii, fundó la empresa en 1899.

Giving Back To Society sigue estando profundamente arraigado en el propósito global de Suntory y es un valor empresarial fuertemente arraigado. Esto nos impulsa hacia adelante y nos determina a realizar actividades que tengan un impacto en la generación de cambios positivos.

Apoyamos una variedad de causas importantes a través de donaciones financieras y de productos, y capacitamos a nuestros empleados para que tomen un "Growing for Good Day" cada año para ser voluntarios en su comunidad local. En 2022, llevamos a cabo un ejercicio de evaluación comparativa estratégica para ayudar a garantizar que nuestro enfoque se ajuste a las mejores prácticas y enviamos una encuesta a los empleados para conocer sus opiniones sobre en qué desean contribuir y cómo les gustaría hacerlo. En base a los resultados de estas actividades, hemos estado desarrollando una nueva forma de capacitar a nuestros empleados para que participen en actividades caritativas y de recaudación de fondos. Este programa se lanzará en 2023.

Nuestro progreso

En 2022 nuestras oficinas y empleados participaron en múltiples actividades en apoyo a las comunidades locales a las que servimos. Contribuimos con más de 1 millón de euros a buenas causas e iniciativas comunitarias.

Esto incluyó donaciones de productos a bancos de alimentos y organizaciones benéficas de excedentes de alimentos, asociaciones con ONG dedicadas a apoyar a familias vulnerables y a jóvenes desfavorecidos, y organizaciones benéficas de ayuda en casos de desastre, como la Cruz Roja.



Empleados en la marcha ciclista de Londres a París en apoyo de GroceryAid

En nuestras oficinas de **GB&I**, nuestros empleados apoyaron una variedad de causas importantes. Un equipo de compañeros participó en el viaje en bicicleta de Londres a París, un viaje de 340 kilómetros, a veces a través de condiciones climáticas extremas, en apoyo a GroceryAid, una organización benéfica que brinda apoyo emocional y financiero a quienes trabajan en la industria de comestibles.

Nuestro equipo de finanzas aprovechó su día de voluntariado para trabajar con Severn Rivers Trust para llevar a cabo el mantenimiento de los bosques en el área, a la vez que se informaron acerca de la importancia de los bosques y árboles para nuestro entorno natural y cómo garantizar que los árboles recién plantados tengan las mejores posibilidades de supervivencia.

Nuestro equipo de I+D coordinó un día de 'Gran limpieza' nuestras tres ubicaciones, lo que unió a nuestros empleados para recolectar y reciclar botellas desechadas para garantizar que se conviertan otra vez en nuevos materiales.

También continuamos brindando apoyo financiero a los bancos de alimentos locales, enviamos bebidas sobrantes a FareShare y donamos productos a Crisis at Christmas time, ayudando a quienes necesitan apoyo en lo que puede ser un momento particularmente difícil.

Mercados Comerciales y de Exportación de Europa y Benelux

Los empleados de nuestras oficinas de **Ghana** y **Trinidad** participaron junto con socios comerciales en una limpieza de playas.

En **Bélgica**, cerramos nuestro almacén y oficina por un día y todos nuestros empleados participaron en un día de voluntariado de Growing for Good en los jardines comunitarios locales de Rixensart. Esto incluyó plantar árboles, desmalezar y otros trabajos previos para preparar el jardín para el invierno.

En **Marruecos**, en colaboración con Les Eaux Minérales d'Oulmès, un embotellador en Marruecos, y Enactus, una ONG internacional, patrocinamos y apoyamos la Carrera del Agua en Marruecos 2022. Este evento tiene como objetivo crear conciencia sobre los asuntos relacionados con el acceso al agua y la importancia de desarrollar soluciones innovadoras para preservar las aguas subterráneas. En esta iniciativa participaron más de 1500 estudiantes, presentando 51 proyectos, 3 de los cuales resultaron seleccionados como ganadores.

Nuestros empleados han brindado un apoyo vital a los afectados por la crisis de **Ucrania**. Los empleados en Polonia ayudaron a organizar el transporte y alojamiento de refugiados ucranianos en Varsovia y donaron suministros esenciales, como sábanas. En Ámsterdam nuestros empleados recogieron suministros que se enviaron a nuestra oficina de Varsovia para su distribución. Otras oficinas también donaron dinero a la Cruz Roja Ucraniana, y SBF EECM-BNL donó un monto equivalente.

España

En **España**, llevamos a cabo nuestro primer programa de voluntariado en Guardianes del Tajo, como parte de su esfuerzo continuo por rehabilitar el agua y mejorar la biodiversidad en el entorno del Embalse de Guajaraz, uno de los tres embalses que abastecen de agua a la planta. Esto permitió a los empleados familiarizarse con el embalse, recolectar basura, construir nidos de pájaros y capacitarse en análisis de la calidad del agua, lo que contribuirá a desarrollar nuestro conocimiento de la problemática de la región. En el primer programa participaron 44 empleados y 18 empleados asistieron al segundo, más adelante ese mismo año.

Un grupo de empleados participó en el programa 'Lazos Telefónicos', una colaboración con la Fundación Adopta una Abuela, para dar apoyo emocional a personas mayores en España a través de conversaciones telefónicas.



Empleados voluntarios en Guardianes del Tajo en España

Francia

En colaboración con Microdon, todos los empleados **franceses** pueden redondear sus salarios para donar cualquier resto a organizaciones benéficas. Nos comprometimos a duplicar cada donación a la organización benéfica elegida por el empleado.

También continuamos nuestra asociación con Secours Populaire Français, cuyo objetivo es abordar la exclusión social y la pobreza. Nuestros empleados pueden involucrarse en la promoción de la asociación con nuestros socios minoristas.

Los empleados también tienen la oportunidad de aprovechar nuestra nueva Licencia solidaria, que les permite utilizar su asignación de vacaciones para ser voluntarios con nuestro socio Planete Urgence en Madagascar. Este año, nos alegró mucho que la primera empleada en tomar la Licencia solidaria fuera Sandie Cleysac, formadora de fuerzas de ventas de alimentación, que pasó dos semanas en Madagascar impartiendo formación en técnicas de venta, gestión de equipos y gestión de proyectos a la oficina de turismo de ORTALMA y a sus socios, ayudando a desarrollar proyectos individuales y grupales en el campo, y trabajando en proyectos para conservar la biodiversidad y proteger a los lémures.



Colaboración entre Oasis y Secours Populaire Français

Pensando en el futuro

En 2023 lanzaremos nuestra nueva plataforma de actividades benéficas y recaudación de fondos 'Together for Good'. A través de Together for Good, los empleados podrán acceder a miles de oportunidades de tutoría y voluntariado en línea y basadas en la comunidad, así como a oportunidades para superar desafíos personales relacionados con la sostenibilidad.

Nuestra ambición es que el 30% de los empleados se registren en la plataforma dentro de los primeros seis meses posteriores al lanzamiento, que el 20% participe en las actividades de Together for Good durante el primer año y que esto aumente al 50% para 2025. También estableceremos una nueva política de voluntariado y donaciones para todos los empleados.

Tras el éxito este año de la Semana de concienciación sobre un planeta verde, centrada en los empleados, volveremos a realizar el evento en 2023 pero esta vez extendiéndolo a dos semanas. A lo largo de las dos semanas mejoraremos las capacidades y educación de los empleados de SBFE en sostenibilidad y contribución a la sociedad, informándoles cómo pueden marcar la diferencia y cómo pueden devolver ese conocimiento a la comunidad.

Marcas con Propósito

Nuestro enfoque

Los consumidores aman y son leales a nuestras marcas por varias razones, desde el excelente sabor y la asequibilidad de nuestras bebidas hasta los sentimientos de conexión que tienen cuando el propósito de la marca y los valores que muestra coinciden con los propios.

Nuestro enfoque para desarrollar conexiones entre nuestros consumidores y nuestras marcas comienza con escucharlos. Nos aseguramos de involucrarnos en los lugares donde compran y toman decisiones, acercándonos a ellos y explorando cómo se relacionan con nuestras marcas, así como sus motivaciones, gustos, esperanzas y deseos. Esto nos proporciona una profunda comprensión de las formas en las que nuestras marcas se alinean con sus pasiones y cómo podemos avanzar, y orienta nuestra selección de socios y causas con las que trabajar.

No creemos que todas las marcas deban tener una misión o un propósito, pero en aquellos casos en los que tenga sentido y sea relevante y creíble, aprovechamos la oportunidad para crear valor e impacto duraderos, aprovechando al máximo su enorme potencial para crear resultados positivos para la sociedad.



Qué han estado haciendo nuestras marcas

Nuestras marcas han estado muy ocupadas este año, desde brindar apoyo a proyectos de biodiversidad en Francia hasta mostrar el poder del fútbol femenino en el Reino Unido. Aquí describimos algunos de nuestros programas y asociaciones clave.



MayTea: Promoción de la biodiversidad

MayTea firmó un acuerdo de colaboración con el Grand Parc Miribel Jonage para apoyar varios proyectos de revegetación. La marca también anima a los habitantes de las ciudades francesas a plantar sus propias parcelas a través de su proyecto “Lignes Vertes” en colaboración con “La Sauge”, una asociación que promueve la agricultura urbana.



Oasis: Apoyo a las familias

En consonancia con su objetivo de unir a las familias, Oasis ha seguido apoyándolas a través de su asociación de Big Data con ‘Secours Populaire Français’, una ONG dedicada a luchar contra la pobreza y la discriminación. A través de su actividad de marca, Oasis ayuda a recaudar dinero y a dar a conocer la organización benéfica. Este año más de 180 empleados se involucraron en la labor de concienciación y donamos un total de 231 724 euros a la asociación.



Lucozade Sport: Mostrando el poder del fútbol femenino

Lucozade Sport cree en el poder del fútbol para impulsar el cambio y durante mucho tiempo ha apoyado el fútbol femenino y es socio oficial de las Leonas desde 2006. Durante la Copa Europea Femenina 2022, Lucozade Sport lanzó en Inglaterra su campaña ‘Football is Football’, una iniciativa diseñada para mostrar la fuerza y el poder del fútbol femenino. La campaña reunió a aficionados de todo el país en apoyo del equipo femenino de Inglaterra y alentó a las jugadoras de todos los niveles y géneros a ser honradas por igual. Las líneas de banda de los campos de Salford, Manchester, fueron reemplazadas por las palabras “El fútbol es fútbol”, lo que muestra cómo los límites del juego se reescriben cada vez que una mujer o una niña pisa el campo.

La campaña también incluyó un concurso en paquete, realizado en asociación con la organización benéfica de inclusión social Football Beyond Borders, brindando a los consumidores la oportunidad de ganar “La mejor experiencia de fútbol”. La competencia alcanzó el objetivo de £50 000 para Football Beyond Borders, lo que permitió a la organización benéfica reclutar dos nuevas líderes de proyectos femeninas y no binarias y continuar su misión de utilizar el poder del fútbol para cambiar las vidas de los jóvenes.



Lucozade: Liberando el potencial

En octubre de 2022 Lucozade celebró la finalización del primer año de su emblemática asociación con la plataforma de capacitación en habilidades para la vida Apprentice Nation, para ayudar a los jóvenes de 16 a 24 años a desarrollar su potencial. Esta plataforma pionera utiliza el poder de la música para ayudar a los jóvenes a adquirir habilidades y empleo.

La colaboración apoya a jóvenes de entornos desfavorecidos y comunidades subrepresentadas, brindándoles oportunidades de desarrollo profesional de manera tal que resuene con ellos y les ayude a desarrollar su potencial. La asociación ofrece tutoría individualizada, eventos profesionales, contenido bajo demanda, como talleres y seminarios web, y oportunidades de experiencia laboral en SBFE. Han participado más de 50 empleados, compartiendo sus propias historias profesionales y ofreciendo asesoramiento y apoyo.

En el primer año de esta asociación, la afiliación de Apprentice Nation aumentó para apoyar a un total de 17 000 jóvenes y se completaron más de 55 000 cursos. Lucozade también apoyó el programa de becas Apprentice Nation, que ofrece financiación de hasta £500 para beneficiar a jóvenes con entrevistas de trabajo, capacitación, tutoría o proyectos empresariales.

En 2022 también organizamos nuestro primer día de degustación 'Behind the Bottle', una oportunidad para que los miembros de Apprentice

Nation visitaran nuestra oficina central y vieran cómo es trabajar en una marca como Lucozade. Obtuvieron un pase entre bastidores, explorando las diferentes etapas del desarrollo del producto, desde la degustación sensorial de líquidos hasta el diseño de la botella y la promoción en las redes sociales. El día también inspiró a uno de los asistentes a solicitar y conseguir un empleo en la empresa.



La combinación de música, entretenimiento y educación es extremadamente poderosa y nos encanta aportar aún más energía y oportunidades a la plataforma Apprentice Nation. Como marca, Lucozade está totalmente comprometida a ayudar a los jóvenes a desbloquear su potencial, de la mano de nuestra visión empresarial más amplia en SBF GB&I de 'Growing for Good.'

Matt Riches, Head of Partnerships, SBF GB&I

Aprovechando el poder de la música para desbloquear el potencial, el año pasado Lucozade Energy también fue patrocinador principal de los premios MOBO. La organización MOBO ha descubierto y apoyado talentos en la música, el cine y la televisión desde 1996 y estamos orgullosos de ser parte de los premios del año pasado, reconociendo su impacto cultural, social y económico positivo.



Día de degustación "Detrás de la botella" de Apprentice Nation

Pensando en el futuro

Continuaremos creando valor e impacto duradero a través de marcas individuales, cuando sea oportuno hacerlo. A un nivel más amplio, revisaremos nuestro enfoque de marketing para garantizar que sea lo más inclusivo posible. Nos desafiaremos a nosotros mismos a ver a quién nos dirigimos, cómo nos dirigimos a ellos y qué les decimos a través de nuestro marketing. Examinaremos tanto nuestra publicidad visual como nuestras compras de medios y trabajaremos para garantizar que los creativos involucrados en el desarrollo de las comunicaciones de marketing reflejen las audiencias a las que queremos llegar.

Nosotros Mismos

La creación de un impacto social positivo comienza con nuestro negocio principal y los Suntorianos que conforman nuestro talentoso equipo. Esto significa construir una cultura y un lugar de trabajo que apoye, incluya y desarrolle a nuestros empleados, para que todos puedan dar rienda suelta a su espíritu. Y nos referimos a todos. En 2021 lanzamos nuestra estrategia de diversidad, equidad e inclusión (DE&I) en toda SBFE, liderada por nuestro director ejecutivo, y estamos entusiasmados con el progreso concreto y significativo que estamos logrando en nuestras áreas prioritarias. El bienestar y la seguridad de nuestro equipo es una de nuestras responsabilidades más importantes. También somos responsables del bienestar de las personas que trabajan en nuestra cadena de suministro, en particular de aquellas que proporcionan los ingredientes y materiales que hacen que nuestro negocio funcione. En cada parte de nuestro negocio y en cada etapa de nuestra cadena de valor, nos esforzamos por operar un negocio bueno y ético.



Diversos, Inclusivos y Flexibles

Día Internacional de las Personas con Discapacidad

Nuestro enfoque

Nuestra misión de DE&I es crear una empresa donde todos sean bienvenidos, tratados de manera justa, hechos parte de nuestra comunidad y apoyados para prosperar. Perseguir esta misión nos hará estar mejor conectados, ser más fuertes y más felices como comunidad, y beneficiará a nuestros empleados, nuestro negocio y nuestras marcas. También esperamos que esto sea un paso hacia la creación de un mundo más equitativo e inclusivo.

En 2021, en apoyo de nuestra misión, lanzamos nuestra estrategia y prioridades DE&I en toda la SBFE, dirigidas por nuestro CEO. La estrategia establece cómo nosotros, como empresa, pretendemos crear una fuerza laboral diversa y un lugar de trabajo inclusivo. Buscamos promover la diversidad en categorías clave, incluida la discapacidad, la raza y el origen étnico, la edad, LGBTQI+ y el género, con un enfoque particular en "Mujeres en el liderazgo". En línea con el objetivo global de Suntory, nuestro objetivo es que para 2030 el 30% de nuestros altos ejecutivos y ejecutivos sean mujeres. Nuestra estrategia DE&I también impulsa acciones en áreas clave de inclusión, como liderazgo y cultura inclusivos, reclutamiento y desarrollo y políticas DE&I.

Estamos avanzando en nuestro viaje DE&I y nuestra estrategia establece nuestro marco de acción. Hemos comenzado a tomar medidas importantes para sentar las bases que impulsarán el progreso continuo. Hasta la fecha, nuestro enfoque ha sido implementar los fundamentos, como actualizar nuestras políticas para garantizar que reflejen nuestro compromiso con DE&I y brindar capacitación a los empleados. Por ejemplo, en 2021 lanzamos nuestra política de trabajo flexible que brinda a nuestros empleados autonomía para decidir cómo trabajan y colaboran con los demás. Sabemos que desarrollar un enfoque personalizado para DE&I requerirá tiempo y esfuerzo, por lo que este año también brindamos apoyo especializado para ayudar a integrar la estrategia y liderar la entrega de los fundamentos.

Los empleados que sienten entusiasmo por DE&I pueden conectarse con compañeros con ideas afines a través de nuestro Grupo de impacto para empleados. Creado originalmente en 2020 para ayudar a dar forma a nuestra estrategia DE&I, el EIG (anteriormente el Grupo operativo DE&I) es un lugar para que los Suntorianos compartan sus experiencias, conocimientos y entendimiento tanto de los problemas de DE&I como del día a día del negocio de SBFE.

Indicador	Unidad	2022
Todos los empleados		
Por género		
<i>Femenino</i>	%	34,6
<i>Masculino</i>	%	65,4
Por edad		
<i>Menores de 30 años</i>	%	11,1
<i>30 a 50 años</i>	%	58,6
<i>Más de 50 años</i>	%	30,4
La Junta*		
El género		
<i>Femenino</i>	%	66,7
<i>Masculino</i>	%	33,3
Comité Ejecutivo de SBFE		
Por género		
<i>Femenino</i>	%	42
<i>Masculino</i>	%	58

*Se refiere al Consejo de Dirección de OSH BV, que excluye entidades del Reino Unido e Irlanda

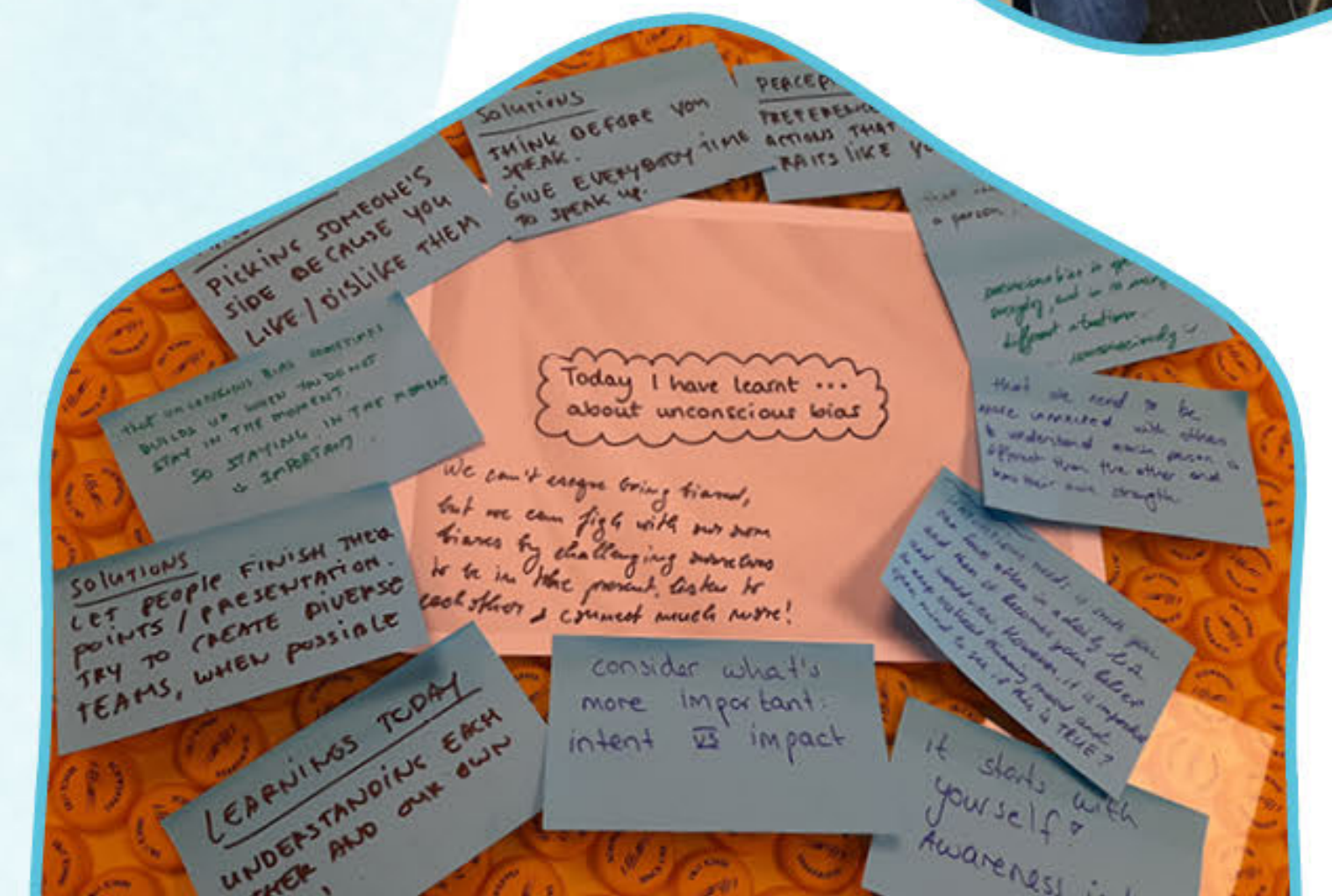
Establecer los fundamentos siguió siendo nuestra prioridad en 2022. Nuestro negocio GBI lanzó una serie de nuevas políticas creadas en estrecha consulta con expertos internos y externos.

Estas políticas cubrían DE&I, antiacoso y bullying, pérdida de embarazo, menopausia y abuso doméstico. Todas las políticas se presentaron formalmente a nuestros empleados de GBI y están disponibles en la intranet de SBFE. Hacia finales de 2022, también llevamos a cabo una revisión país por país de la política de trabajo flexible que lanzamos en 2021 y realizamos mejoras basadas en los comentarios de nuestros compañeros. Por ejemplo, en el Reino Unido y Francia se decidió que los empleados de oficina irían a la oficina dos días por semana para mejorar el compromiso de los empleados, la cultura empresarial y la inclusión del equipo.

La capacitación también fue un tema importante para nosotros en 2022, con recursos de capacitación de DE&I, como nuestro Diccionario de diversidad, creado para todos los empleados para aumentar el conocimiento de DE&I. También llevamos a cabo capacitaciones personalizadas para equipos individuales, incluido el Comité Ejecutivo de SBFE. Es importante destacar que organizamos sesiones personalizadas para nuestro equipo de adquisición de talentos sobre cómo superar los prejuicios en el proceso de contratación y reconocer el impacto de los privilegios. A esto le siguió el lanzamiento de nuestro recurso para gerentes de contratación de DE&I. Este recurso, junto con nuestros otros recursos de capacitación y aprendizaje de DE&I, es accesible para todos los empleados a través de nuestra Plataforma Global de Aprendizaje Digital, MySU.

Nuestro EIG se mantuvo extremadamente activo en 2022, interactuando con altos directivos en todo lo relacionado con DE&I y dando la bienvenida a varios oradores externos. Durante el Mes del orgullo, el grupo se reunió para analizar temas importantes para ellos con miembros del Equipo de Liderazgo Ejecutivo y dio la bienvenida a Ben Hunte, corresponsal LGBTQ de Vice Media. En diciembre, nuestro director ejecutivo asistió a una sesión de escucha con el EIG como parte del Día Internacional de las Personas con Discapacidad, y el grupo organizó un evento destacado sobre la neurodiversidad, donde los empleados y oradores externos se reunieron para discutir maneras de mejorar la accesibilidad y la inclusión en la fuerza laboral.

En 2022, el 34,6% de nuestros empleados, el 42% de nuestro Comité Ejecutivo de SBFE y el 50% de nuestra Junta de OSH BV eran mujeres. Esto es alentador ya que demuestra que estamos apoyando a las mujeres para que ocupen puestos de liderazgo. De hecho, este año mantuvimos un fuerte enfoque en 'Mujeres en Liderazgo', con nuestra directora de operaciones del Reino Unido, Carol Robert, participando en un Panel de Mujeres en Liderazgo, hablando sobre su trayectoria profesional, sobre los desafíos que ha enfrentado y cómo los superó, y nuestra COO de España, Sara De Pablos, participando en un Panel de Mujeres en Alimentación y Bebidas, ayudando a llamar la atención sobre la necesidad de diversidad en la industria. Nuestro Comité de Dirección de SBF Francia también pasó a ser predominantemente femenino, tras el nombramiento de cuatro nuevos miembros femeninos.





Además, en el Reino Unido, donde estamos obligados legalmente a publicar detalles sobre la brecha salarial de género, somos una de un pequeño porcentaje de empresas que tienen una brecha salarial de género a favor de las mujeres. En 2022, al medir el salario promedio, las mujeres cobraban un 10% más que los hombres, mientras que, al medir el salario medio, las mujeres cobraban un 21% más que los hombres.

Finalmente, este año pusimos a prueba un Programa de mentoría LGBTQIA+ en el Reino Unido en asociación con Career Accelerator, una organización comprometida a apoyar a jóvenes diversos para que se vean a sí mismos en una empresa líder. El programa, en el que cuatro mentores de Suntory brindaron 18 horas de tutoría a seis jóvenes LGBTQ+, fue un gran éxito, y el 100% de los alumnos encuestados coincidieron en que había aumentado su comprensión de las empresas y los empleos inclusivos LGBTQ+ y había fortalecido su confianza. Del mismo modo, todos los mentores de Suntory coincidieron en que la experiencia fue útil para su propio desarrollo profesional y había mejorado su experiencia como empleado en Suntory.

🔍 Foco en: Diccionario de Diversidad

En SBFE reconocemos que para avanzar en nuestra misión DE&I, todos tenemos que emprender el viaje juntos. Y para emprender juntos el viaje, todos debemos partir de un lugar similar. Es por eso que nuestro primer módulo de capacitación SBFE DE&I se centró en el lenguaje.

En 2022 publicamos nuestro Diccionario de diversidad, un glosario accesible de términos DE&I diseñado para ayudar a los empleados a tener conversaciones más abiertas sobre temas de diversidad, equidad e inclusión y construir un entendimiento común. El Diccionario garantiza que todos los empleados comprendan algunos términos e ideas fundamentales relacionados con DE&I y se sientan cómodos usándolos, sentando así las bases y allanando el camino para que actuemos de manera significativa en DE&I. No pretende ser una lista exhaustiva de términos con los que se puede encontrar cuando pensamos en DE&I, pero explora algunos términos que son menos conocidos o menos comprendidos. Esto nos ayuda a reflexionar sobre nuestras propias experiencias y las experiencias de quienes nos rodean y nos desafía a comprender diferentes perspectivas.

Originalmente diseñamos nuestro [Diccionario de diversidad](#) como una ayuda para la creación de conciencia y capacitación para nuestros empleados, pero posteriormente lo hemos puesto a disposición del público porque creemos que también puede ser de utilidad para otras empresas que están iniciando conversaciones significativas sobre DE&I.

Suntory Beverage & Food Europe **DICCIONARIO DE LA DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN (DE&I)**

SUNTORY
BEVERAGE & FOOD EUROPE

Pensando en el futuro

Nuestro enfoque para 2023 y más allá será el liderazgo inclusivo, el reclutamiento inclusivo y la creación de conciencia sobre DE&I.

Revisaremos nuestros datos de género para comprender la proporción de mujeres en roles de liderazgo y apoyaremos a nuestros gerentes de personal para que comprendan mejor su papel como líder inclusivo a través de la capacitación de aprendizaje electrónico sobre Inclusión consciente. Revisaremos nuestro proceso de reclutamiento de SBFE para comprender cómo podemos hacer que cada etapa sea más diversa, equitativa e inclusiva. Y continuaremos involucrando a empleados nuevos y existentes a través de eventos de concienciación y recursos de aprendizaje en línea. También continuaremos trabajando en los fundamentos, implementando nuestras políticas DE&I en los mercados europeos y lanzando páginas y recursos dedicados a DE&I en nuestra nueva intranet SBFE.



Empleador Ético

Para nosotros, ser un empleador ético no solo significa garantizar que nuestros empleados se comporten y sean tratados de manera ética, sino que también significa proteger su salud física y mental y apoyar su bienestar y desarrollo.

Conducta ética

Nuestro enfoque

Nuestro Código de conducta empresarial para empleados de SBFE nuestras expectativas acerca de cómo deben comportarse todos en la empresa, incluidos nuestros valores fundamentales y nuestro compromiso con una conducta legal y ética. Se espera que todos los empleados respeten el Código, que está respaldado por políticas que incluyen nuestra Política contra el soborno y la corrupción y nuestra Política contra la evasión fiscal. Además, nuestro Código cubre áreas como soborno, leyes de competencia, derechos humanos, conflictos de intereses y uso de datos personales, entre otros. También brindamos capacitación para ayudar a nuestros empleados a comprender sus obligaciones legales y éticas, y todos los empleados deben llevar a cabo cursos de formación online sobre GDPR, ABC y seguridad cibernética cada año y algunos funcionarios también deben completar cursos de aprendizaje electrónico sobre derecho de competencia y esclavitud moderna. Estas capacitaciones se imparten con mensajes de altos directivos acerca de la importancia del comportamiento ético.

Nuestro Comité de Ética y Cumplimiento (CEC) de SBFE, dirigido por nuestro CEO de SBFE, es responsable de revisar

los asuntos éticos y cualquier problema que surja. Cada mercado también tiene su propio Comité de Ética y Cumplimiento que informa al CEC de SBFE y es responsable de revisar los problemas que surgen a nivel de mercado. Nuestro servicio de denuncia de irregularidades, operado por Safecall, permite a los empleados plantear cualquier inquietud que tengan sobre SBFE, y nuestros procesos y procedimientos internos de denuncia de irregularidades garantizan que cualquier informe sea tratado de manera rápida y consistente.

Creemos que escuchar a nuestros empleados y crear un foro en el que puedan hablar abierta y honestamente para compartir sus comentarios es un elemento fundamental para ser un empleador ético. Cada año, nuestra encuesta de compromiso de los empleados nos permite comunicarnos con nuestra gente para comprender cómo se sienten acerca de una amplia gama de temas. Esto nos permite desarrollar planes de participación para apoyar a nuestros empleados y mejorar su experiencia. Celebramos reuniones públicas periódicas (tanto a nivel de SBFE como de mercado) para compartir nuestras prioridades estratégicas, objetivos, logros y actualizaciones, pero también para escuchar a nuestra gente y responder sus preguntas.





Apoyando a nuestros empleados

SBFE se esfuerza por ser un lugar donde nuestra gente pueda aportar lo mejor de sí misma al trabajo, para ayudar a lograr nuestra visión de Growing for Good. A cambio, ofrecemos una gama de beneficios a todos los empleados, ya sean a tiempo completo, parcial o temporal, que incluyen permisos remunerados de maternidad, paternidad y paternidad compartida, actividades de salud y bienestar, y premios de servicio y reconocimiento. En Francia, por ejemplo, a través de nuestra asociación con Responsage, ofrecemos apoyo a los empleados que cuidan a un ser querido que está perdiendo su independencia debido a la vejez, enfermedad o discapacidad. También contamos con políticas para garantizar que SBFE sea un lugar de trabajo seguro y ético para los empleados, como las nuevas políticas DE&I que lanzamos este año en Gran Bretaña e Irlanda. Revisamos periódicamente estas políticas para asegurarnos de que estén actualizadas con el pensamiento actual e introducimos otras nuevas si identificamos brechas.

Nuestro progreso

Revisamos y actualizamos continuamente nuestras políticas para reflejar el pensamiento actual. En 2022, actualizamos y aprobamos nuestras Políticas ABC y de denuncia de irregularidades, y también creamos una nueva Política sobre esclavitud moderna. Nuestro objetivo es lanzarlas en SBFE en 2023.

También revisamos periódicamente nuestros beneficios para asegurarnos de que apoyen a los empleados. Este año en Francia, para hacer frente a los desafíos de la inflación, aumentamos la tasa de participación en los beneficios e introdujimos Bonos Excepcionales de Poder Adquisitivo (PEPA) y Bonos de Valor Compartido (PPV) para el 70% de nuestros empleados, con bonos adicionales para los salarios más bajos.

Pensando en el futuro

En 2023 lanzaremos nuestras nuevas políticas ABC, denuncia de irregularidades y esclavitud moderna en toda SBFE.

También tenemos previsto revisar nuestro servicio de denuncias, ampliando su alcance a terceros.

Aprendizaje y desarrollo

Nuestro enfoque

Apoyamos a nuestros empleados para que continúen su viaje de aprendizaje y desarrollo mientras están en SBFE.

Operamos un ciclo anual de desempeño y desarrollo, mediante el cual cada año los empleados establecen sus objetivos y metas para el año siguiente mediante conversaciones con su gerente. Como parte de este proceso, los empleados también crean un Plan de Desarrollo Individual que describe sus áreas de desarrollo, así como también cómo pueden abordarse desde un enfoque 70-20-10 (donde el 70% de su aprendizaje proviene de la experiencia relacionada con el trabajo, 20% de interacciones de otros y 10% de eventos o recursos de aprendizaje más formales). Cada acción del Plan incluye un KPI y los empleados reciben retroalimentación y apoyo continuo de los gerentes para ayudarles a cumplir sus objetivos. En el Plan se puede incluir una amplia gama de acciones de capacitación y desarrollo, desde actividades en el trabajo, retroalimentación y seguimiento hasta capacitación de gerentes o compañeros, asignaciones o aprendizaje más formal. Todos los empleados también tienen acceso a nuestra Plataforma Global de Aprendizaje Digital, MySU, que ofrece más de 60 000 cursos y recursos sobre temas tan variados como sostenibilidad, visualización de datos, desarrollo de resiliencia y cómo dirigir reuniones virtuales.

En SBFE los empleados también tienen acceso a una variedad de programas y capacitación para ayudarlos a desarrollar sus habilidades y capacidades de liderazgo. Estos incluyen programas globales de liderazgo y cultura, como nuestro Foro de Liderazgo Global y nuestro Programa de Desarrollo de Liderazgo Global, así como academias de ventas para equipos de ventas locales y capacitación técnica para empleados de fábrica. También utilizamos el Instrumento de Dominación Cerebral de Herrmann (HBDI), una herramienta de evaluación que mide y describe las preferencias de pensamiento. El uso de esta herramienta puede ayudar a las personas y a los equipos de varias maneras, desde mejorar la autoconciencia y la comunicación hasta una mejor toma de decisiones.



Nos ayuda a aceptar la diversidad de pensamiento y es una excelente manera de hacer que los equipos reflexionen sobre cómo interactúan entre sí.

Nuestro progreso

Indicador	Unidad	2022
Empleados que completaron sus Planes de desarrollo individual	%	86
Horas totales de capacitación en SBFE	Horas	12 881
Horas promedio de formación por empleado	Horas	3,7

Continuamos apoyando a nuestros empleados en su viaje de aprendizaje y desarrollo en 2022. Nos complació ver que el 86% de los empleados completaron sus Planes de desarrollo individual y brindamos un total de 12 881 horas de capacitación en todo SBFE, un promedio de 3,7 horas por empleado.

También entregamos varias iniciativas clave de aprendizaje y desarrollo. Por ejemplo, llevamos a cabo sesiones de concienciación y capacitación durante todo el año para apoyar el lanzamiento de nuestros nuevos comportamientos Suntory Leadership Spirit. Crear conciencia y comprender estos comportamientos es clave, ya que ahora todos los Suntorianos serán evaluados sobre ellos como parte de su Evaluación de desempeño.

También implementamos nuestra Academia de Gerentes Seicho en todo el negocio regional. La Academia ofrece una serie de sesiones

interactivas facilitadas, así como recursos de aprendizaje en línea, diseñados para ayudar a desarrollar las habilidades de los gerentes de personal. [Vea nuestro foco en: Academia de Gerentes Seicho para saber qué hicimos en 2022.](#)

Este año también realizamos sesiones informativas HBDI individuales, de categoría y de todo el equipo para la función de Adquisiciones (alrededor de 40 personas). El objetivo era mejorar la autoconciencia del equipo y analizar acciones que podrían tomar para ser más efectivos. La autoconciencia ayuda a los equipos a ser más efectivos porque las personas reconocen cómo sus preferencias de pensamiento y comportamiento individuales afectan la dinámica y el desempeño del equipo. Las sesiones tuvieron tal éxito que la función ahora busca desarrollar habilidades específicas, como la gestión de partes interesadas, a partir de ellas.



🔍 Foco en:

Academia de Gerentes Seicho

Este año implementamos nuestra Academia de Gerentes Seicho en SBFE. La Academia ofrece eventos de aprendizaje y recursos diseñados para desarrollar las habilidades de los gerentes de personal.

Como parte del despliegue de este año, lanzamos nuestros Foros de gerentes de personal. Los foros son una oportunidad para que los gerentes de personal de SBFE se reúnan, ya sea virtualmente o cara a cara, para compartir sus experiencias, participar en debates facilitados y cocrear soluciones. Este año organizamos tres foros de 90 minutos centrados en los espíritus de liderazgo de Suntory, la retroalimentación continua y las conversaciones difíciles. Los comentarios de los asistentes fueron extremadamente positivos, y las sesiones recibieron una puntuación media de satisfacción del 83%.

También lanzamos nuestro primer programa de desarrollo de gerentes de personal SBFE, que llegó a alrededor del 50% de todos los gerentes de personal de SBFE. Quienes participaron en el programa asistieron a sesiones de desarrollo facilitadas internamente sobre temas que incluyen autoconciencia, confianza y seguridad psicológica, empoderamiento, retroalimentación y coaching. Después de estas sesiones, se les pidió que completaran tareas y luego se reunieran para reflexionar sobre lo que habían aprendido y cómo se aplica al lugar de trabajo. Nuevamente, la respuesta de los gerentes de personal fue extremadamente positiva, y el programa recibió una puntuación promedio de satisfacción del 80%.

¡Esperamos continuar con el éxito de la Academia de Gerentes Seicho en 2023!



SEICHŌ
MANAGER ACADEMY



Pensando en el futuro

Tenemos una serie de interesantes programas e iniciativas de desarrollo planificados para 2023 y más allá.

Diseñaremos y pondremos a prueba un nuevo Programa Global Manager Fundamentals (Fundamentos de gerente global), desarrollaremos un conjunto de iniciativas para mejorar las habilidades de nuestra fuerza laboral en la cadena de suministro y continuaremos el gran trabajo que estamos haciendo a través de nuestras Academias de ventas, nuestra cultura global y programas de liderazgo, y nuestras sesiones HBDI. También desarrollaremos una matriz de habilidades para brindar a los empleados más claridad sobre cómo estructurar su desarrollo y ejecutaremos una campaña de participación de los empleados para alentarlos a adoptar una mentalidad de aprendizaje. Finalmente, en 2023 queremos convertir nuestra plataforma global de aprendizaje digital, MySU, en una herramienta revolucionaria para el aprendizaje digital en Suntory. Se convertirá en el hogar de muchos de nuestros programas de aprendizaje actuales y futuros, ayudando a que el aprendizaje y el desarrollo sean accesibles para todos los Suntorianos.

Salud, seguridad y bienestar

Nuestro enfoque

SBFE tiene un programa Zero Harm, diseñado para inculcar una mentalidad de seguridad entre los empleados. El Programa está encabezado por nuestro CEO y se suma a nuestra certificación ISO 45001, que reconoce el sistema de gestión de Salud y Seguridad que tenemos implementado en todos los sitios. Buscamos mejorar continuamente la salud y la seguridad en toda SBFE, con la ambición de lograr cero accidentes.

El director de fabricación de cada instalación es responsable de la salud y la seguridad de todos los empleados que trabajan allí. Se implementa un programa de evaluación de riesgos en todas nuestras fábricas para identificar peligros y riesgos relacionados con el trabajo. El resultado de la evaluación de riesgos se utiliza para definir e implementar medidas apropiadas para prevenir futuros accidentes. Por ejemplo, hemos definido una regla específica para salvar vidas para ayudar a reducir el riesgo de colisión entre peatones y carretillas elevadoras que se implementará en 2023, estamos implementando procedimientos de cierre de sesión y etiquetado para reducir el riesgo de exposición involuntaria a energía peligrosa de los equipos y maquinaria, y hemos introducido formación y equipos de protección para los trabajadores que utilizan determinadas sustancias químicas. El gerente

de salud y seguridad designado en cada sitio es responsable de supervisar la implementación de cualquier medida correctiva necesaria.

En pos de nuestro objetivo de cero accidentes, también animamos a nuestros empleados a adoptar un enfoque proactivo en materia de salud y seguridad. Nuestro sistema Promoción Cero Accidentes (ZAP) permite a los empleados informar peligros, cuasi accidentes y situaciones inseguras en una base de datos de EHS, sobre la cual luego actuamos. También brindamos a todos los trabajadores capacitación en salud y seguridad para ayudar a crear conciencia sobre los peligros potenciales.

La salud mental y el bienestar de nuestros empleados también es una máxima prioridad para nosotros. En un mundo cada vez más acelerado, comprender y apoyar la salud mental y el bienestar nunca ha sido tan importante. Nos esforzamos por crear un lugar de trabajo abierto y solidario donde se aliente a los empleados a cuidar de sí mismos y de los demás. Por ejemplo, en Francia tenemos un acuerdo sobre Calidad de vida en el trabajo que establece directrices para garantizar el bienestar en el trabajo: no se pueden enviar correos electrónicos ni mensajes después de las 7:00 p. m., los fines de semana o días festivos, no se deben programar reuniones antes de las 9:00 a. m. o después de las 5:00 p. m., y los empleados pueden trabajar desde casa tres días a la semana si su función lo permite.

Nuestro progreso

Indicador	Unidad	2022
Tasa de frecuencia de lesiones con tiempo perdido	Número de lesiones con tiempo perdido por cada 200.000 horas trabajadas	1,38
Total de lesiones con tiempo perdido relacionadas con el trabajo registrables	Número	48
Tasa de frecuencia total de lesiones registrables	Número total de lesiones registrables por cada 200.000 horas trabajadas	2,22

La salud y la seguridad son una prioridad absoluta para nosotros y continuamos trabajando duro para lograr nuestra ambición de cero accidentes. Hemos lanzado una evaluación del Sistema Internacional de Calificación de Sostenibilidad (ISRS) de nuestro sistema de gestión de Salud y seguridad que nos ayudará a impulsar mejoras. También lanzamos la primera de nuestras nuevas Reglas para salvar vidas de SBFE, “Estoy a seguro; estamos seguros”, que está diseñado para garantizar que todos en SBFE se hagan cargo de la seguridad y el bienestar colectivo. Este nuevo estándar de seguridad conductual describe seis comportamientos que esperamos de nuestros empleados, socios y visitantes, incluidos “No me pongo a mí ni a los demás en peligro” y “Tenemos conversaciones abiertas y honestas en nuestro lugar de trabajo para garantizar Zero Harm”.

Apoyar la salud y el bienestar de los empleados también ha sido nuestro objetivo este año. En el Reino Unido, nos asociamos con Mental Health First Aid England para capacitar a 32 voluntarios

de toda la empresa para que se conviertan en proveedores de primeros auxilios en salud mental. A través de la capacitación, los voluntarios adquirieron el conocimiento y las habilidades para detectar signos de personas que padecen mala salud mental, y la confianza para iniciar una conversación e indicar el apoyo adecuado. Esperamos que a través de nuestra red de Primeros auxilios en salud mental podamos apoyar cada área de nuestro diverso negocio. También nos asociamos con MIND, la organización benéfica de salud mental, para brindar a todos los empleados de SBF GB&I y SBFE Reino Unido capacitación gratuita en concienciación sobre la salud mental a través de un curso en línea de fácil acceso.

También iniciamos un programa de bienestar para empleados en España llamado Iki Health. Iki Health tiene como objetivo fomentar hábitos de vida saludables a través de charlas, cursos y clases, como pilates y yoga.

Pensando en el futuro

La salud, la seguridad y el bienestar de nuestra gente seguirán siendo una prioridad absoluta en 2023, como lo ilustra nuestro nuevo objetivo de reducir el número de accidentes y accidentes con tiempo perdido en un 20% año tras año. En apoyo de este objetivo, nuestro objetivo para 2023 es que todos nuestros sitios hayan completado su evaluación IRSI y hayan definido sus planes de acción para abordar cualquier carencia.



Algunos de nuestros recién formados en Primeros Auxilios de Salud Mental

Responsable de nuestra Cadena de Suministro

Nuestro enfoque

Proteger los derechos y el bienestar de las personas que trabajan en nuestra cadena de suministro es de vital importancia para nosotros. Es por eso que trabajamos estrechamente con todos nuestros proveedores y socios para asegurarnos de que se respeten los derechos humanos y los más altos estándares éticos en cada punto de nuestra cadena de suministro.

Para ser incluidos en nuestra cartera de proveedores SBFE, todos los proveedores deben firmar nuestro documento de precalificación, que incluye una cláusula de sostenibilidad, nuestro Código de conducta Suntory (o tener su propio Código de conducta equivalente) y, para los proveedores de zumos, nuestra carta de frutas. Estos establecen nuestras expectativas sobre los proveedores, incluyendo:

- Respetar los derechos humanos básicos, incluida la prevención del trabajo infantil y cualquier forma de esclavitud moderna.
- Ser consciente de las condiciones laborales, incluida la garantía de que las horas de trabajo, los salarios y los beneficios cumplan con los estándares locales e internacionales pertinentes.
- Garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable, libre de discriminación, abuso y acoso.
- Participar en actividades que contribuyan al crecimiento y desarrollo de la sociedad y la comunidad local.



Trabajador de la cadena de suministro de SBFE

Empleados del vivero de árboles jóvenes en Madagascar



En SBFE, también tenemos un programa de abastecimiento sostenible para garantizar que estamos logrando un crecimiento sostenible. Como parte de este programa, estamos trabajando para aumentar la transparencia en toda nuestra cadena de suministro a través de nuestra asociación con Sedex.

Cuanto más transparente sea nuestra cadena de suministro, más capaces seremos de garantizar que se mantengan altos estándares de condiciones laborales, salarios y bienestar en todos los puntos y de apoyar a los proveedores y socios para que implementen sus propias estrategias y acciones de sostenibilidad.

A partir de 2022, como parte de nuestro proceso de aprobación de proveedores, todos los nuevos proveedores directos, fabricantes contratados y proveedores de logística deben registrarse en Sedex, participar en un proceso de evaluación de riesgos y completar una auditoría SMETA (Auditoría de comercio ético de miembros de Sedex). Esta auditoría es realizada por

auditores externos independientes y nos ayuda a comprender los estándares laborales, de salud y seguridad, el desempeño ambiental y la ética comercial en el sitio de un proveedor potencial. Para ser elegibles para su inclusión en nuestra cartera de proveedores directos de SBFE, los proveedores deben cumplir con SMETA, lo que significa que no presentan ningún incumplimiento crítico o crítico para el negocio. Los que lo tienen, no se incluyen en la cartera.

Pero no solo hemos introducido requisitos de Sedex para nuevos proveedores, sino que ahora también es obligatorio que los proveedores directos, fabricantes contratados y proveedores de logística existentes se registren en Sedex y completen una auditoría SMETA. La información de Sedex se utiliza luego como parte de nuestro proceso de valoración y evaluación de riesgos de proveedores. Si una auditoría SMETA identifica incumplimientos críticos o críticos para el negocio, el proveedor debe tomar medidas correctivas para abordar los problemas relevantes dentro de seis meses. Si no se toma ninguna medida, es posible que el proveedor ya no sea elegible para su inclusión en nuestra cartera de proveedores SBFE.

Para garantizar que todos nuestros empleados se sientan seguros al utilizar Sedex como parte del proceso de selección y evaluación de proveedores, organizamos sesiones periódicas de capacitación sobre Sedex y SMETA para nuestro equipo de adquisiciones y proporcionamos materiales de aprendizaje electrónico en línea a los que se puede acceder en cualquier momento.

Nuestro progreso

En 2022, completamos la primera fase de nuestro programa de abastecimiento sostenible, centrado en la afiliación de proveedores y el compromiso con Sedex.

Logramos nuestro objetivo de que más del 90% de los proveedores prioritarios de materias primas y envases de SBFE estén registrados como miembros de Sedex, y el 66% de ellos hayan realizado una auditoría SMETA.

Pensando en el futuro

En 2023, continuaremos trabajando para ampliar el alcance de nuestros proveedores que completarán el proceso Sedex completo y cumplirán con los requisitos de auditoría SMETA, de modo que un número significativamente mayor de nuestros proveedores deban pasar por este proceso.

También continuaremos formalizando nuestro proceso de adquisiciones sostenibles. Como parte de nuestros esfuerzos, actualizaremos nuestra política de adquisiciones para incluir un apéndice dedicado al abastecimiento sostenible y activaremos la fase dos de nuestro programa de abastecimiento sostenible, enfocado en la finalización y el cumplimiento de SMETA. Nuestro objetivo es que el 34% de nuestros proveedores de materias primas, proveedores de envases y fabricantes contratados cumplan con SMETA para finales de 2023, y el 80% para 2026.



Mujeres propietarias de plantaciones en Madagascar

Nuestra Gobernanza: Tablas de datos

Gobernanza	Unidad	2022
Casos confirmados de incumplimiento por parte de los empleados de las leyes y reglamentos	Número	0
Incidentes de corrupción confirmados	Número	100
Empleados a los que se les han comunicado las políticas anticorrupción	%	>80
Empleados que han recibido formación sobre anticorrupción	%	0
Número de informes de denuncia recibidos	Número	



Nuestras Bebidas: Tablas de datos

Azúcar	Unidad	2022
Ingresos por productos bajos en calorías o sin ellas	€	131,7 millones
Volumen vendido bajo en calorías o sin ellas	%	18
Azúcar añadido en cartera	kg	133 millones
Azúcar eliminado mediante cambios de receta	kg	2,6 millones
Reducción del azúcar añadido promedio (hasta la fecha frente a la base de referencia de 2015)	%	24

*Ingresos de las seis marcas más vendidas (Oasis Light, Orangina Light, Schweppes Light, Lucozade Zero, Ribena Ready-to-Drink y Ribena Squash). Todas las marcas utilizan edulcorantes bajos en calorías, sin azúcares añadidos

Ingredientes naturales	Unidad	2022
% de productos libres de colorantes artificiales	%	81
% de productos libres de saborizantes artificiales	%	72



Nuestros Recursos: Tablas de datos

Materiales de empaque	Unidad	2022
Contenido de plástico reciclado en nuestras botellas (promedio del portafolio)	%	36
Material de empaque primario que es reciclable	%	75

Desperdicio	Unidad	2022
Peso total de los materiales de residuos	Toneladas	17 838,9
Peso de residuos peligrosos	Toneladas	151,5
Peso de residuos no peligrosos por método de eliminación	Toneladas	17 687,4
<i>Reutilización / reciclaje</i>	%	94,2
<i>Incineración</i>	%	4,6
<i>Vertedero</i>	%	1,1
Peso de desperdicio de alimentos	Tonnes	4154

Agua	Unidad	2022
Consumo total de agua	Megalitros	1929
Extracción total de agua por fuente	Megalitros	3434
<i>Agua municipal</i>	Megalitros	1797
<i>Agua subterránea</i>	Megalitros	1637
Extracción de agua de lugares con estrés hídrico alto o extremadamente alto*	Megalitros (% de la extracción total)	657,7 (19,2)
Vertido total de agua por destino	Megalitros	1504
<i>Río</i>	Megalitros	420
<i>Alcantarillado</i>	Megalitros	1084

*Extracción de agua de Toledo

Nuestros Recursos: Tablas de datos

Emisiones	Unidad	Línea de base de 2019	2021	2022
Alcance 1	tCO2e	53 691	51 545	53 410
Alcance 2 (basado en el mercado)	tCO2e	12 296	100	133
Alcance 2 (basado en la ubicación)	tCO2e	12 295,9	10 590,8	10 264,8
Alcance 3	tCO2e	1 404 855	1 250 279	1 224 277
Emisiones totales*	tCO2e	1 470 842	1 301 924	1 277 820
Relación de intensidad de emisiones**	tCO2e/ kL	0,600	0,523	0,476

*Emisiones totales calculadas utilizando valores de Alcance 2 (basados en el mercado)

**Volumen de producción de fábricas embotelladoras y fábricas de concentrados propiedad de SBFE y producción de marcas de SBFE de fabricantes contratados y franquicias

Energía	Unidad	2022
Consumo total de combustible de fuentes no renovables, desglosado por tipo de combustible* (GJ)	GJ	947 667
<i>GLP</i>	%	1,4
<i>GNL</i>	%	98,3
<i>Diésel</i>	%	0,3
Consumo total de energía procedente de fuentes renovables, desglosado por fuente*	GJ	389 772
<i>Electricidad comprada (GO/REGO o PPA)</i>	%	99,2
<i>Energía producida en el sitio</i>	%	0,8
Intensidad de la energía	kWh/kL	215,3

*Datos de fábricas únicamente

Compra sostenible	Unidad	2022
% de agromateriales utilizados que son sostenibles*	%	55
% de aceite de palma utilizado que está certificado por RSPO	%	77

*Para ser considerado "sostenible", tanto el cultivo como el procesamiento del material agrícola deben cumplir con un estándar aprobado por la SBFE, como Oro o Plata en la Evaluación de Sostenibilidad Agrícola de la Iniciativa de Agricultura Sostenible (SAI)

Nuestra Sociedad: Tablas de datos

Apoyo comunitario	Unidad	2022
Donaciones de caridad	€	347 789
Donaciones de productos*	€	87 000
Activación comunitaria**	€	625 500
Número total de empleados voluntarios	Empleados	Se informará en 2023
Número total de horas de voluntariado	Horas	Se informará en 2023

*Valor total de productos donados

**Apoyo financiero a socios y programas comunitarios



Nosotros Mismos: Tablas de datos

Empleados	Unidad	2022
Total de empleados en plantilla	Personas	3465
Benelux	Personas	98
EECM (incluida Polonia)	Personas	189
Francia	Personas	1295
GB&I	Personas	702
Iberia (España incl. Citresa + Portugal)	Personas	1181
Empleados permanentes	Personas	3328
Por género		
<i>Femenino</i>	Personas	1123
<i>Masculino</i>	Personas	2205
Por región		
<i>Benelux</i>	Personas	94
<i>EECM (incluida Polonia)</i>	Personas	163
<i>Francia</i>	Personas	1255
<i>GB&I</i>	Personas	670
<i>Iberia (España incl. Citresa + Portugal)</i>	Personas	1146

Empleados	Unidad	2022
Empleados temporales	Personas	137
Por género		
<i>Femenino</i>	Personas	77
<i>Masculino</i>	Personas	60
Por región		
<i>Benelux</i>	Personas	4
<i>EECM (incluida Polonia)</i>	Personas	26
<i>Francia</i>	Personas	40
<i>GB&I</i>	Personas	32
<i>Iberia (España incl. Citresa + Portugal)</i>	Personas	35

Nosotros Mismos: Tablas de datos

Empleados	Unidad	2022
Empleados de tiempo completo	Personas	3334
Por género		
<i>Femenino</i>	Personas	1100
<i>Masculino</i>	Personas	2234
Por región		
<i>Benelux</i>	Personas	90
<i>EECM (incluida Polonia)</i>	Personas	174
<i>Francia</i>	Personas	1268
<i>GB&I</i>	Personas	660
<i>Iberia (España incl. Citresa + Portugal)</i>	Personas	1142

Empleados	Unidad	2022
Empleados a tiempo parcial	Personas	131
Por género		
<i>Femenino</i>	Personas	100
<i>Masculino</i>	Personas	31
Por región		
<i>Benelux</i>	Personas	8
<i>EECM (incluida Polonia)</i>	Personas	15
<i>Francia</i>	Personas	27
<i>GB&I</i>	Personas	42
<i>Iberia (España incl. Citresa + Portugal)</i>	Personas	39

Nosotros Mismos: Tablas de datos

Empleados	Unidad	2022
Nuevas contrataciones de empleados	Personas	533
Por género		
<i>Femenino</i>	Personas	253
<i>Masculino</i>	Personas	280
Por edad		
<i>Menores de 30 años</i>	Personas	236
<i>30 a 50 años</i>	Personas	250
<i>Más de 50 años</i>	Personas	47
Por región		
<i>Benelux</i>	Personas	17
<i>EECM (incluida Polonia)</i>	Personas	42
<i>Francia</i>	Personas	240
<i>GB&I</i>	Personas	74
<i>Iberia (España incl. Citresa + Portugal)</i>	Personas	160

Empleados	Unidad	2022
Rotación de empleados	Personas	613
Por género		
<i>Femenino</i>	Personas	257
<i>Masculino</i>	Personas	356
Por edad		
<i>Menores de 30 años</i>	Personas	170
<i>30 a 50 años</i>	Personas	305
<i>Más de 50 años</i>	Personas	138
Por región		
<i>Benelux</i>	Personas	30
<i>EECM (incluida Polonia)</i>	Personas	40
<i>Francia</i>	Personas	228
<i>GB&I</i>	Personas	107
<i>Iberia (España incl. Citresa + Portugal)</i>	Personas	208
Trabajadores de fábrica*	Personas	327

*Trabajadores que no son empleados pero cuyo trabajo está controlado por SBFE

Nosotros Mismos: Tablas de datos

Diversidad, equidad e inclusión	Unidad	2022
Todos los empleados		
Por género		
<i>Femenino</i>	%	34,6
<i>Masculino</i>	%	65,4
Por edad		
<i>Menores de 30 años</i>	%	11,1
<i>30 a 50 años</i>	%	58,6
<i>Más de 50 años</i>	%	30,4
La Junta*		
Por género		
<i>Femenino (%)</i>	%	66,7
<i>Masculino (%)</i>	%	33,3
Por edad		
<i>Menores de 30 años (%)</i>	%	0
<i>30 a 50 años (%)</i>	%	16,6
<i>Mayores de 50 años (%)</i>	%	83,3

Diversidad, equidad e inclusión	Unidad	2022
Comité Ejecutivo		
Por sexo		
<i>Femenino</i>	%	42
<i>Masculino</i>	%	58
Por edad		
<i>Menores de 30 años</i>	%	0
<i>De 30 a 50 años</i>	%	8
<i>Mayores de 50 años</i>	%	92
Ejecutivos de alto rango		
Por género		
<i>Femenino</i>	%	36,4
<i>Masculino</i>	%	63,6
Por edad		
<i>Menores de 30 años</i>	%	0
<i>30 a 50 años</i>	%	18,2
<i>Más de 50 años</i>	%	81,8

*Se refiere al Consejo de Dirección de OSH BV, que excluye las entidades del Reino Unido e Irlanda

Nosotros Mismos: Tablas de datos

Diversidad, equidad e inclusión	Unidad	2022
Alta gerencia		
Por género		
<i>Femenino</i>	%	38,4
<i>Masculino</i>	%	61,6
Por edad		
<i>Menores de 30 años</i>	%	0
<i>30 a 50 años</i>	%	60
<i>Más de 50 años</i>	%	40
Gerencia intermedia		
Por género		
<i>Femenino</i>	%	46,9
<i>Masculino</i>	%	53,1
Por edad		
<i>Menores de 30 años</i>	%	15,3
<i>30 a 50 años</i>	%	62,6
<i>Más de 50 años</i>	%	22,1

Diversidad, equidad e inclusión	Unidad	2022
Empleados junior		
Por género		
<i>Femenino</i>	%	21,9
<i>Masculino</i>	%	78,1
Por edad		
<i>Menores de 30 años</i>	%	7,7
<i>30 a 50 años</i>	%	54,6
<i>Más de 50 años</i>	%	37,7
Relación entre el salario básico de las mujeres y el de los hombres		
<i>Ejecutivos de alto rango</i>	Relación	0,90
<i>Alta Gerencia</i>	Relación	0,96
<i>Gerencia intermedia</i>	Relación	0,96
<i>Empleados</i>	Relación	0,98
Relación de remuneración** de mujeres respecto de hombres		
<i>Ejecutivos de alto rango</i>	Relación	0,89
<i>Alta Gerencia</i>	Relación	0,91
<i>Gerencia intermedia</i>	Relación	0,95
<i>Empleados</i>	Relación	0,97

**La remuneración incluye salario, incentivos a corto plazo e incentivos a largo plazo

Nosotros Mismos: Tablas de datos

Aprendizaje y desarrollo	Unidad	2022
Empleados que completaron sus Planes de desarrollo individual	%	86
Horas totales de capacitación en SBFE	Horas	12 881
Horas promedio de formación por empleado	Horas	3.7

Salud y seguridad	Unidad	2022
Empleados cuyo trabajo está cubierto por nuestro sistema de Gestión de seguridad y salud (certificado ISO 45001)	%	100
Número de lesiones con tiempo perdido	Número	48
Tasa de frecuencia de lesiones con tiempo perdido	Número de lesiones con tiempo perdido por cada 200.000 horas trabajadas	1,38
Tasa de frecuencia total de lesiones registrables	Número total de lesiones registrables por cada 200.000 horas trabajadas	2,22
Número de muertes como resultado de lesiones relacionadas con el trabajo	Número	0
Tasa de víctimas mortales por accidentes de trabajo	Número de víctimas mortales por cada 200.000 horas trabajadas	0

Salud y seguridad	Unidad	2022
Número de lesiones relacionadas con el trabajo con consecuencias graves	Número	1
Tasa de lesiones relacionadas con el trabajo de consecuencias graves	Número de lesiones de consecuencias graves por cada 200.000 horas trabajadas	0,02
Número de horas trabajadas	Horas	7 000 000
Número de casos de enfermedades registrables relacionadas con el trabajo	Número	0
Número de muertes como consecuencia de problemas de salud relacionados con el trabajo	Número	0

Cadena de suministro	Unidad	2022
% de proveedores de materias primas y envases registrados en Sedex	%	92
Nuevos proveedores seleccionados según criterios sociales y medioambientales	Número	Los datos se proporcionarán en 2023
Proveedores evaluados por impactos sociales y ambientales	Número	Los datos se proporcionarán en 2023
Proveedores identificados por tener impactos negativos significativos, reales y potenciales	Número	Los datos se proporcionarán en 2023

SUNTORY

BEVERAGE & FOOD EUROPE



suntorybeverageandfood-europe.com