



Raport zrównoważonego rozwoju SBFE

2022



Spis treści

Wprowadzenie

Jest to nasz drugi raport zrównoważonego rozwoju, bazujący na podstawowym raporcie, który opublikowaliśmy w zeszłym roku. Obejmuje on rok kalendarzowy 2022. Nasze dane dotyczące emisji dwutlenku węgla w zakresie 1, 2 i 3 oraz dane dotyczące redukcji zużycia wody zostały niezależnie potwierdzone przez KPMG.

List od Dyrektora Generalnego

Jako aktywny orędownik zrównoważonego rozwoju uważam ten rok za ekscytujący. Oczywiście wiązało się to z wieloma wyzwaniem, ponieważ podobnie jak wszystkie firmy zmagaliśmy się z kryzysem kosztów utrzymania, wydarzeniami globalnymi i rosnącą rzeczywistością skutków kryzysu klimatycznego. Ale miały również miejsce wydarzenia, które dają mi nadzieję na przyszłość.

W SBFE ponownie ożywiłmy nasz cel i wartości, podwajając nasze pragnienie pozytywnego wpływu na otaczający nas świat zarówno w tym, co robimy, jak i w sposobie, w jaki to robimy, jednocześnie czyniąc postępy w naszych ramach zrównoważonego rozwoju Growing for Good. Patrząc poza naszą organizację, otrzymałem możliwość pomocy i przyspieszenia przejścia na bardziej zrównoważony i zdrowszy system żywnościowy w całej Europie, poprzez mianowanie mnie na stanowisko prezesa UNESDA, Europejskiego Stowarzyszenia Napojów Bezalkoholowych.

Siła biznesu do tworzenia pozytywnych zmian to wątek przewijający się przez wszystkie te wydarzenia i jest to coś, w co gorąco wierzę. Realizuje się to w naszym nowym celu, który oddaje nasze pragnienie „inspirowania blasku życia” i celebry rolę, jaką nasze produkty i marki mogą odgrywać we wzajemnych doświadczeniach ludzi. Urzeczywistnia się ona w naszej długo utrzymywanej wartości „Growing for Good”, która łączy się z nowym celem, aby określić, w jaki sposób ją realizujemy – rozwijając się w sposób integracyjny, który przynosi korzyści wszystkim interesariuszom. Urzeczywistnia się ona w naszym odnowionym i ciągłym nacisku na podejmowanie działań, aby osiągnąć nasze cele w zakresie zrównoważonego rozwoju i przewodzić tam, gdzie to możliwe. Urzeczywistnia się to w mojej nowej roli w UNESDA, organizacji, która uznaje ważną rolę, jaką

nasz sektor odgrywa w gospodarce, miejsca pracy, które wspieramy w całej Europie oraz sposób, w jaki nasz przemysł może wprowadzać trwałe zmiany, ze szczególnym naciskiem na gospodarkę o obiegu zamkniętym ekonomia i działania na rzecz uczynienia opakowań bardziej zamkniętymi w obiegu zamkniętym i zrównoważonymi.

Mając to wszystko na uwadze, mam przyjemność przedstawić Państwu nasz pierwszy pełny raport zrównoważonego rozwoju, który opiera się na podstawowym raporcie, który opublikowaliśmy w zeszłym roku i zawiera zarówno narrację, jak i aktualizacje danych we wszystkich czterech filarach naszej struktury. Godne uwagi osiągnięcia obejmują redukcję cukru dodanego o 24% w całym naszym portfolio w porównaniu z wartością bazową z 2015 r., publikację naszego słownika różnorodności DE&I o otwartym kodzie źródłowym oraz zbliżające się wprowadzenie programu Together for Good, nowego sposobu, w jaki nasi pracownicy mogą się spotykać i pokazywać, jacy jesteśmy zgodnie z wartością naszej firmy: „Giving Back to Society”. Jest to część naszych ogólnych wysiłków na rzecz zapewnienia ciągłej przejrzystości naszych działań i wyników oraz zachęcania interesariuszy do rozliczania nas z naszych ambicji i zobowiązań.



Peter Harding
Chief Executive Officer,
Suntory Beverage & Food Europe

Suntory Beverage & Food Europe w Skrócie



O Suntory Beverage & Food Europe

Suntory Beverage & Food Europe (SBFE) została założona w 2014 roku i jest jednym z pięciu regionalnych oddziałów Suntory Group z siedzibą w Japonii, jednego z wiodących światowych producentów napojów.

Jesteśmy dumni z bycia częścią rodzinnej firmy z inspirującym 120-letnim dziedzictwem i kierujemy się duchem założycielskim Shinjiro Torii. SBFE składa się z 3400 pełnych pasji osób pracujących w całej Europie nad kultowymi markami, takimi jak Schweppes*, Orangina, Lucozade, Ribena, La Casera, Oasis*, Pulco i MayTea, z zaangażowaniem w produkcję doskonałych w smaku, zdrowszych napojów.

*Własność i sprzedaż na odpowiednich terytoriach SBFE

Kluczowe statystyki



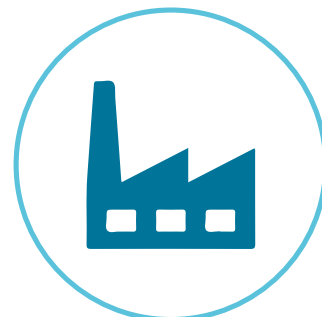
2,11 mld euro
NSV (2022)



8
kultowych
marek



Sprzedaż
w ponad
80+
krajach



9 zakładów
produkcyjnych
i badawczych



2.69 miliardów litrów
sprzedanych w 2022 roku



3 400
pracowników



Nasza Filozofia

W tym roku zaprezentowaliśmy nasz nowy cel, którym jest *inspirowanie blasku życia poprzez tworzenie bogatych doświadczeń dla ludzi, w harmonii z naturą*, wraz z wartościami, które nasi pracownicy powinni przyjąć, aby go osiągnąć: *Growing for Good, Yatte Minahare i Giving Back to Society*.

Chociaż nie są to dla nas nowe koncepcje, to ponowne sformułowanie naszej filozofii ma na celu ujęcie tego, co cenimy i akceptujemy najbardziej jako firma. Nie jesteśmy tylko producentem produktów. Jesteśmy firmą, która tworzy bogate doświadczenia, radość i inspirację dla każdego z naszych konsumentów i klientów.

Jesteśmy również świadomi, że „blask życia” nie może być osiągnięty bez blasku ziemi i społeczeństwa. Nasz cel jest zatem wspierany przez ideę Growing for Good, która jest jedną z naszych trzech wartości jako organizacji, a także ideą organizacyjną i ramą dla naszej strategii zrównoważonego rozwoju. Growing for Good określa nasz nacisk na zrównoważony wzrost – zrodzony z przekonania, że zarówno dobro, jak i wzrost są równie ważne i ściśle ze sobą powiązane. Im jesteśmy więksi, tym większy może być nasz pozytywny wpływ.

Wizja ta odnosi się zarówno do firmy jako całości, jak i do każdego pracownika z osobna. Nie chodzi tylko o wspieranie rozwoju firmy, ale także o rozwój nas samych: uczenie się i próbowanie nowych rzeczy oraz stawanie się lepszymi we wszystkim, co robimy. I nie jest to coś, do czego po prostu dążymy, jest to sposób myślenia, który napędza naszą działalność każdego dnia. Sposób myślenia, który zmusza nas do prowadzenia wydajnej i zwinnej firmy, która inwestuje w swoich pracowników i koncentruje się na zrównoważonym rozwoju, aby osiągnąć sukces.



Chcemy być firmą, która zawsze ma pozytywny wpływ na swoją społeczność. Chcemy lepszej przyszłości dla wszystkich i podejmujemy konkretne kroki, aby tak się stało.

Nasza Filozofia



Nasz cel

Inspirowanie blasku życia poprzez tworzenie bogatych doświadczeń dla ludzi, w harmonii z naturą.



Nasze wartości

- **Growing for Good:** Jesteśmy zaangażowani w rozwój integracyjny. W miarę poszerzania naszego zasięgu, zasięgu operacyjnego i globalnego wpływu, staramy się przynosić korzyści wszystkim zainteresowanym stronom i wносить wkład w społeczeństwo.
- **Yatte Minahare:** Z przekonaniem do kwestionowania konwencji i odwagą, by marzyć o niemożliwym, chętnie dążymy do śmiałych celów z wytrwałością, nie zrażając się niepowodzeniami. Innowacja nie jest łatwa, ale idąc naprzód, znajdziemy sposób.
- **Oddanie społeczeństwu:** Reinwestujemy nasze zyski nie tylko w rozwój naszej firmy i ludzi, ale także w poprawę społeczeństwa i środowiska. Poświęcamy nasz czas i umiejętności, aby wzbogacać życie innych w społecznościach, w których żyjemy i pracujemy.



Nasze zachowania

Nasze zachowania, zwane Suntory Leadership Spirit, definiują wyjątkową wydajność za pomocą zestawu kompetencji we wszystkich spółkach Suntory Group. Zachowania te służą do pomiaru „Jak” pracowników i są równo ważne w odniesieniu do wyników w stosunku do ich celów („Co”).

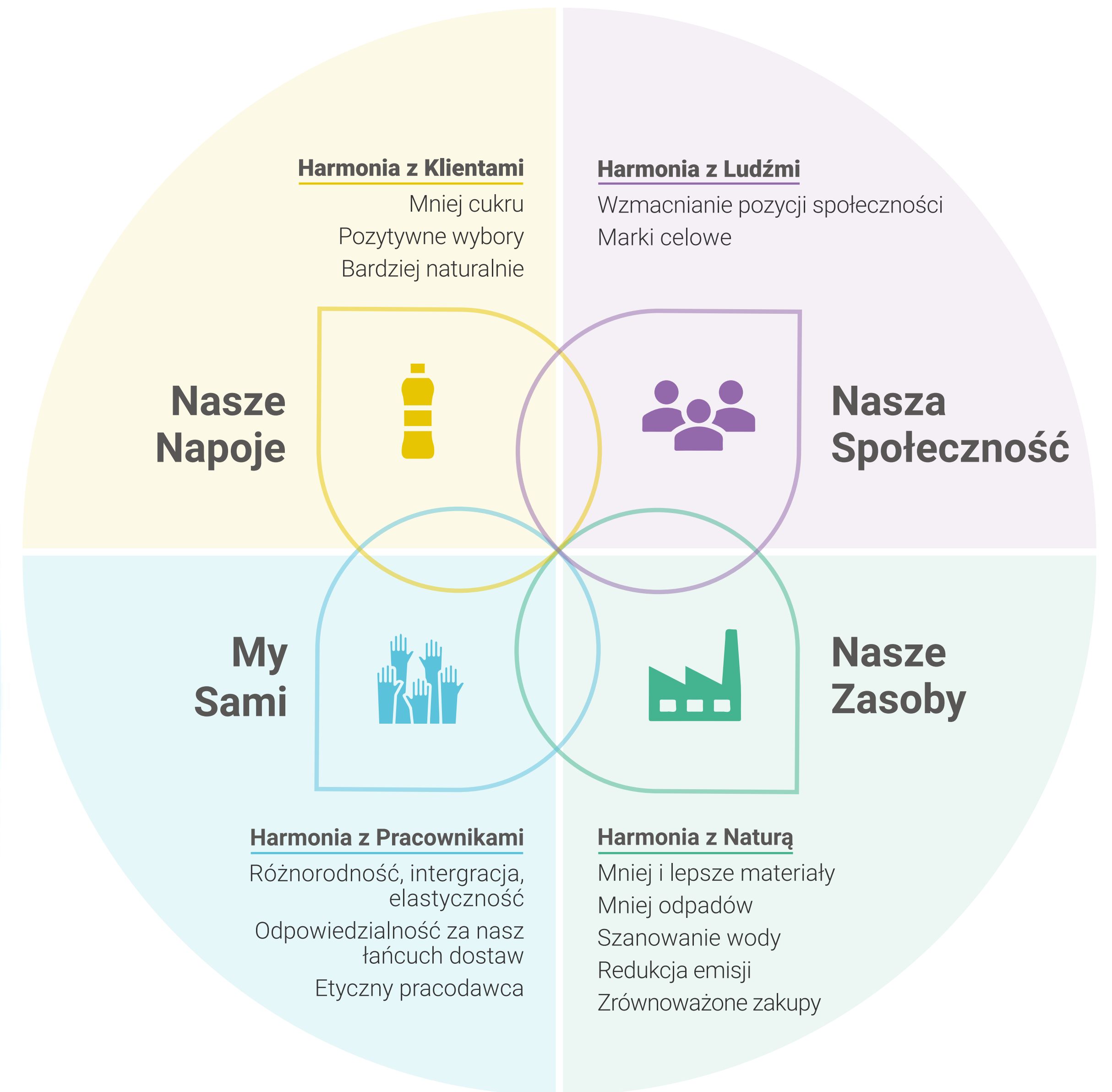
- **Yatte Minahare:** Działa z pionierskim duchem, zaangażowaniem i silną wolą tworzenia wartości i osiągania wyników. Kulturuje innowacje poprzez eksperymentowanie i uczenie się na sukcesach i porażkach.
- **Koncentracja na Gemba:** Działanie zgodnie z nastawieniem Gemba, aby uzyskać wgląd w potrzeby konsumentów, klientów i współpracowników, identyfikując nowe możliwości tworzenia i dostarczania wartości.
- **Better Together:** Współpraca z innymi osobami w różnych zespołach. Zachęcanie do różnorodnych perspektyw i tworzenie kultury integracyjnej, która przełamuje silosy, działa ponad hierarchiami i wykorzystuje naszą wspólną siłę.
- **Zorientowanie na przyszłość:** Przewidywanie przyszłych możliwości i przyjmowanie perspektywy całego przedsiębiorstwa, równoważąc bieżące potrzeby z perspektywą długoterminową. Opracowywanie odpowiednich planów w kontekście naszej wartości „Growing for Good”.
- **Zaangażowanie w rozwój:** Wykazywanie zaangażowania w rozwój osobisty siebie i innych. Przyjmowanie holistycznego i długoterminowego podejścia do równoważenia dobrobytu osobistego i rozwoju kariery z celami organizacyjnymi.

Growing for Good

Nasza strategia zrównoważonego rozwoju Growing for Good określa najważniejsze społeczne i środowiskowe skutki naszej działalności i napędza działania, które przynoszą korzyści naszym konsumentom, partnerom, pracownikom i społecznościom, w których działamy. Naszym ogólnym celem jest maksymalizacja pozytywnego wpływu, jaki możemy wywrzeć.

Oznacza to tworzenie napojów, które wnoszą radość do życia ludzi, jednocześnie dbając o ich zdrowie i aktywność, wspierając i rozwijając naszych pracowników oraz angażując się w nasze społeczności poprzez inicjatywy, które zmieniają życie. Jednocześnie pracujemy nad zminimalizowaniem negatywnego wpływu naszej działalności poprzez zmniejszenie emisji dwutlenku węgla i zużycia wody, zobowiązanie się do stosowania zrównoważonych opakowań i zapewnienie, że nasz łańcuch dostaw jest etyczny i przejrzysty.

Nasze ramy Growing for Good stanowią podstawę naszej strategii Growing for Good. Składa się ona z czterech kluczowych filarów: Nasze zasoby, nasze napoje, nasze społeczeństwo i my sami. Ramy zostały po raz pierwszy opracowane w 2018 r. w następstwie procesu istotności w celu zidentyfikowania kwestii zrównoważonego rozwoju, które są istotne dla prowadzenia naszej działalności. Aby upewnić się, że jest on kompleksowy, odpowiedni i ma znaczenie dla całej firmy, zaangażowaliśmy zewnętrznych ekspertów i liderów biznesowych, a także kolegów z całej firmy poprzez wspólne warsztaty. Wiemy jednak, że nie może to być proces jednorazowy. Dlatego nieustannie pracujemy nad identyfikacją nowych i rozwijających się kwestii, integrując je z naszymi ramami. Podejście to pozwoliło nam być na bieżąco z pojawiającymi się kwestiami zrównoważonego rozwoju, takimi jak bioróżnorodność.



Nasza strategia opiera się na naszej [Polityce Zrównoważonego Rozwoju](#). Niniejsza Polityka określa nasze podejście do zrównoważonego rozwoju w całej SBFE, a także pewne dodatkowe zobowiązania w zakresie zrównoważonego rozwoju, takie jak przestrzeganie odpowiednich przepisów i regulacji dotyczących ochrony środowiska i zrównoważonego rozwoju, opracowywanie systemów zarządzania w całej naszej działalności w celu ciągłego doskonalenia naszych wyników w zakresie zrównoważonego rozwoju oraz angażowanie i edukowanie naszych pracowników w zakresie kwestii i wymagań dotyczących zrównoważonego rozwoju, aby zapewnić, że odpowiedzialność jest zakorzeniona w całej firmie.

Nasza strategia Growing for Good jest ściśle zintegrowana z naszą strategią korporacyjną jako kluczowy obszar realizacji dla firmy. Każdego roku, w ramach ustalania priorytetów strategicznych SBFE, definiujemy zestaw priorytetów zrównoważonego rozwoju w oparciu o nasze potrzeby biznesowe, opinie interesariuszy i czynniki zewnętrzne.

W 2022 r. naszymi czterema priorytetami w zakresie zrównoważonego rozwoju były:



Zrównoważone opakowania z naciskiem na plastik



Redukcja cukru



Zmniejszenie naszego śladu CO₂



Powrót do społeczeństwa

Priorytety te zostały przekazane wszystkim pracownikom SBFE.



Nasz proces istotności

W 2022 r. przeprowadziliśmy nowy proces istotności, aby odświeżyć i zaktualizować zrozumienie naszego wpływu społecznego i środowiskowego, i wykorzystaliśmy go jako kluczowy wkład w odświeżenie naszych ram i strategii, aby zapewnić, że nadal odzwierciedlają one naszą działalność i otaczający nas świat.

Proces ten obejmował porównanie SBFE z innymi firmami z branży, przegląd zewnętrznych standardów i ocen zrównoważonego rozwoju, ankietowanie pracowników w całej firmie, rozmowy z zewnętrznymi ekspertami oraz ścisłą współpracę z naszym działem ryzyka. Wyniki procesu istotności zapewnią podstawy dla rozwiniętej wersji naszej strategii zrównoważonego rozwoju w 2023 roku.



Rozlewnia w Wielkiej Brytanii

Zaangażowanie interesariuszy i partnerstwa

Nasza strategia Growing for Good i priorytety w zakresie zrównoważonego rozwoju są stale oparte na perspektywach wewnętrznych i zewnętrznych interesariuszy. Prowadzimy ciągły dialog z tymi interesariuszami za pośrednictwem różnych kanałów. Utrzymywanie tego dialogu gwarantuje, że działamy w kwestiach, które mają największe znaczenie dla naszych interesariuszy i które będą miały wpływ na nasz długoterminowy sukces biznesowy.



Wiemy, że nie możemy rozwiązać wyzwań związanych ze zrównoważonym rozwojem w pojedynkę – współpraca jest niezbędna. Dlatego też aktywnie uczestniczymy w inicjatywach zewnętrznych i stowarzyszeniach członkowskich, aby zwiększyć nasz wpływ i pomóc nam w realizacji naszego celu i strategii zrównoważonego rozwoju. Chociaż wnosimy wkład w znacznie szerszy zakres inicjatyw, nasze kluczowe partnerstwa, projekty i stowarzyszenia zostały przedstawione poniżej.

- [Apprentice Nation](#)
- [Carbios](#)
- [Cool Farm Tool](#)
- [FareShare](#)
- [The Farming and Wildlife Advisory Group](#)
- [Secours Populaire](#)
- [Sedex](#)
- [Science-Based Targets Initiative \(za pośrednictwem Suntory\)](#)
- [Sustainable Agriculture Initiative](#)
- [Sygnatariusz Kodeksu postępowania UE w zakresie odpowiedzialnych praktyk biznesowych i marketingowych](#)
- [UNESDA, BSDA, BRF, ANFABRA, WFA](#)

Nasze podejście do zaangażowania interesariuszy:

● Partnerzy biznesowi i dostawcy

Regularnie współpracujemy z partnerami biznesowymi i dostawcami w całym naszym łańcuchu wartości w celu poprawy jakości produktów i dzielenia się najlepszymi praktykami w zakresie zrównoważonego rozwoju.

● Konsumenci i klienci

Odpowiadamy na zapytania, skargi i komentarze konsumentów za pośrednictwem kanałów, w tym naszych centrów kontaktowych dla konsumentów i mediów społecznościowych, a także współpracujemy z grupami konsumentów w celu zebrania opinii na temat naszych produktów i marketingu. Dialog z klientami jest prowadzony przez nasz zespół handlowy i poprzez ankiety dotyczące wyników klientów. Zapewniamy również aktualizacje marki i firmy na naszej stronie internetowej.

● Rządy, organizacje pozarządowe i organizacje społeczeństwa obywatelskiego

Regularnie spotykamy się z rządami, organizacjami pozarządowymi i organizacjami społeczeństwa obywatelskiego oraz współpracujemy z nimi poprzez udział w odpowiednich forach branżowych i konsultacjach z zainteresowanymi stronami. Zapewniamy również, że ujawniamy działania firmy, które mogą być dla nich interesujące na naszej stronie internetowej SBFE.

● Pracownicy, inni pracownicy i związki zawodowe

Regularnie kontaktujemy się z pracownikami za pośrednictwem naszych ankiet i forów zaangażowania oraz zapewniamy infolinię do zgłaszania niepokojących kwestii. Przekazujemy również informacje pracownikom za pośrednictwem naszych kanałów firmowych.



Postępy w realizacji naszych priorytetów na 2022 rok:

Filar	Cel	2022	Status
Nasze napoje	35% mniej dodanego cukru w naszych napojach do 2025 r.	24%	wymaga uwagi, aby osiągnąć cel
	Podwojenie ilości sprzedawanych napojów o zawartości cukru poniżej 5 g / 100 ml do 2025 r., w porównaniu do 2015 r.	2,8x	Na dobrej drodze lub przed
Nasze zasoby	50% redukcja emisji gazów cieplarnianych z zakresu 1 i 2 do 2030 r. w stosunku do poziomu bazowego z 2019 r.	18,9%	Na dobrej drodze lub przed
	redukcja emisji w zakresie 3 o 30% do 2023 r. w stosunku do poziomu bazowego z 2019 r.	12,9%	Nie jest na dobrej drodze aby osiągnąć cel
	w 100% zrównoważone opakowania plastikowe do 2030 r.		Na dobrej drodze lub przed
	50% opakowań z recyklingu w naszych butelkach do 2025 r.	36%	Na dobrej drodze lub przed
	opakowania w 100% nadające się do recyklingu do 2025 r.	75%	wymaga uwagi aby osiągnąć cel
	Zero odpadów na wysypiska z fabryk i magazynów należących do SBFE do 2023 r.	1,1%	wymaga uwagi aby osiągnąć cel
	100% odpadów nadających się do recyklingu z fabryk i magazynów należących do SBFE poddanych recyklingowi do 2030 r.	95%	wymaga uwagi aby osiągnąć cel
	zmniejszenie ilości odpadów żywnościowych o 50% do 2050 r. w porównaniu z poziomem wyjściowym z 2019 r.	11%	wymaga uwagi aby osiągnąć cel
	Zmniejszenie intensywności zużycia wody* w naszych bezpośrednich działaniach o 20% do 2030 r. (w porównaniu z poziomem bazowym z 2015 r.)	15%	Na dobrej drodze lub przed



*Dane oparte na starym zakresie zmiennych w oczekiwaniu na ponowną analizę. Zakres odpadów żywnościowych został ponownie zdefiniowany w 2023 r., aby objąć 100% łańcucha dostaw żywności SBFE i wykluczyć żywność przeznaczoną na paszę dla zwierząt

*Ilość pobranej wody na kilolitr produkcji

Jak Zarządzamy Ryzykiem

W SBFE nasza funkcja GRCL (Governance, Risk, Compliance and Legal) jest odpowiedzialna za minimalizowanie i zarządzanie ryzykiem, zapewnianie zgodności z najlepszymi praktykami i kierowanie etycznym zachowaniem.

Funkcja ta, obejmująca Ryzyko, Kontrolę Wewnętrzną, Audyt Wewnętrzny i Dział Prawny, jest kierowana przez Dyrektora ds. GRCL SBFE, który jest członkiem Komitetu Wykonawczego SBFE. Zespoły ds. ryzyka i kontroli wewnętrznej wspólnie pomagają chronić firmę poprzez zapewnienie silnego środowiska kontroli, identyfikację i ograniczanie ryzyka za pomocą odpowiednich mechanizmów kontrolnych oraz komunikowanie i monitorowanie tych mechanizmów kontrolnych.

Identyfikacja ryzyka odbywa się na wielu różnych poziomach w SBFE w ramach ciągłego cyklu zarządzania ryzykiem. Do identyfikacji ryzyka wykorzystuje się wiele kanałów i źródeł informacji wewnętrznych i zewnętrznych, takich jak wewnętrzne warsztaty na temat ryzyka i publicznie dostępne briefingi na temat ryzyka. Każdy pracownik może identyfikować i rejestrować nowe zagrożenia za pomocą portalu zarządzania ryzykiem SBFE. Nowe ryzyka są weryfikowane przez zespół ds. zarządzania ryzykiem SBFE przed przypisaniem ich do odpowiednich procesów i/lub właścicieli w celu oceny.

Ryzyko jest oceniane przy użyciu znormalizowanego zestawu kryteriów oceny skoncentrowanych na czterech kluczowych miarach (wpływ, prawdopodobieństwo, szybkość i gotowość zarządzania). Ocena ryzyka jest przeprowadzana przez wewnętrznych ekspertów merytorycznych, którzy działają jako właściciele ryzyka. Właściciele ryzyka są

odpowiedzialni za zapewnienie, że ryzyko jest właściwie zarządzane, a odpowiednie środki łagodzące i plany działania są zdefiniowane i realizowane. Każdemu ryzyku przypisany jest również Właściciel Ryzyka Wykonawczego, członek Komitetu Wykonawczego SBFE, który ponosi ogólną odpowiedzialność za ocenę i odpowiednie ograniczenie ryzyka.

Ryzyka są monitorowane i raportowane na bieżąco za pośrednictwem platformy zarządzania ryzykiem, do której dostęp mają wyłącznie zespoły ds. ryzyka i kontroli wewnętrznej. Umożliwia to zespołowi ds. zarządzania ryzykiem SBFE utrzymanie całościowego przeglądu procesu, postępu i całkowitego portfela ryzyka SBFE w celu zapewnienia ciągłego zarządzania kluczowym ryzykiem. Ryzyko ESG, w tym ryzyko klimatyczne, stanowi część całkowitego portfela ryzyka SBFE i jest włączone do tego procesu zarządzania ryzykiem. CEO jest wykonawczym właścicielem ryzyka dla wszystkich ryzyk związanych z klimatem, podczas gdy dyrektor ds. zrównoważonego rozwoju działa jako właściciel ryzyka i jest odpowiedzialny za ich ocenę i zarządzanie. W 2022 r. Grupa Suntory przeprowadziła ocenę zagrożeń i możliwości związanych z klimatem, które mają wpływ na biznes i społeczeństwo. Ocena ta została opublikowana na stronie internetowej Grupy w ramach ujawnienia TCFD.

W 2021 r. SBFE przeprowadziła również ocenę ryzyka ABC w całej europejskiej działalności, przy wsparciu PwC. Ocena ta zidentyfikowała szereg zagrożeń, którymi obecnie się zajmujemy. Konflikt interesów i należyta staranność stron trzecich zostały zidentyfikowane jako główne zagrożenia regionalne, a zajęcie się nimi było priorytetem w 2022 roku. Ryzyko przekupstwa i korupcji zostało również utworzone dla każdego rynku w portalu zarządzania ryzykiem SBFE, jednak nie zostało ono jeszcze w pełni ocenione.



Zarządzanie Zrównoważonym Rozwojem

Dyrektor ds. zrównoważonego rozwoju w SBFE podlega bezpośrednio dyrektorowi generalnemu SBFE. Dyrektor ds. zrównoważonego rozwoju SBFE zasiada w Komitecie Sterującym ds. zrównoważonego rozwoju SBFE, a dyrektor generalny SBFE zasiada w Komitecie ds. zrównoważonego rozwoju SBF. Zespół kierowniczy SBFE otrzymuje aktualne informacje na temat zrównoważonego rozwoju od Komitetu Sterującego ds. Zrównoważonego Rozwoju SBFE i dyrektora ds. zrównoważonego rozwoju SBFE. Komitet Sterujący ds. Zrównoważonego Rozwoju SBFE jest wspierany przez grupy zadaniowe i mistrzów zrównoważonego rozwoju na każdym z naszych rynków. Komitet dostarcza aktualne informacje Komitetowi ds. Zrównoważonego Rozwoju SBF, który ostatecznie podlega Radzie Dyrektorów Suntory Holdings za pośrednictwem Globalnego Komitetu ds. Zrównoważonego Rozwoju.

Nasza strategia jest wspierana przez szereg zewnętrznych ram, inicjatyw i akredytacji. Każdy filar i obszar zainteresowania jest dostosowany do co najmniej jednego z celów zrównoważonego rozwoju ONZ, a nasze zobowiązania w pełni wspierają cele UE dotyczące zdrowszej żywności i napojów oraz gospodarki o obiegu zamkniętym. Jesteśmy sygnatariuszem Kodeksu postępowania UE w zakresie odpowiedzialnego biznesu spożywczego i [praktyk marketingowych](#). Ten kodeks postępowania zapewnia „wspólną ścieżkę aspiracji w kierunku zrównoważonych systemów żywnościowych” i nadal mapujemy i raportujemy nasze postępy w tym zakresie. Jesteśmy również aktywnym członkiem UNESDA, europejskiego stowarzyszenia handlu napojami bezalkoholowymi, pomagając w kształtowaniu i utrzymywaniu ich zobowiązań w zakresie zrównoważonego rozwoju. Na naszych priorytetowych rynkach jesteśmy również członkami lokalnych stowarzyszeń handlowych, na przykład uczestniczymy w Brytyjskim Stowarzyszeniu Napojów Bezalkoholowych, Francuskim Stowarzyszeniu Napojów Bezalkoholowych (B.R.F.) i Hiszpańskim Stowarzyszeniu Napojów Bezalkoholowych (ANFABRA).





Rada Dyrektorów Suntory Holdings

Globalny Komitet Zrównoważonego Rozwoju

Komitet ds. zrównoważonego rozwoju Suntory Beverage & Food (SBF)

Komitet Sterujący ds. Zrównoważonego Rozwoju Suntory Beverage & Food Europe (SBFE)

Komitet Sterujący ds. Zrównoważonego Rozwoju SBFE, składający się z członków Zespołu Kierownictwa Wykonawczego SBFE i Zespołu Liderów ds. Zrównoważonego Rozwoju, spotyka się co miesiąc, aby dokonać przeglądu postępów w realizacji naszych celów i zobowiązań oraz zapewnić cenne strategiczne spostrzeżenia i porady, zapewniając właściwy proces decyzyjny i odpowiedzialność, aby umożliwić postęp prac w zakresie zrównoważonego rozwoju w odpowiednim tempie.

Grupa zadaniowa ds. obszarów tematycznych

Konkretne tematy związane ze zrównoważonym rozwojem, na przykład zrównoważone tworzywa sztuczne, są obsługiwane przez grupy zadaniowe składające się z ekspertów i menedżerów ze wszystkich istotnych części firmy. Te grupy zadaniowe regularnie składają sprawozdania bezpośrednio Komitetowi Sterującemu ds. Zrównoważonego Rozwoju SBFE.

Menedżerowie zrównoważonego rozwoju rynku

Menedżerowie ds. zrównoważonego rozwoju i eksperci na każdym rynku (Francja, Hiszpania, GB&I i EECM-Benelux) przyczyniają się do rozwoju planowania zrównoważonego rozwoju i rozpowszechniają informacje i działania wśród swojego lokalnego zespołu.

Nasze Napoje

Napoje są tym, co robimy. Tak więc budowanie zrównoważonego biznesu musi zacząć się od nich. Chcemy tworzyć jak najlepsze napoje dla naszych konsumentów. Oczywiście oznacza to doskonały smak i jakość, ale oznacza to również próbę zapewnienia, że to, co sprzedajemy, przyczynia się do szczęśliwszego i zdrowszego życia. Poczyniliśmy już duże postępy w tworzeniu zdrowszych napojów, ograniczając ilość cukru i zwiększając asortyment napojów niskokalorycznych.



Mniej Cukru

Nasze podejście

W SBFE jesteśmy dumni z tego, że wyznaczamy standardy jako lider branży w zakresie redukcji cukru. W 2015 r. firmy tworzące SBFE wspólnie opracowały długoterminową ambicję ograniczenia dodatku cukru o 35% w całym naszym portfolio do 2025 r. Odzwierciedla to wagę, jaką przywiązujemy do zdrowego odżywiania, które jest kluczowym elementem naszej strategii zrównoważonego rozwoju. Poprzez UNESDA, europejskie stowarzyszenie producentów napojów bezalkoholowych, SBFE dołączyło również do innych firm z branży, aby zobowiązać się do zmniejszenia średniej zawartości cukrów dodanych w europejskich napojach bezalkoholowych o 10% w latach 2019–2025.

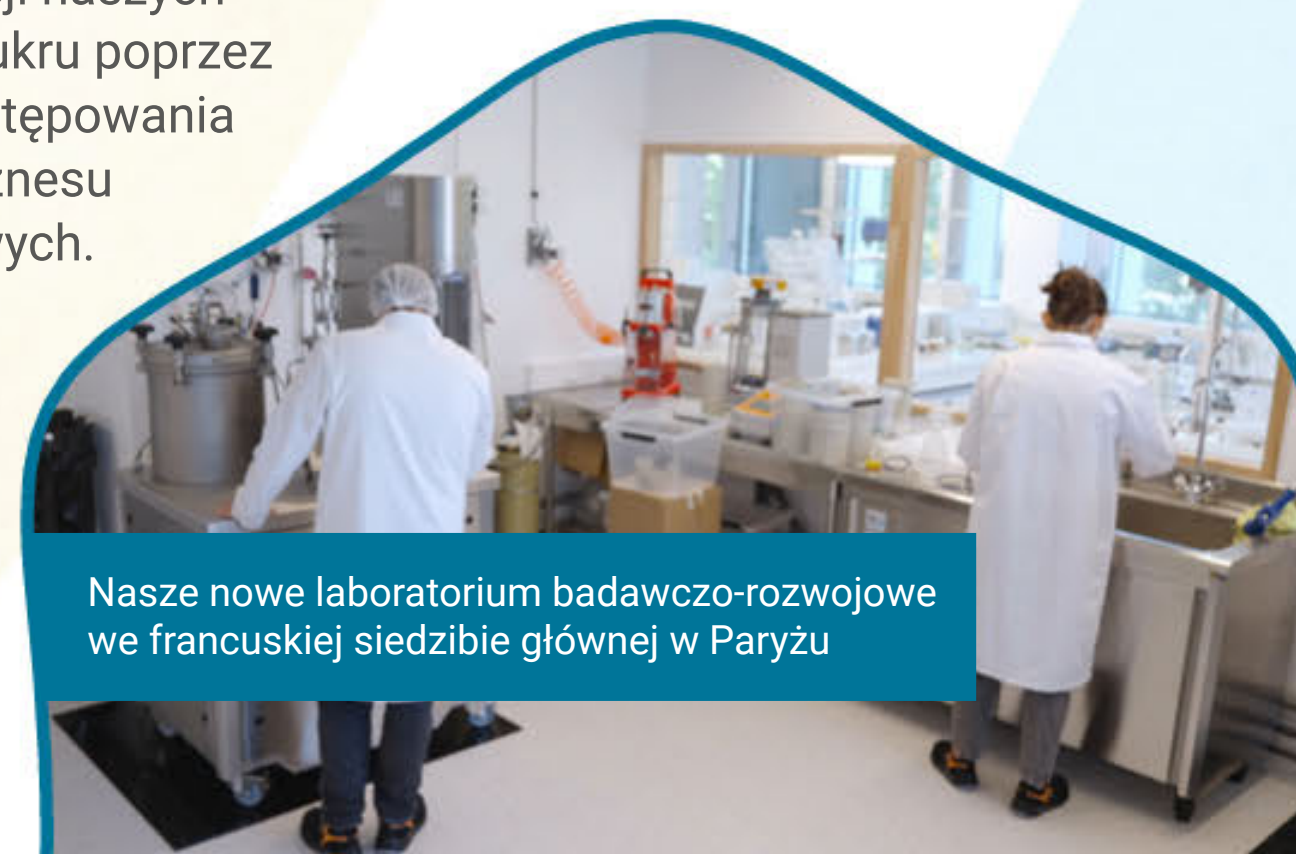
Aby zrealizować te zobowiązania, pracujemy nad dwiema uzupełniającymi się inicjatywami. Jedną z nich jest przeformułowanie wielu istniejących napojów w celu obniżenia zawartości cukru. Drugim jest stworzenie nowych, niskosłodzonych i niskokalorycznych napojów, aby poszerzyć zakres zdrowszych opcji dla konsumentów. Przeformułowanie napojów, w szczególności

kultowych smaków, takich jak Orangina, Lucozade i Ribena, nie jest łatwe. Dlatego przez długi czas dokonywaliśmy znacznych inwestycji w badania i rozwój, a nasi eksperci ds. smaku i żywienia nieustrudzenie pracowali nad innowacjami, poszukiwaniem nowych podejść i dzieleniem się najlepszymi praktykami na całym świecie. W tym roku nasze wysiłki w zakresie innowacji zostały wsparte przez uruchomienie nowego laboratorium badawczo-rozwojowego w naszej francuskiej siedzibie pod Paryżem. Laboratorium zostało zaprojektowane w celu ułatwienia ciągłego ulepszania opakowań i receptur naszych produktów, a my jesteśmy dumni, że zainwestowaliśmy 2 miliony euro w postępowe innowacje dla naszych flagowych marek.

Śledzimy poziom cukru w całym naszym portfolio za pośrednictwem naszej bazy danych cukru i informujemy o postępach w realizacji naszych zobowiązań dotyczących redukcji cukru poprzez coroczne składanie do Kodeksu postępowania UE w zakresie odpowiedzialnego biznesu spożywczego i praktyk marketingowych. Mamy dedykowanego kierownika programu, który koordynuje nasze wysiłki w zakresie redukcji cukru i śledzi nasze postępy w realizacji naszych zobowiązań.





Nasze wysiłki zmierzające do stopniowego zmniejszania zawartości cukru dotyczą całej naszej oferty i mają charakter długoterminowy.




Nasze nowe laboratorium badawczo-rozwojowe we francuskiej siedzibie głównej w Paryżu

Nasze postępy

 **Cel:**
35% redukcja dodanego cukru w latach 2015–2025

 **Postęp w stosunku do celu:**
24% redukcja dodanego cukru w stosunku do wartości wyjściowej*

 **Cel:**
Podwojenie sprzedaży napojów o zawartości cukru poniżej 5 g/100 ml w latach 2015–2025

 **Postęp w stosunku do celu:**
2,8 raza

*wartość bazowa z 2015 r.: 87 g cukru na litr
postęp w 2022 r.: 67 g cukru na litr

Wskaźnik	Jednostka	2022
Ilość sprzedanych produktów niskokalorycznych lub bezkalorycznych	%	18
Dodatek cukru w portfolio	kilogramy	133 miliony
Cukier usunięty w wyniku zmiany receptury	kilogramy	2,6 miliony

W 2022 r. osiągnęliśmy 24% redukcję dodanego cukru w stosunku do naszego poziomu bazowego. Udało nam się to osiągnąć poprzez zmniejszenie zawartości cukru w istniejących produktach dzięki nowym lub przeformułowanym recepturom. Od 2015 roku wprowadziliśmy prawie 300 zmian w recepturach naszych produktów w celu stworzenia zdrowszych napojów o niższej zawartości cukru. W 2022 r. obejmowało to zmniejszenie zawartości cukru w naszych formułach Schweppes w Polsce (co skutkowało zmniejszeniem o 1 000 ton cukru), naszym napojem Oasis Multifruits we Francji (z 7,7 mg / 100 ml do 7,4 mg / 100 ml) oraz naszym wariantem koncentratu Ribena w Wielkiej Brytanii (zmniejszenie o 0,2 mg / 100 ml), co oznacza, że nie jest już klasyfikowany jako HFSS (o wysokiej zawartości tłuszczu, cukru, soli). Od 2006 roku nasza receptura Oasis Tropical została czterokrotnie zmieniona, dzięki czemu zawartość cukru spadła o 27%.

Byliśmy również w stanie zapewnić naszym konsumentom zdrowsze opcje, wprowadzając nowe produkty o niskiej zawartości cukru lub kalorii. Na przykład we Francji wprowadziliśmy na rynek naszą niskokaloryczną herbatę Oasis Ice Tea Peach, podczas gdy w Wielkiej Brytanii kontynuowaliśmy poszukiwania zerowej lub niskokalorycznej alternatywy dla każdego z naszych najlepiej sprzedających się napojów.

Nasz ruch w kierunku zdrowszych napojów również odzwierciedla i przyczynia się do szerszej zmiany preferencji konsumentów. W ciągu ostatnich pięciu lat sprzedaż naszych napojów o niskiej lub zerowej zawartości cukru (mniej niż 5 gramów dodanego cukru na 100 ml) wzrosła niemal trzykrotnie.

Patrzenie w przyszłość

Będziemy nadal wprowadzać innowacje i rozwijać naszą linię napojów o zerowej/niskiej zawartości cukru i kalorii, aby zmniejszyć ilość cukru w całym portfolio naszych marek.

W 2023 r. wprowadzimy na rynek więcej napojów o zerowej zawartości cukru, w tym zerową wersję Lucozade Sport i Lucozade Alert, a także jeszcze bardziej ograniczymy ilość dodawanego cukru w całej firmie Schweppes. Będziemy również inwestować w kampanie marketingowe, aby upewnić się, że konsumenci są świadomi dostępnych opcji o zerowej zawartości cukru i kalorii.

Więcej Pozytywnych Wyborów

Nasze podejście

Zdajemy sobie sprawę z tego, jak ważne jest przekazywanie konsumentom informacji o wartościach odżywczych naszych produktów, aby mogli oni podejmować świadome decyzje i dokonywać pozytywnych wyborów dotyczących spożywanych produktów. Na wszystkich naszych rynkach jesteśmy sygnatariuszami standardów i wytycznych, które zapewniają stosowanie odpowiedzialnych praktyk marketingowych i etykietowania, a tym samym ułatwiają dokonywanie pozytywnych wyborów.

Aktywnie przyczyniamy się do realizacji zobowiązań UNESDA w zakresie zdrowia i żywienia, ze szczególnym uwzględnieniem odpowiedzialnego marketingu. Nie prowadzimy bezpośredniej sprzedaży skierowanej do dzieci poniżej 13 roku życia lub poniżej 16 roku życia w Wielkiej Brytanii. Ściśle przestrzegamy wytycznych UNESDA i nie sprzedajemy ani nie reklamujemy napojów bezalkoholowych w szkołach podstawowych. Tam, gdzie jesteśmy do tego upoważnieni, sprzedajemy tylko napoje bezcukrowe i niskokaloryczne w szkołach średnich i używamy tylko niemarkowych automatów, bez logo i informacji handlowych.

W Hiszpanii jesteśmy sygnatariuszami strategii NAOS dotyczącej żywienia, aktywności fizycznej i zapobiegania otyłości. Celem jest odwrócenie

trendu otyłości, promowanie zdrowego odżywiania i zachęcanie do aktywności fizycznej. Jesteśmy również sygnatariuszami Kodeksu PAOS, ram regulacyjnych dotyczących reklamy w celu zapobiegania otyłości. Ten kodeks samoregulacji monitoruje reklamy żywności w telewizji skierowane do dzieci w wieku 12 lat i młodszych oraz reklamy internetowe skierowane do dzieci w wieku poniżej 15 lat. Uczestniczymy również w programie HAVISA dotyczącym zdrowego stylu życia. W naszych reklamach telewizyjnych wykorzystujemy również komunikaty promujące zdrowe odżywianie i regularną aktywność fizyczną, z nowymi komunikatami w każdym miesiącu, takimi jak zachęcanie widzów do „stosowania zróżnicowanej, zbilansowanej i umiarkowanej diety” lub do „codziennej aktywności fizycznej”.

We Francji zapewniamy wyraźne oznaczenia wartości odżywczych, aby pomóc konsumentom w dokonywaniu zdrowszych wyborów. Od 2009 roku wykraczamy poza wymogi prawne, przekazując informacje takie jak wartość odżywcza na porcję, aby pomóc naszym konsumentom w jak najlepszym wykorzystaniu naszych napojów. Na naszej stronie internetowej opracowaliśmy treści edukacyjne dotyczące porcji referencyjnej w oparciu o zalecenia EFSA i ANSES, Francuskiej Agencji Żywności, Środowiska i Bezpieczeństwa i Higieny Pracy.



SBFE oferuje szeroką gamę napojów



Lucozade Sport jest wieloletnim partnerem Maratonu Londyńskiego



Sampling marki
Lucozade Alert

Nasze postępy

W 2022 r. dokonaliśmy przeglądu naszego Kodeksu postępowania w zakresie odpowiedzialnego marketingu w celu wprowadzenia zaktualizowanego Kodeksu w 2023 r.

Aby upewnić się, że nasz nowy Kodeks odzwierciedla aktualne najlepsze praktyki, dokonaliśmy przeglądu wszystkich istniejących kodeksów marketingowych i międzynarodowych standardów, przeprowadziliśmy wewnętrzne konsultacje z naszymi zespołami ds. prawnych, regulacyjnych, marketingowych i zewnętrznych oraz wprowadziliśmy nowe wytyczne i wymagania, aby odzwierciedlić nowoczesne praktyki marketingowe, takie jak e-gaming i influencer marketing. Analizujemy również, w jaki sposób szersze tematy zrównoważonego rozwoju, takie jak DE&I, powinny zostać uwzględnione w zaktualizowanym Kodeksie.

Patrzenie w przyszłość

W 2023 r. wprowadzimy nasz nowy Kodeks postępowania w zakresie odpowiedzialnego marketingu, który będzie miał zastosowanie do wszystkich marek w naszym portfolio.

Nasze marki będą również kontrolowane przez UNESDA w celu sprawdzenia ich zgodności ze zobowiązaniem do odpowiedzialnego marketingu skierowanego do dzieci, a także z lokalnymi przepisami i regulacjami dotyczącymi reklamy, marketingu i promocji.

Bardziej Naturalnie

Nasze podejście

Oprócz zmniejszenia zawartości cukru w naszych napojach, pracujemy również nad zwiększeniem ilości naturalnych składników stosowanych w naszych produktach. Oznacza to zmniejszenie liczby konserwantów, sztucznych barwników i sztucznych aromatów w naszym portfolio.

Aby śledzić nasze wysiłki, stworzyliśmy bazę danych, która zawiera liczbę konserwantów, sztucznych barwników i sztucznych aromatów zawartych w każdym napoju. Pozwala nam to regularnie monitorować nasze postępy w poprawie naturalnego profilu naszych napojów i identyfikować obszary, które wymagają szczególnej uwagi w celu poprawy.

Ściśle współpracujemy również z SBF Japan w celu opracowania naturalnego konserwantu, w ramach globalnej inicjatywy mającej na celu dostarczenie naturalnych zamienników dla istniejących konserwantów w naszych napojach. Obejmuje to działalność rozwojową wokół istniejących naturalnych alternatyw, takich jak stewia.

Nasze postępy

Od 2019 roku 81% naszych produktów nie zawiera sztucznych barwników, a 72% nie zawiera sztucznych aromatów.

W 2022 r. zwiększyliśmy wykorzystanie naturalnych barwników w naszym napoju Lucozade Original i zmniejszyliśmy stężenie sztucznego związku Acetaldehyde, który jest stosowany w kilku naszych napojach. Wprowadziliśmy również na rynek Oasis Ice Tea Peach, która nie zawiera konserwantów ani barwników.

Patrzenie w przyszłość

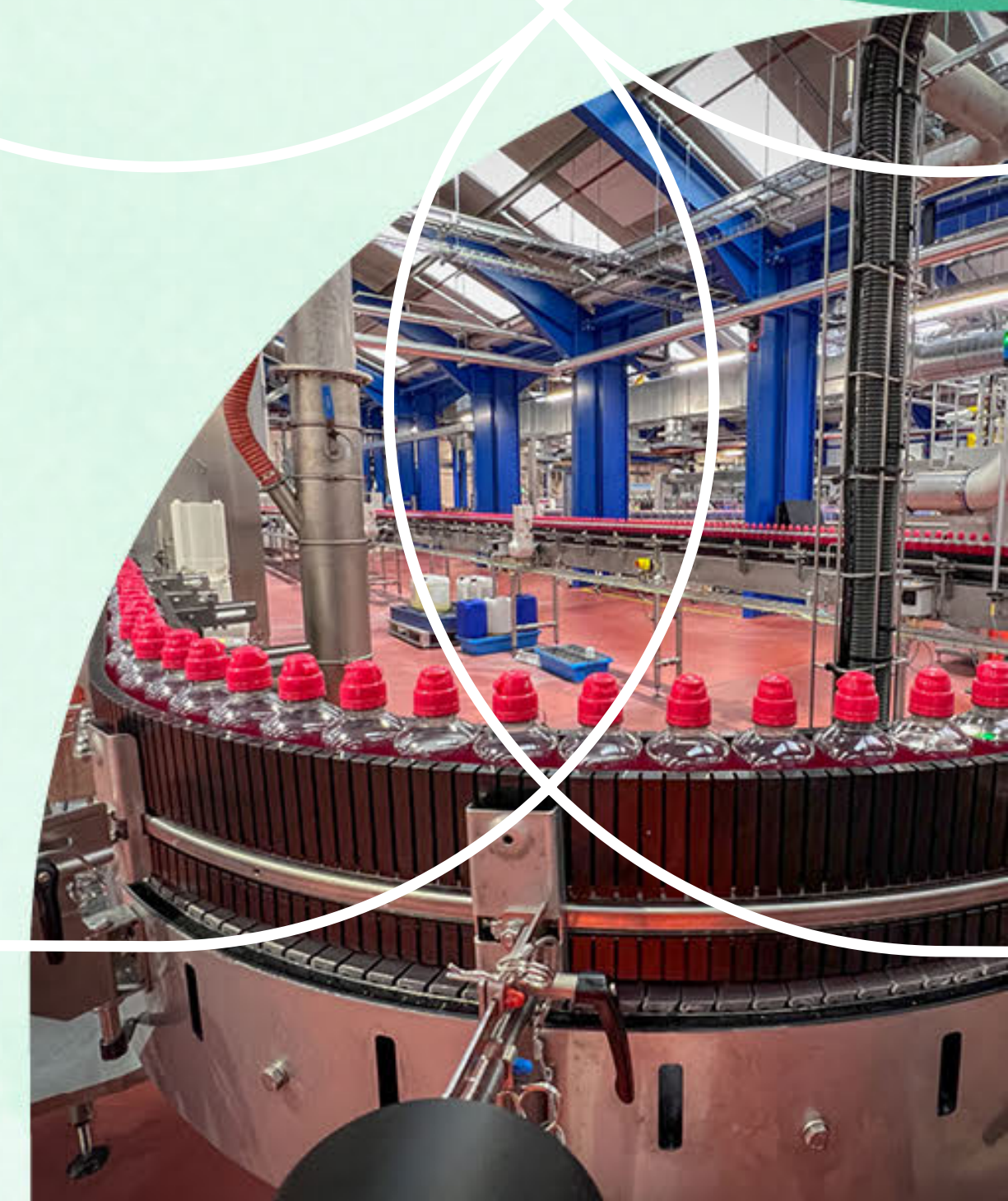
W miarę możliwości będziemy nadal pracować nad zwiększeniem wykorzystania naturalnych składników w naszych produktach.

W szczególności będziemy obserwować rozwój sytuacji w zakresie słodzików o wysokiej intensywności i naturalnych substancji słodzących, aby móc określić nasze podejście w przyszłości.



Nasze Zasoby

Rozumiemy wpływ, jaki nasza działalność może mieć na planetę i dążymy do zminimalizowania naszego śladu środowiskowego w całym cyklu życia naszych produktów. Od pozyskiwania naszych składników po produkcję, pakowanie i dystrybucję naszych produktów, zastanawiamy się, jak i gdzie możemy wprowadzić zmiany, aby zmniejszyć nasz wpływ na środowisko.



Mniej i Lepsze Materiały

Nasze podejście

Zrównoważony rozwój naszych opakowań i to, co dzieje się z nimi po opróżnieniu, jest dla nas niezwykle ważne. Branża napojów bezalkoholowych została zbudowana przede wszystkim na wygodzie. Teraz są inne priorytety, a naszym zadaniem jest uczynienie tych butelek i pojemników tak zrównoważonymi, jak to tylko możliwe.

W 2019 r. ogłosiliśmy nasz cel, aby do 2030 r. być pierwszą globalną firmą produkującą napoje, która będzie używać w 100% ekologicznych opakowań z tworzyw sztucznych. Oznacza to używanie opakowań wykonanych z materiałów pochodzenia roślinnego, plastiku pochodzącego z recyklingu lub plastiku, który nie jest wytwarzany przy użyciu paliw kopalnych, z których wszystkie mają mniejszy ślad węglowy. Aby osiągnąć ten cel, postawiliśmy sobie za cel wykorzystanie średnio co najmniej 50% zawartości tworzyw sztucznych pochodzących z recyklingu w całym naszym portfolio do 2025 r. lub wcześniej, a do 2030 r. nie będziemy już używać pierwotnego plastiku pochodzącego z paliw kopalnych. Początkowo skupiamy się na naszych trzech głównych markach, a naszym celem jest wykorzystanie w 100% plastiku pochodzącego z recyklingu w naszych butelkach Lucozade, Oasis i Schweppes do końca 2025 roku.

Projektujemy nasze produkty z myślą o obiegu zamkniętym i dążymy do tego, aby do 2025 r. 100% naszych opakowań podstawowych nadawało się do recyklingu. Plastik jest cenny, więc chcemy zbierać i poddawać recyklingowi jak najwięcej, aby tworzyć nowe butelki. Uznając ograniczenia obecnych technologii recyklingu, inwestujemy w nowe i innowacyjne sposoby radzenia sobie z odpadami i tworzenia prawdziwego obiegu zamkniętego. Od 2019 r. jesteśmy częścią konsorcjum założonego w celu skalowania pionierskiej technologii recyklingu „enzymatycznego” firmy Carbios.

Ta przełomowa technologia całkowicie rozkłada plastik podczas procesu recyklingu, umożliwiając jego nieskończony recykling z powrotem do tego, z czego pochodzi – naszych butelek.



Wizyta zespołu ds. badań i rozwoju, zaopatrzenia i zrównoważonego rozwoju w zakładzie demonstracyjnym Carbios



Karta Schweppes może zostać wydana w Hiszpanii

Staramy się również odchodzić od opakowań plastikowych tam, gdzie to możliwe i zwracamy uwagę na nasze opakowania wtórne. W przypadku opakowań zbiorczych na puszki i szklane butelki, które produkujemy we własnym zakresie, pracujemy nad przejściem z folii plastikowej na karton, *starannie rozważając wpływ wszelkich proponowanych zmian na emisję gazów cieplarnianych*, a do końca 2023 r. chcemy, aby średnio w całym naszym portfolio zawartość materiałów pochodzących z recyklingu wynosiła 50%.

W 100% zrównoważone opakowania plastikowe do 2030 r.



Cele:

Minimum 50% plastiku z recyklingu w naszych butelkach do 2025 r.



2021 postęp:

Średnio 18% plastiku pochodzącego z recyklingu



2022 postęp:

Średnio 36% plastiku pochodzącego z recyklingu



Cele:

opakowania w 100% nadające się do recyklingu (pierwotnego) do 2025 r.



2021 postęp:

Średnio 77% nadaje się do recyklingu



2022 postęp:

Średnio 75% nadaje się do recyklingu

Nasze postępy

Jesteśmy na dobrej drodze do osiągnięcia naszych celów w zakresie zrównoważonych opakowań z tworzyw sztucznych, zwiększając wykorzystanie plastiku z recyklingu (rPET) w naszych butelkach z 18% w 2021 r. do 36% w 2022 r. Poprawa ta była wynikiem znacznego postępu w naszych głównych markach.

Na przykład w Wielkiej Brytanii nasze butelki Lucozade Sport (z wyjątkiem nakrętki i etykiety) są teraz wykonane w 100% z plastiku pochodzącego z recyklingu, podczas gdy w Hiszpanii całe nasze portfolio Schweppes przeszło na butelki wykonane w 100% z plastiku pochodzącego z recyklingu. Jesteśmy niezwykle dumni z tego osiągnięcia, szczególnie biorąc pod uwagę wyzwania branżowe związane z zapewnieniem dostaw wysokiej jakości plastiku pochodzącego z recyklingu spożywczego oraz rosnące koszty tego materiału.

Odsetek naszych opakowań nadających się do recyklingu zmniejszył się w tym roku z 77% w 2021 r. do 75% w 2022 r. Jest to w dużej mierze spowodowane wzrostem produkcji Lucozade, która jest obecnie odpowiedzialna za większość naszych opakowań nienadających się do recyklingu. Przeprojektowanie naszych butelek Lucozade tak, aby do 2025 r. nadawały się do recyklingu, pozostaje dla nas najwyższym priorytetem. Kontynuujemy również nasze wysiłki w celu zapewnienia, że nasze butelki mogą być ponownie przetworzone na butelki, proces znany jako recykling „butelka do butelki”. W 2022 r. usunęliśmy plastikową folię na butelkach Lucozade Sport i zastąpiliśmy ją małą, częściową plastikową osłoną. Oznacza to, że butelki mogą być teraz sortowane w czystym strumieniu odpadów w brytyjskich centrach recyklingu i przekształcane w przetworzony plastik. Podobnie we Francji zmieniliśmy nasze 1,5-litrowe butelki Canada Dry i Gini z zielonego na przezroczysty plastik, dzięki czemu można je ponownie przetworzyć na butelki.



Schweppes poddaje recyklingowi plastikowe butelki

Wreszcie, ciężko pracowaliśmy nad zmniejszeniem zużycia plastikowych opakowań i poczyniliśmy znaczne postępy w zakresie opakowań wtórnych. Na przykład w tym roku w Hiszpanii przeszliśmy z plastikowej folii termokurczliwej na tekturowe pierścienie dla wszystkich naszych opakowań zbiorczych puszek i szklanych butelek, wszystkie opakowania wtórne Schweppes zawierają teraz 50% plastiku pochodzącego z recyklingu, a wszystkie plastikowe materiały w punktach sprzedaży, których używamy w supermarketach, są w pełni nadające się do recyklingu.



Rozlewnia w
Wielkiej Brytanii

Naszym priorytetem na rok 2023 i kolejne lata będzie dalsza praca nad osiągnięciem naszych celów w zakresie zrównoważonych opakowań z tworzyw sztucznych. Zwiększenie wykorzystania plastiku pochodzącego z recyklingu w naszych butelkach pozostanie dla nas głównym celem, ponieważ zamierzamy przenieść nasze portfolio z 44% plastiku pochodzącego z recyklingu w 2023 roku do 63% w 2024 roku.

Patrzenie w przyszłość

Aby pomóc w osiągnięciu tych celów, nasze linie Oasis i Schweppes, a także nasza marka La Casera w Hiszpanii, przejdą w 100% na plastik pochodzący z recyklingu do końca 2023 r., Trina i Sunny Delight przejdą w 50% na plastik pochodzący z recyklingu w 2024 r., a butelki Lucozade Energy w Wielkiej Brytanii przejdą z 30% na 100% na plastik pochodzący z recyklingu od 2024 r. Będziemy również wdrażać kluczowe inicjatywy mające na celu włączenie materiałów pochodzących z recyklingu do naszych opakowań wtórnych i dalsze wspieranie firmy Carbios w skalowaniu jej technologii.

W nadchodzącym roku zamierzamy również kontynuować naszą pracę nad zmniejszeniem ilości używanych przez nas plastikowych opakowań. Lucozade Energy planuje jeszcze bardziej zmniejszyć rozmiar swojego rękawa, co doprowadzi do redukcji rzędu 690 ton plastiku, a my wprowadzimy zmiany w naszych 38-milimetrowych nakrętkach do butelek Oasis w innych naszych zakładach we Francji. Będziemy również uczestniczyć w testach z detalistami w celu zbadania możliwości usunięcia plastikowych opakowań zbiorczych.

Wreszcie, od końca 2023 r. do lipca 2024 r., zgodnie z dyrektywą w sprawie tworzyw sztucznych jednorazowego użytku, zamienimy nasze nakrętki do butelek w SBFE na nakrętki przywiązane, aby można je było przechwytywać do recyklingu wraz z butelkami.

Mniej Odpadów

Nasze podejście

W SBFE nasze wysiłki w zakresie zarządzania odpadami kierują się trzema głównymi celami: do 2023 r. nie wysyłać żadnych odpadów na wysypiska z naszych fabryk i magazynów należących do SBFE, do 2030 r. poddać recyklingowi 100% naszych odpadów nadających się do recyklingu z tych miejsc oraz do 2030 r. o połowę zmniejszyć ilość odpadów spożywczych.

W każdej fabryce ustalamy roczne cele dotyczące odpadów dostosowane do naszych celów na rok 2030. Aby śledzić nasze postępy w realizacji tych celów, co miesiąc analizujemy i rejestrujemy ilość odpadów wytwarzanych w każdym zakładzie, w podziale na rodzaj odpadów i proces przetwarzania. Pozwala nam to zidentyfikować obszary wymagające poprawy i w razie potrzeby wprowadzić odpowiednie, dostosowane plany działania. W związku z tym w każdej fabryce przeprowadziliśmy inwentaryzację wszystkich materiałów, które nie są jeszcze poddawane recyklingowi, abyśmy mogli zidentyfikować szybkie korzyści i możliwości dla poszczególnych działów.



Aby pomóc nam w osiągnięciu postępów w realizacji naszych celów, utworzyliśmy również grupę zadaniową ds. odpadów SBFE, z konkretnymi grupami zajmującymi się zarządzaniem odpadami przemysłowymi i redukcją odpadów żywnościowych. Grupa zadaniowa, która skupia specjalistów z każdej fabryki, rynku i określonych działów, takich jak zaopatrzenie, spotyka się regularnie, aby dzielić się wiedzą i promować wdrażanie najlepszych praktyk w całej firmie. Ściśle współpracujemy również z naszymi dostawcami usług zarządzania odpadami, aby utrzymać ich zgodność z naszymi wewnętrznymi wymaganiami i celami.

W SBFE wdrażamy również własne standardy środowiskowe we wszystkich fabrykach, jako część naszych standardów środowiskowych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy (EHSR). Wdrożenie tych standardów i obowiązujących przepisów EHS jest poddawane zewnętrznemu audytowi co dwa lata.



Cele:

Wysyłanie zerowej ilości odpadów na wysypiska z naszych fabryk i magazynów należących do SBFE do 2023 r.



2021 postęp:

2,5% odpadów innych niż niebezpieczne wysyłanych na składowiska



2022 postęp:

1,1% odpadów innych niż niebezpieczne wysyłanych na składowiska



Cele:

Recykling 100% odpadów nadających się do recyklingu z fabryk i magazynów należących do SBFE do 2030 r.



2021 postęp:

93,3% odpadów fabrycznych poddanych recyklingowi



2022 postęp:

94,2% odpadów fabrycznych poddanych recyklingowi



Cele:

O połowę mniej odpadów żywnościowych do 2030 r. (w porównaniu do 2019 r.)*



2021 postęp:

4 352 ton (+17% w porównaniu z 2019 r.)**



2022 postęp:

4 154 ton (+11% w porównaniu z 2019 r.)**

*wartość bazowa z 2019 r.: 3 730 ton

**Dane oparte na starym zakresie, oczekujące na ponowne obliczenie. Zakres odpadów żywnościowych został ponownie zdefiniowany w 2023 r., aby objąć 100% łańcucha dostaw żywności SBFE i wykluczyć żywność przekierowaną na paszę dla zwierząt lub do banków żywności


Nasze postępy

W 2022 r. poczyniliśmy znaczne postępy w realizacji naszych celów w zakresie gospodarki odpadami. Nasze fabryki w Carcagente, Gadagne i Tordera przestały wysyłać odpady na wysypiska i poddaliśmy recyklingowi 95% odpadów nadających się do recyklingu generowanych w naszych fabrykach i magazynach. Postęp ten był w dużej mierze spowodowany ulepszeniami, które wprowadziliśmy w ciągu roku w systemach zarządzania odpadami w naszych obiektach. Obejmowały one poprawę dokładności naszego systemu zarządzania danymi dotyczącymi odpadów, wprowadzenie inwentaryzacji materiałów, które nie zostały jeszcze poddane recyklingowi w każdej fabryce, poprawę segregacji odpadów i współpracę z naszymi wykonawcami odpadów w celu bardziej wydajnego recyklingu. Na przykład, aby usprawnić nasz system segregacji odpadów, przeprowadziliśmy sesje szkoleniowe dla naszych pracowników i sprawiliśmy, że oznakowanie i lokalizacja naszych pojemników na surowce wtórne stały się bardziej przyjazne dla użytkownika.

Ciężko pracowaliśmy również nad zwiększeniem świadomości znaczenia zapobiegania powstawaniu odpadów i zarządzania nimi wśród naszych pracowników biurowych w 2022 roku. Na przykład w naszej siedzibie głównej SBFS w Madrycie wyeliminowano indywidualne pojemniki na odpady, dzięki czemu pracownicy muszą segregować swoje odpady, a także uruchomiono projekt „Zero papieru” w celu zmniejszenia zużycia papieru w obszarze obsługi klienta.

Zmniejszenie marnotrawstwa żywności jest również dla nas ważne i wiemy, że mamy jeszcze wiele do zrobienia, jeśli chcemy osiągnąć nasz cel na 2030 rok. Ilość odpadów żywnościowych wzrosła od czasu wyznaczenia celu w 2019 r. ze względu na wzrost produkcji, ale z zadowoleniem odnotowaliśmy spadek w 2022 r. w porównaniu z 2021 r. Aby wspomóc nasze wysiłki na rzecz ograniczenia marnotrawstwa żywności, zwiększamy świadomość na ten temat w całej firmie i analizujemy dane w celu zidentyfikowania pierwotnych przyczyn i wdrożenia rozwiązań tam, gdzie to możliwe. W 2022 r. nadal wspieraliśmy banki żywności na naszych rynkach, przekierowując nadwyżki produktów tam, gdzie było to możliwe. Na przykład nasza fabryka w Toledo w Hiszpanii wysłała do banków żywności 1700 kartonów nadwyżek produktów, których termin przydatności do spożycia upłynął, ale które nadal nadawały się do spożycia. SBF GB&I świętowała również w tym roku osiągnięcie kamienia milowego, ogłaszając redystrybucję ponad 3 milionów nadwyżek butelek* Lucozade, Ribena i Orangina wśród osób borykających się z brakiem bezpieczeństwa żywnościowego, w ramach długoterminowej współpracy z organizacją charytatywną FareShare zajmującą się redystrybucją żywności. [Zobacz nasze Spotlight na: FareShare, aby dowiedzieć się więcej o tym partnerstwie.](#)

*FareShare mierzy objętość darowizn napojów bezalkoholowych w ekwiwalentach 250 ml – obejmuje więc różne formaty napojów oferowanych przez SBF GB&I. SBF GB&I przekazało równowartość 3,156 miliona 250 ml napojów



Wizyta pracowników w zakładzie utylizacji odpadów w Amsterdamie

Spotlight na: FareShare

W Wielkiej Brytanii od 2018 r. współpracujemy z charytatywną siecią redystrybucji żywności FareShare w celu walki z głodem i marnowaniem żywności. FareShare zbiera nadwyżki żywności i napojów nadające się do spożycia z całej branży i przekazuje je do sieci prawie 9 500 organizacji charytatywnych i grup społecznych.

Od 2020 roku, dzięki naszej długoterminowej współpracy z FareShare, przekazaliśmy ponad 3 miliony nadwyżek butelek Lucozade, Ribena i Orangina ponad 4 722 organizacjom charytatywnym, m.in.: 1 460 organizacji wspierających osoby o niskich lub zerowych dochodach, 431 służb zajmujących się bezdomnością, 239 grup społecznych działających na rzecz osób starszych i 61 organizacji wspierających osoby cierpiące na choroby psychiczne.

Osiągnięcie to zbiegło się również w czasie z uzyskaniem przez SBF GB&I statusu oficjalnego wiodącego partnera żywnościowego FareShare. Program ten wyróżnia firmy, które dzięki współpracy z FareShare dostarczają pożywną, zdrową żywność osobom zagrożonym głodem, oszczędzając organizacjom charytatywnym pieniądze na rachunkach za żywność i zmniejszając swój ślad węglowy i wodny w zakresie 3.



Patrzenie w przyszłość

W 2023 r. będziemy badać sposoby zaprzestania wysyłania odpadów na wysypiska z naszej fabryki w Toledo i pracować nad zwiększeniem wskaźników recyklingu we wszystkich naszych fabrykach.

Będziemy opracowywać konkretne plany działania dla każdej fabryki i współpracować z poszczególnymi firmami zajmującymi się gospodarką odpadami w celu ich wdrożenia. Będziemy również dodawać konkretne wymagania dostosowane do naszych celów zrównoważonego rozwoju do naszych umów z dostawcami usług gospodarki odpadami, gdy umowy te zostaną odnowione w 2023 roku.

Jeśli chodzi o marnowanie żywności, będziemy nadal pracować nad identyfikacją obszarów, w których możemy dokonać redukcji. W 2023 r. ponownie zdefiniujemy zakres naszego celu, aby objąć 100% łańcucha dostaw żywności SBFE i wykluczyć żywność przekierowaną na paszę dla zwierząt lub do banków żywności.



Fabryka SBFE w
Toledo, Hiszpania

Szanuj Wodę

Nasze podejście

Woda jest częścią wszystkiego, co robimy jako firma. Aby chronić ten cenny zasób dla przyszłych pokoleń, nieustannie wprowadzamy innowacje w celu zmniejszenia zużycia wody w naszych działaniach i inwestujemy w ekosystemy otaczające nasze źródła wody.

Naszym celem jest zmniejszenie wodochłonności* produkcji w naszych fabrykach o 20% do 2030 roku. Aby poczynić postępy w realizacji tego celu, ustaliliśmy cele w zakresie redukcji zużycia wody w każdej z naszych fabryk i opracowaliśmy dostosowane do nich plany działania. Postępy w realizacji tych planów są ściśle monitorowane. Aby pomóc w promowaniu zrównoważonej gospodarki wodnej w naszych fabrykach, inwestujemy w nowe technologie w celu zmniejszenia zużycia wody i tworzymy nowe inicjatywy wewnętrzne, które pozwalają nam być tak oszczędnymi, jak to tylko możliwe. Ściśle monitorujemy i zarządzamy jakością wody odprowadzanej z każdej fabryki, zgodnie z obowiązującymi przepisami.

Oprócz działań mających na celu ograniczenie zużycia wody w naszych fabrykach, inwestujemy również w inicjatywy związane z oszczędzaniem wody i edukacją.



Cele:

Zmniejszenie zużycia wody* o 20% w naszej bezpośredniej działalności do 2030 r. (w porównaniu z wartością bazową z 2015 r.**)



2021 postęp:

redukcja o 12%



2022 postęp:

redukcja o 15%

*Ilość pobranej wody na kilolitr produkcji

** Poziom bazowy z 2015 r: 2,34 kl/kl

Wskaźnik	Jednostka	2022
Zużycie wody	Megalitry	1 929
Całkowity pobór wody według źródła	Megalitry	3 434
<i>Woda miejska</i>	Megalitry	1 797
<i>Wody gruntowe</i>	Megalitry	1 637
Pobór wody z lokalizacji o wysokim lub ekstremalnie wysokim stresie wodnym (% całkowitego poboru wody)***	%	19,2
Całkowity zrzut wody według miejsca przeznaczenia	Megalitry	1 504
<i>Rzeka</i>	Megalitry	420
<i>Kanalizacja</i>	Megalitry	1 084

***Pobór wody z Toledo

Zbiornik Embalse del Guajaraz

Nasze postępy

W 2022 r. zmniejszyliśmy wodochłonność* produkcji w naszych własnych fabrykach o 15% w stosunku do poziomu wyjściowego z 2015 r. i o 3,5% od 2021 r.

Ulepszenia te są wynikiem kilku różnych inicjatyw wdrożonych w tym roku, w tym modernizacji naszych systemów pomiaru wody, co pozwala nam łatwo zidentyfikować możliwości poprawy w naszych obiektach, oraz modernizacji naszych stacji uzdatniania wody, co poprawia naszą zdolność do redukcji i ponownego wykorzystania zmarnowanej wody. Byliśmy również w stanie zmniejszyć zużycie wody poprzez optymalizację procesu czyszczenia i zastąpienie starego sprzętu najnowocześniejszą, wodooszczędną technologią. Przykładowo, wprowadzone w tym roku ulepszenia w systemie czyszczenia w miejscu stosowanym w naszych hiszpańskich fabrykach pomogły zoptymalizować wykorzystanie wody do płukania i zmniejszyć jej zużycie. We Francji, nowy wodooszczędny pasteryzator, który zainstalowaliśmy w naszej fabryce w La Courneuve, pomoże nam zaoszczędzić 6 000 m³ wody rocznie. Wreszcie, w niektórych obszarach skupiliśmy się na wymianie sprzętu na alternatywne rozwiązania, które w ogóle nie zużywają wody. Na przykład we Francji zainwestowaliśmy 500 000 euro w ciągu ostatnich trzech lat, aby zastąpić płuczki wodne podczas produkcji puszek płuczkami powietrznymi. Używanie silnych podmuchów powietrza do czyszczenia puszek zamiast wody pozwoli nam zaoszczędzić ponad 39 200 m³ wody rocznie.

Oprócz naszych wysiłków na rzecz ograniczenia zużycia wody, w 2022 r. nadal wspieraliśmy inicjatywy na rzecz oszczędzania wody i edukacji.



Aby uczcić Światowy Dzień Wody, SBF **GB&I** nawiązało współpracę z Severn Rivers Trust w celu uruchomienia Water Wisdom Days dla lokalnych społeczności w całej Wielkiej Brytanii. Water Wisdom Days miały na celu podkreślenie, dlaczego cykl życia wody jest tak ważny i zachęcenie uczestników do refleksji i działania na rzecz zachowania i ochrony naszej wody, rzek i dzikiej przyrody. W tym roku w Gloucestershire, Shropshire i Worcestershire odbyły się łącznie 24 wydarzenia rodzinne. Partnerstwo to zostało zainspirowane projektami edukacji wodnej stworzonymi przez Suntory Holdings w Japonii, znanymi jako program Mizuiku.

W **Hiszpanii** uruchomiliśmy naszą inicjatywę Guardianes del Tajo, nowy projekt ochrony wody działający w zbiorniku Guajaraz. Trzyletni projekt ma na celu poprawę jakości i dostępności wody ze zbiornika Guajaraz, jednego z trzech zbiorników dostarczających wodę do naszej fabryki w Toledo, oraz zaangażowanie społeczeństwa w kwestie związane z ekosystemem wodnym. W tym roku współpracowaliśmy z takimi organizacjami jak uniwersytet w Alcalá i konsultantami środowiskowymi, MEDIODES, w celu określenia stanu zbiornika i dorzecza rzeki Guajaraz, a w 2023 r. wdrożymy działania oparte na wynikach tych badań. W tym samym czasie zapewniliśmy edukację wodną dzieciom w prowincji Toledo, poprzez uruchomienie naszego programu Mizuiku w Hiszpanii. Przeprowadziliśmy serię zajęć w szkołach i w terenie, w których wzięło udział ponad 400 dzieci.




We **Francji** kontynuowaliśmy naszą wieloletnią współpracę z Grand Parc Miribel Jonage, pomagając chronić i przywracać cenne i różnorodne biologicznie lasy łęgowe wokół Rodanu oraz zapewniać programy edukacji ekologicznej dla lokalnych rodzin. Do końca 2022 r. ponad 20 600 osób odwiedziło „L'Îlot”, centrum edukacji wodnej i przyrodniczej Grand Parc, w tym dzieci w wieku szkolnym, grupy rekreacyjne, firmy i ogół społeczeństwa.

Patrzenie w przyszłość

Będziemy nadal dążyć do osiągnięcia naszych celów w zakresie redukcji zużycia wody w 2023 r. i planujemy szereg inicjatyw mających na celu zmniejszenie zużycia wody.

Obejmują one kontynuację niektórych ulepszeń, które rozpoczęliśmy w 2022 r., takich jak modernizacja naszych stacji uzdatniania wody, ulepszenie naszych systemów pomiaru wody i optymalizacja naszego procesu czyszczenia. Będziemy również identyfikować wszelkie inne urządzenia, które możemy zastąpić alternatywnymi rozwiązaniami, które nie zużywają wody, takimi jak sprzęt do dezynfekcji, który wykorzystuje obróbkę UV zamiast pasteryzacji.

Będziemy również rozszerzać nasze wysiłki w zakresie ochrony wody i edukacji poprzez projekt wodny w Ghanie i oficjalne uruchomienie naszego programu Mizuiku w Wielkiej Brytanii.



Jedno z działań Mizuiku w Hiszpanii odbywające się nad zbiornikiem Guajaraz (Toledo)

Redukcja Emisji

Podejście

W 2019 r. wyznaczyliśmy ambitne cele redukcji emisji zatwierdzone przez inicjatywę Science Based Targets. Do 2030 r. jesteśmy zobowiązani do zmniejszenia emisji gazów cieplarnianych z zakresu 1 i 2 o 50%, a emisji z zakresu 3 o 30% w stosunku do poziomu bazowego z 2019 r. Zobowiązaliśmy się również do osiągnięcia zerowej emisji dwutlenku węgla netto do 2050 r. lub wcześniej w całym naszym łańcuchu wartości.

Aby osiągnąć te cele, ustanowiliśmy dwa programy redukcji, z których jeden koncentruje się na emisjach z zakresu 1 i 2, a drugi na emisjach z zakresu 3. Dla każdego programu określiliśmy globalne i lokalne mapy drogowe oraz powiązane plany działania, które są koordynowane centralnie. Działania zidentyfikowane w celu zmniejszenia emisji w zakresie 1 i 2 obejmują poprawę efektywności energetycznej w naszych fabrykach, pozyskiwanie energii odnawialnej dla naszych fabryk i biur, produkcję własnej energii odnawialnej oraz zmniejszenie śladu węglowego naszej floty.

Obliczamy nasze emisje z zakresu 1 i 2 dwa razy w roku, a emisje z zakresu 3 raz, w ramach corocznych obliczeń całkowitego śladu węglowego. Porównujemy te wyniki z naszymi rocznymi celami i oceniamy naszą trajektorię w kierunku naszych ambicji na 2030 r., dostosowując plany działania i priorytety projektów tam, gdzie to konieczne, aby utrzymać nasze postępy na właściwym torze.

Zerowa emisja netto do 2050 r. lub wcześniej w całym łańcuchu wartości



Cele:

50% redukcja emisji gazów cieplarnianych zakresu 1 i 2



Postępy w realizacji celów:

18,9% redukcja w stosunku do wartości bazowej



Cele:

30% redukcja emisji gazów cieplarnianych zakresu 3



Postępy w realizacji celów:

12,9% redukcja w stosunku do wartości bazowej

Emisje	Jednostka	linia bazowa 2019	2021	2022
Zakres 1	tCO2e	53 691	51 545	53 410
Zakres 2 (w oparciu o rynek)	tCO2e	12 296	100	133
Zakres 2 (na podstawie lokalizacji)	tCO2e	12 295,9	10 590,8	10 264,8
Zakres 3	tCO2e	1 404 855	1 250 279	1 224 277
Całkowita emisja*	tCO2e	1 470 842	1 301 924	1 277 820
Wskaźnik intensywności emisji**	tCO2e/kL	0,600	0,523	0,476

*Całkowite emisje obliczone na podstawie wartości Zakresu 2 (rynkowych)

**Wielkość produkcji z należących do SBFE rozlewni i fabryk koncentratów oraz produkcja marek SBFE od producentów kontraktowych i franczyzowych

Nasze postępy

W 2022 r. zmniejszyliśmy nasz całkowity ślad węglowy o 1,9%. Oznacza to, że zmniejszyliśmy nasz całkowity ślad węglowy o 13,1% w stosunku do poziomu wyjściowego z 2019 roku. Obejmuje to redukcję emisji gazów cieplarnianych z zakresu 1 i 2 o 18,9% oraz redukcję emisji gazów cieplarnianych z zakresu 3 o 12,9% w stosunku do poziomu bazowego z 2019 r.

Od 2019 r. osiągnęliśmy redukcje w zakresie 1 i 2 dzięki ciągłemu wykorzystaniu odnawialnej energii elektrycznej w naszych fabrykach i budynkach własnych oraz rozwojowi rodzimej zielonej energii. W naszej fabryce w Carcagente mamy teraz panele słoneczne, które w 2022 r. wyprodukowały 15% energii elektrycznej zużywanej na miejscu. Pod koniec roku rozpoczęliśmy również instalację paneli słonecznych w drugiej fabryce i mamy nadzieję rozpocząć tam produkcję energii elektrycznej ze źródeł odnawialnych w 2023 roku.

Zmniejszyliśmy również intensywność emisji poprzez wprowadzenie kilku środków mających na celu optymalizację efektywności energetycznej w naszych fabrykach, w tym zwiększenie naszych możliwości monitorowania, modernizację naszych systemów regulacji temperatury w celu lepszego wykrywania strat ciepła, wymianę sprzętu produkcyjnego na bardziej wydajne alternatywy oraz przejście na elektryfikację tam, gdzie to możliwe. Na przykład we Francji wdrożyliśmy nowe narzędzie do modelowania zużycia energii, aby lepiej monitorować nasze zużycie energii, a także utworzyliśmy nowe pełnoetatowe stanowisko poświęcone promowaniu efektywności energetycznej w naszych zakładach.

W 2022 r. skupiliśmy się również na transporcie. Aby zmniejszyć emisję gazów cieplarnianych związaną z naszą flotą, zmodernizowaliśmy część naszych pojazdów transportowych, aby spełniały normy emisji Euro 6, zoptymalizowaliśmy trasy dostaw i poprawiliśmy wskaźniki wypełnienia pojazdów. We Francji optymalizacja współczynników wypełnienia i tras pozwoliła na zmniejszenie o 2% odległości pokonywanych przez puste ciężarówki na długich dystansach. Podjęliśmy również inicjatywę zastąpienia wysokoemisyjnych paliw alternatywnymi paliwami o niższej emisji, takimi jak biodiesel OLEO100 produkowany z rzepaku, na niektórych trasach i zaczęliśmy badać wykorzystanie pociągów w naszej sieci transportowej.

Aby pomóc w naszych wysiłkach na rzecz redukcji emisji w zakresie 3, zakończyliśmy prace mające na celu zidentyfikowanie naszych najbardziej emisyjnych kategorii i podkategorii oraz rozpoczęliśmy proces mapowania naszych dostawców w tych kategoriach. Pomoże nam to skoncentrować nasze wysiłki na tych obszarach, w których możemy mieć największy wpływ. W 2022 r. byliśmy w stanie zmniejszyć emisje w zakresie 3 dzięki naszym ciągłym wysiłkom na rzecz zmniejszenia ilości dodawanego cukru w naszych napojach i zwiększonemu wykorzystaniu materiałów pochodzących z recyklingu w materiałach opakowaniowych. Wdrożyliśmy również różne inicjatywy związane z podróżami pracowniczymi, takie jak instalacja punktów ładowania elektrycznego w naszej siedzibie głównej w Wielkiej Brytanii, aby wspierać tych pracowników, którzy już przesiedli się na samochód elektryczny. Chociaż podróże służbowe nie są jednym z naszych największych czynników wpływających na emisje w zakresie 3, staramy się zachęcać naszych pracowników do ograniczania własnego śladu węglowego tam, gdzie to możliwe.



Panele słoneczne w naszej fabryce Citresa w Hiszpanii

Wreszcie, chcemy, aby każdy w SBFE odegrał swoją rolę w zmniejszaniu naszego śladu węglowego, dlatego pracujemy nad zwiększeniem świadomości zmian klimatycznych wśród pracowników. W ramach naszego wewnętrznego Tygodnia Świadomości Zielonej Planety nasz menedżer ds. klimatu przeprowadził sesję dla pracowników na temat obliczania własnego śladu węglowego. W tym roku przeprowadziliśmy również warsztaty Climate Fresk we Francji z udziałem ponad 170 pracowników, aby przekazać im podstawową wiedzę naukową na temat zmian klimatycznych i zachęcić ich do podjęcia działań. Naszym celem jest, aby wszyscy pracownicy we Francji ukończyli te warsztaty do 2024 roku.

Patrzanie w przyszłość

Naszym priorytetem jest redukcja emisji zgodnie z naszymi celami naukowymi i zobowiązaniem do zerowej emisji netto.

W ramach tego skupimy się na dalszej elektryfikacji naszych fabryk i wymianie kotłów. Zamierzamy również rozpocząć comiesięczne obliczanie emisji gazów cieplarnianych z zakresu 1 i 2, abyśmy mogli regularnie oceniać postępy w realizacji naszych celów na rok 2030. W 2024 r. spodziewamy się wprowadzić kolejny cel dostosowany do SBTi dla naszych emisji związanych z lasami, gruntami i rolnictwem.



Punkty ładowania samochodów elektrycznych
w naszej siedzibie w Wielkiej Brytanii

Zrównoważone Zakupy

Podejście

Ważne jest dla nas, aby dokładnie śledzić, skąd pochodzą nasze składniki oraz warunki środowiskowe, w których zostały wyprodukowane, przetworzone i sprzedane. Wiemy, że niektóre praktyki rolnicze mogą przyczyniać się do degradacji środowiska, w tym zanieczyszczenia powietrza i wody, zubożenia gleby i zmniejszenia różnorodności biologicznej, dlatego współpracujemy bezpośrednio z naszą siecią sadowników, aby wprowadzić praktyki zrównoważonego rolnictwa i różnorodności biologicznej.

Nasz program zrównoważonego zaopatrzenia kieruje naszymi wysiłkami na rzecz zwiększenia przejrzystości w całym naszym łańcuchu dostaw i zapewnia przestrzeganie wysokich standardów środowiskowych. Monitorujemy i oceniamy naszych dostawców za pomocą Sedex. Wszyscy nowi bezpośredni dostawcy muszą zarejestrować się w Sedex, wziąć udział w procesie oceny ryzyka i ukończyć audyt SMETA (Sedex Members Ethical Trade Audit), który obejmuje wyniki w zakresie ochrony środowiska, a także standardy pracy, bezpieczeństwo i higienę pracy oraz etykę biznesową. Więcej informacji o tym, jak sprawdzamy i audytujemy naszych dostawców, można znaleźć [tutaj](#).

Inwestujemy również w zrównoważone i innowacyjne praktyki rolnicze, aby zapewnić długoterminową żywotność środowisk, w których rosną nasze składniki. Nasz zespół ds. rolnictwa regeneracyjnego pracuje nad szeregiem projektów we współpracy z rolnikami, ekspertami ds. zarządzania glebą i partnerami, aby lepiej zrozumieć, w jaki sposób możemy poprawić zdrowie gleby i zwiększyć bioróżnorodność.

Na przykład program SBF GB&I Farm Stewardship ma na celu zwiększenie bioróżnorodności na farmach czarnej porzeczki w całej Wielkiej Brytanii. W ciągu ostatnich pięciu lat SBF GB&I współpracowało z The Farming and Wildlife Advisory Group (FWAG), aby zapewnić wsparcie w zakresie ochrony w gospodarstwach brytyjskim plantatorom czarnej porzeczki. Każde gospodarstwo biorące udział w programie przestrzega Sześciopunktowego Planu (6PP), który opracowaliśmy w celu wspierania zrównoważonego rozwoju produkcji czarnej porzeczki. Obejmuje on zarządzanie i utrzymanie żywopłotów, buforów szorstkiej trawy, zielonych przyłądków, ptaków polnych, pyłku i nektaru oraz dojrzałych drzew. W ramach programu doradcy ds. ochrony przyrody z FWAG i wewnętrzny agronom SBF GB&I udzielają zindywidualizowanych porad plantatorom w 34 gospodarstwach zajmujących się uprawą czarnej porzeczki w zakresie ochrony i poprawy kapitału naturalnego, takiego jak gleba, woda i siedliska priorytetowe.



Nasze postępy

W 2022 r. rozpoczęliśmy monitorowanie ilości wykorzystywanych przez nas agromateriałów, które są zgodne z naszym programem zrównoważonego pozyskiwania. Naszym celem jest, aby do 2030 r. 100% naszych agromateriałów było zrównoważonych.

Aby produkt został uznany za „zrównoważony”, zarówno uprawa, jak i przetwarzanie materiału rolnego muszą spełniać zatwierdzony przez SBFE standard, taki jak złoty lub srebrny w ocenie zrównoważonego rozwoju gospodarstwa rolnego Inicjatywy na rzecz Zrównoważonego Rolnictwa (SAI). W 2022 r. 55% wykorzystywanych przez nas agromateriałów było zrównoważonych zgodnie z tymi kryteriami. W ramach naszego skupienia się na materiałach rolniczych, ściśle współpracujemy z naszym zespołem ds. badań i rozwoju, aby zweryfikować wykorzystanie oleju palmowego w naszym portfolio, usuwając go z naszego łańcucha dostaw tam, gdzie to możliwe i przechodząc na olej palmowy z certyfikatem RSPO, gdy usunięcie nie jest technicznie wykonalne. W 2022 r., 77% używanego przez nas oleju palmowego posiadało certyfikat RSPO.

Kontynuowaliśmy również ścisłą współpracę z kluczowymi dostawcami w celu promowania zrównoważonych i innowacyjnych praktyk rolniczych. Na przykład w tym roku uruchomiliśmy nowy projekt we współpracy z Qimpexx, naszym dostawcą chininy na Madagaskarze. Qimpexx nie tylko produkuje chininę, ale także uprawia drzewa chinowe, z których chinina jest

pozyskiwana. Jej celem jest bycie pierwszym na świecie zrównoważonym hodowcą chinowca i producentem chininy. Poprzez systemy rolno-leśne, które odtwarza, Qimpexx pomaga chronić i odnawiać ziemię oraz tworzyć zróżnicowane możliwości zarobkowania dla lokalnych społeczności. Będziemy współpracować z Qimpexx, aby promować zrównoważone pozyskiwanie ekstraktu chininy i pomagać w budowaniu zrównoważonego, integracyjnego i przejrzystego łańcucha wartości. Jesteśmy podekscytowani potencjałem tego partnerstwa i nie możemy się doczekać, aby zobaczyć wpływ, jaki będziemy mieli dzięki niemu.

Przed COP15 SBF GB&I podzielił się również wynikami swojego wieloletniego programu zarządzania gospodarstwem rolnym. Byliśmy podekscytowani widząc pozytywny wpływ na środowisko, jaki plantatorzy czarnej porzeczki SBF GB&I wywarli na swoje gospodarstwa poprzez realizację Planu Sześciopunktowego. [Zobacz nasze Spotlight na: Farm Stewardship Programme, aby zobaczyć wpływ programu.](#)

Patrzenie w przyszłość

W 2023 r. będziemy nadal współpracować z naszymi rolnikami i dostawcami, aby zapewnić długoterminową rentowność środowisk, w których rosną nasze składniki.

Będziemy nadal współpracować z naszymi plantatorami czarnej porzeczki, aby zwiększyć zrównoważenie środowiskowe produkcji czarnej porzeczki w Wielkiej Brytanii i będziemy dalej rozwijać naszą współpracę z Qimpexx, aby zapewnić zrównoważone pozyskiwanie naszej chininy.

Współpracujemy również z naszymi strategicznymi partnerami w zakresie dostaw, aby w nadchodzącym roku uruchomić projekty pilotażowe w kategoriach składników, takich jak soki i cukry.



Plantacja chinowca na Madagaskarze

Spotlight na: Farm Stewardship Programme

Nasz Sześciopunktowy Plan pomógł wesprzeć 13 ptaków z czerwonej listy i 15 ptaków z bursztynowej listy – w tym gołębie żółtonogie, skowronki, kuropatwy szare i żółte młoty – oraz co najmniej 19 gatunków ssaków, gadów i płazów uznanych za priorytetowe dla ochrony w Wielkiej Brytanii.

Program zarządzania gospodarstwem rolnym zainspirował również rolników do zainstalowania ponad 2 000 budek lęgowych w swoich gospodarstwach, tworząc bezpieczne domy dla 1 172 par ptaków gniazdujących, takich jak sowy i strzyżyki. Budki lęgowe stały się również domem dla popielic, pszczoł i nietoperzy świergotków. Rolnicy zaangażowani w program obsiali również równowartość 116 boisk do rugby specjalnymi mieszankami nasion pyłkowych i nektarowych, aby zachęcić owady zapylające, co jest świetne dla dzikiej przyrody i produkcji soczystych czarnych porzeczek.



Zmiany klimatu i wahania pogody mogą potencjalnie zagrozić uprawie czarnej porzeczki w Wielkiej Brytanii, więc działając teraz w celu zwiększenia zrównoważonego rozwoju i odporności gospodarstw, możemy chronić tę ważną uprawę dla przyszłych pokoleń. Właśnie dlatego podjęliśmy dodatkowe wysiłki w zakresie planów działania dla naszej sieci hodowców i będziemy nadal ich wspierać, gdy wszyscy będziemy nawigować naszą przyszłością w zmieniającym się klimacie. ”

Harriet Prosser, Agronom



Nasze Społeczeństwo

Fundamenty SBFE są zakorzenione w wierze w oddanie społeczeństwu. Praktykujemy to poprzez pozytywny wpływ, jaki nasze marki starają się wywierać na świat, darowizny na cele charytatywne, nasze programy wolontariatu i współpracę z partnerami. Poprzez budowanie silnych relacji tworzymy pozytywne zmiany, które mają długotrwały wpływ na wiele istnień, a naszym pracownikom pozwalają się rozwijać.

Wskaźnik	Jednostka	2022
Darowizny na cele charytatywne	€	347 789
Darowizny produktów*	€	87 000
Aktywacja społeczności**	€	625 500

*Całkowita wartość przekazanych produktów

**Wsparcie finansowe dla partnerów i programów społecznych



Wzmacnianie Pozycji Społeczności

Nasze podejście

Wspieranie i pielęgnowanie społeczności, których jesteśmy częścią, jest częścią etosu naszej firmy od czasu, gdy założyciel Suntory, Shinjiro Torii, założył firmę w 1899 roku.

Giving Back to Society pozostaje głęboko zakorzenione w globalnym celu Suntory i jest silną wartością firmy. To nas napędza i sprawia, że jesteśmy zdeterminowani do prowadzenia działań, które mają wpływ na wprowadzanie pozytywnych zmian.

Wspieramy szereg ważnych celów poprzez darowizny finansowe i produktowe, a co roku zachęcamy naszych pracowników do wzięcia udziału w „Growing for Good Day” w celu wolontariatu w lokalnej społeczności. W 2022 r. przeprowadziliśmy strategiczną analizę porównawczą, aby upewnić się, że nasze podejście jest zgodne z najlepszymi praktykami, i wysłaliśmy ankietę pracowniczą, aby poznać opinie naszych pracowników na temat tego, do czego chcieliby się przyczynić i jak chcieliby to zrobić. W oparciu o wyniki tych działań opracowaliśmy nowy sposób zachęcania naszych pracowników do angażowania się w działalność charytatywną i zbieranie funduszy. Program ten ma zostać uruchomiony w 2023 roku.

Nasze postępy

W 2022 r. nasze biura i pracownicy zaangażowali się w wiele działań wspierających lokalne społeczności, którym służymy.

Przekazaliśmy ponad 1 milion euro na szczytne cele i inicjatywy społeczne. Obejmowało to darowizny produktów na rzecz banków żywności i organizacji charytatywnych zajmujących się nadwyżkami żywności, partnerstwa z organizacjami pozarządowymi zajmującymi się wspieraniem rodzin znajdujących się w trudnej sytuacji i młodych ludzi znajdujących się w niekorzystnej sytuacji oraz organizacjami charytatywnymi zajmującymi się pomocą w przypadku katastrof, takimi jak Czerwony Krzyż.



Pracownicy podczas przejażdżki rowerowej z Londynu do Paryża wspierającej GroceryAid

Wielka brytania i irlandia

W naszych biurach **GB&I** nasi pracownicy wspierali szereg ważnych celów. Zespół kolegów wziął udział w wycieczce rowerowej z Londynu do Paryża, 340-kilometrowej podróży, czasami w ekstremalnych warunkach pogodowych, aby wesprzeć GroceryAid, organizację charytatywną zapewniającą wsparcie emocjonalne i finansowe osobom pracującym w branży spożywczej.

Nasz zespół finansowy wykorzystał dzień wolontariatu, aby współpracować z Severn Rivers Trust w celu utrzymania czystości lasów w okolicy, jednocześnie ucząc się, dlaczego lasy i drzewa są ważne dla naszego środowiska naturalnego i jak zapewnić nowo posadzonym drzewom najlepszą szansę na przetrwanie.

Nasz zespół badawczo-rozwojowy skoordynował dzień „Wielkiego sprzątanía” we wszystkich trzech naszych zakładach, który zjednoczył naszych pracowników w zbieraniu i recyklingu wyrzuconych butelek, aby zapewnić, że zostaną one ponownie przekształcone w nowe materiały.

Kontynuowaliśmy również wsparcie finansowe dla lokalnych banków żywności, wysyłaliśmy nadwyżki napojów do FareShare i przekazywaliśmy darowizny produktów do Crisis w okresie świątecznym, pomagając tym, którzy potrzebują wsparcia w tym szczególnie trudnym czasie.

Europejskie rynki eksportowe i handlowe oraz beneluks

Pracownicy naszych biur w **Ghanie i Trynidadzie** wzięli udział w sprzątaniu plaż wraz z partnerami handlowymi.

W **Belgii** zamknęliśmy nasz magazyn i biuro na jeden dzień, a wszyscy nasi pracownicy wzięli udział w dniu wolontariatu Growing for Good w lokalnych ogrodach społecznościowych w Rixensart. Obejmowało to sadzenie drzew, pielenie i inne prace przygotowawcze do zimy.

W **Maroku**, we współpracy z Les Eaux Minérales d'Oulmès, firmą butelkującą w Maroku, oraz Enactus, międzynarodową organizacją pozarządową, sponsorowaliśmy i wspieraliśmy Morocco Water Race 2022. Wydarzenie to ma na celu podniesienie świadomości na temat kwestii związanych z dostępem do wody oraz znaczenia opracowywania innowacyjnych rozwiązań w celu ochrony wód gruntowych. Ponad 1 500 studentów wzięło udział w tej inicjatywie, zgłaszając 51 projektów, z których 3 zostały wybrane jako zwycięzcy.

Nasi pracownicy udzielili istotnego wsparcia osobom dotkniętym kryzysem na **Ukrainie**. Pracownicy w Polsce pomogli zorganizować transport i zakwaterowanie dla ukraińskich uchodźców w Warszawie oraz przekazali niezbędne materiały, takie jak pościel. W Amsterdamie nasi pracownicy zebrali materiały, które zostały wysłane do naszego biura w Warszawie. Inne biura również przekazały zebrane pieniądze Ukraińskiemu Czerwonemu Krzyżowi, które SBF EECM-BNL podwoił.

Hiszpania

W **Hiszpanii** przeprowadziliśmy nasz pierwszy program wolontariatu w Guardianes del Tajo, w ramach trwających wysiłków na rzecz rekultywacji wody i poprawy bioróżnorodności w otoczeniu Embalse de Guajaráz, jednego z trzech zbiorników, które dostarczają wodę do zakładu. Umożliwiło to pracownikom zapoznanie się ze zbiornikiem, zbieranie śmieci, budowanie gniazd ptaków i przejście szkolenia z analizy jakości wody, co przyczyni się do lepszego zrozumienia problemów w regionie. 44 pracowników wzięło udział w pierwszym programie, a 18 pracowników wzięło udział w drugim programie w późniejszym okresie roku.

Grupa pracowników zaangażowała się w program „Lazos Telefonicos”, współpracę z Fundacją Adopt an Abuela, aby zapewnić emocjonalne wsparcie poprzez rozmowy telefoniczne osobom starszym w Hiszpanii.

Wolontariusze-pracownicy Guardianes del Tajo w Hiszpanii

Francja

We współpracy z Microdon, wszyscy **francuscy** pracownicy mogą zaokrąglić swoje wynagrodzenie, aby przekazać resztę na cele charytatywne. Zobowiązaliśmy się do podwojenia każdej darowizny na rzecz wybranej przez pracownika organizacji charytatywnej.

Kontynuowaliśmy również naszą współpracę z Secours Populaire Français, której celem jest walka z wykluczeniem społecznym i ubóstwem. Nasi pracownicy mogą zaangażować się w promowanie partnerstwa z naszymi partnerami detalicznymi.

Pracownicy mają również możliwość skorzystania z naszego nowego urlopu solidarnościowego, który umożliwia im wykorzystanie przysługującego im urlopu na wolontariat u naszego partnera Planete Urgence na Madagaskarze. W tym roku cieszyliśmy się, że pierwszym pracownikiem, który wyjechał na urlop solidarnościowy, była Sandie Cleyssac, trenerka ds. sprzedaży żywności, która spędziła dwa tygodnie na Madagaskarze, prowadząc szkolenia z technik sprzedaży, zarządzania zespołem i zarządzania projektami dla biura turystycznego ORTALMA i jego partnerów, pomagając w opracowywaniu indywidualnych i grupowych projektów w terenie oraz pracując nad projektami mającymi na celu zachowanie różnorodności biologicznej i ochronę lemurów.



Oasis and Secours Populaire

Patrzenie w przyszłość

W 2023 r. uruchomimy naszą nową platformę działalności charytatywnej i fundraisingu „Together for Good”. Dzięki Together for Good pracownicy będą mogli uzyskać dostęp do tysięcy możliwości wolontariatu i mentoringu online, a także do osobistych wyzwań związanych ze zrównoważonym rozwojem.

Naszą ambicją jest, aby 30% pracowników zarejestrowało się na platformie w ciągu pierwszych sześciu miesięcy od jej uruchomienia, 20% uczestniczyło w działaniach Together for Good w pierwszym roku, a do 2025 roku liczba ta wzrosła do 50%. Ustanowimy również nową politykę dotyczącą wolontariatu i darowizn dla wszystkich pracowników.

Po sukcesie tegorocznego Tygodnia Świadomości Zielonej Planety skoncentrowanego na pracownikach, w 2023 r. ponownie zorganizujemy to wydarzenie, tym razem przedłużając je o dwa tygodnie. Przez dwa tygodnie będziemy podnosić kwalifikacje i edukować pracowników SBFE w zakresie zrównoważonego rozwoju i oddania społeczeństwu, informując ich o tym, jak mogą coś zmienić i jak mogą wykorzystać tę wiedzę w społeczności.

Marki Celowe

Nasze podejście

Konsumenci kochają nasze napoje i są lojalni wobec naszych marek z wielu powodów, od wspaniałego smaku i przystępnej ceny naszych napojów po poczucie więzi, jakie odczuwają, gdy cel marki i wartości, które prezentuje, są zgodne z ich własnymi.

Nasze podejście do rozwijania więzi między naszymi konsumentami a naszymi markami zaczyna się od słuchania ich. Dbamy o to, aby zanurzyć się w miejscach, w których robią zakupy i podejmują decyzje, zbliżając się do nich i badając, w jaki sposób odnoszą się do naszych marek, a także ich motywacji, upodobań, nadziei i pragnień. Daje nam to dogłębne zrozumienie sposobów, w jakie nasze marki są zgodne z ich pasjami i jak możemy iść naprzód, a także kieruje naszym wyborem partnerów i celów do współpracy.

Nie uważamy, że wszystkie marki powinny mieć misję lub cel, ale w przypadkach, gdy ma to sens, jest istotne i wiarygodne, wykorzystujemy okazję do tworzenia wartości i długotrwałego wpływu – wykorzystując ich ogromny potencjał do tworzenia pozytywnych wyników dla społeczeństwa.



Czym zajmują się nasze marki

Nasze marki były w tym roku niezwykle zajęte, od wspierania projektów bioróżnorodności we Francji, po pokazywanie siły kobiecej piłki nożnej w Wielkiej Brytanii. Przedstawiliśmy tutaj niektóre z naszych kluczowych programów i partnerstw.



MayTea: Promowanie różnorodności biologicznej

MayTea podpisała umowę partnerską z Grand Parc Miribel Jonage, aby wesprzeć kilka projektów odnowy roślinności. Marka zachęca również mieszkańców miast we Francji do sadzenia własnych działek poprzez projekt „Lignes Vertes” we współpracy z „La Sauge”, stowarzyszeniem promującym rolnictwo miejskie.



Oasis: Wspieranie rodzin

Zgodnie ze swoim celem, jakim jest łączenie rodzin, Oasis kontynuuje wspieranie rodzin poprzez wieloletnie partnerstwo z „Secours Populaire Français”, organizacją pozarządową zajmującą się zwalczaniem ubóstwa i dyskryminacji. Poprzez działalność marki, Oasis pomaga zbierać pieniądze i świadomość na rzecz organizacji charytatywnej. W tym roku ponad 180 pracowników zaangażowało się w działania na rzecz podnoszenia świadomości, a my przekazaliśmy stowarzyszeniu łącznie 231 724 euro.



Lucozade Sport: Pokaz siły kobiecej piłki nożnej

Lucozade Sport wierzy w siłę piłki nożnej w napędzaniu zmian i od 2006 roku jest długoterminowym zwolennikiem kobiecej piłki nożnej i oficjalnym partnerem Lionesses. Podczas kobiecego turnieju Euro 2022, Lucozade Sport rozpoczął kampanię „Football is Football” w Anglii, inicjatywę mającą na celu pokazanie siły i potęgi kobiecej piłki nożnej. Kampania zgromadziła fanów z całego kraju, którzy wspierali reprezentację Anglii kobiet i zachęcała zawodniczki wszystkich umiejętności i płci do równego świętowania. Linie boczne boisk w Salford w Manchesterze zostały zastąpione napisem „Football is Football”, pokazując, jak granice gry zmieniają się za każdym razem, gdy kobieta lub dziewczyna wchodzi na boisko.

Kampania obejmowała również konkurs na opakowaniu, realizowany we współpracy z organizacją charytatywną Football Beyond Borders, dając konsumentom możliwość wygrania „The Ultimate Football Experience”. Konkurs osiągnął cel 50 000 funtów dla Football Beyond Borders, umożliwiając organizacji charytatywnej zatrudnienie dwóch nowych kobiet i niebinarnych kierowników projektów i kontynuowanie misji wykorzystywania siły piłki nożnej do zmiany życia młodych ludzi.



Lucozade: Uwolnienie potencjału

W październiku 2022 r. Lucozade świętował zakończenie pierwszego roku swojej flagowej współpracy z platformą szkoleniową Apprentice Nation, aby pomóc osobom w wieku 16-24 lat uwolnić ich potencjał. Ta pionierska platforma wykorzystuje moc muzyki, aby pomóc młodym ludziom zdobyć umiejętności i zatrudnienie.

Współpraca wspiera młodych ludzi ze środowisk defaworyzowanych i niedostatecznie reprezentowanych społeczności, zapewniając im możliwości rozwoju kariery w sposób, który do nich przemawia i pomaga uwolnić ich potencjał. Partnerstwo zapewnia mentoring 1:1, wydarzenia związane z karierą, treści na żądanie, takie jak warsztaty i webinaria oraz możliwości zdobycia doświadczenia zawodowego w SBFE. Ponad 50 pracowników zaangażowało się w projekt, dzieląc się własnymi historiami zawodowymi, a także oferując porady i wsparcie.

W pierwszym roku tego partnerstwa liczba członków Apprentice Nation wzrosła do 17 000 młodych ludzi, a ponad 55 000 kursów zostało ukończonych. Lucozade wsparło również program stypendialny Apprentice Nation, który oferuje fundusze w wysokości do 500 funtów na rozmowy kwalifikacyjne, szkolenia, korepetycje lub projekty przedsiębiorcze dla młodych ludzi.

W 2022 roku zorganizowaliśmy również nasz pierwszy dzień degustacyjny „Behind the Bottle”, który był okazją dla członków

Apprentice Nation do odwiedzenia naszej siedziby i zobaczenia, jak wygląda praca dla marki takiej jak Lucozade. Otrzymali przepustkę za kulisy, badając różne etapy rozwoju produktu, od degustacji płynów sensorycznych po projektowanie butelek i promocję w mediach społecznościowych. Dzień ten zainspirował również jednego z uczestników do ubiegania się o zatrudnienie w firmie i osiągnięcia sukcesu.



„Połączenie muzyki, rozrywki i edukacji jest niezwykle potężne i uwielbiamy wprowadzać jeszcze więcej energii i możliwości na platformę Apprentice Nation. Jako marka, Lucozade jest całym sercem zaangażowana w pomoc młodym ludziom w uwolnieniu ich potencjału, zgodnie z szerszą wizją naszej firmy w SBF GB&I „Growing for Good”.

**Matt Riches, Kierownik ds. partnerstw,
SBF GB&I**

Opierając się na sile muzyki, która uwalnia potencjał, w ubiegłym roku Lucozade Energy był również głównym sponsorem nagród MOBO. Organizacja MOBO odkrywa i wspiera talenty w muzyce, filmie i telewizji od 1996 roku i byliśmy dumni, że mogliśmy być częścią zeszłorocznych nagród, doceniając ich pozytywny wpływ na kulturę, społeczeństwo i gospodarkę.



Dzień degustacyjny Apprentice Nation „Behind the Bottle”.

Patrzenie w przyszłość

Będziemy nadal tworzyć wartość i długotrwały wpływ poprzez poszczególne marki, tam gdzie ma to sens.

Na szerszym poziomie dokonamy przeglądu naszego podejścia do marketingu, aby upewnić się, że jest ono jak najbardziej inkluzywne. Będziemy stawiać sobie wyzwania, aby przyjrzeć się temu, do kogo kierujemy reklamy, w jaki sposób je kierujemy i co mówimy za pośrednictwem naszego marketingu. Będziemy przyglądać się zarówno naszym reklamom wizualnym, jak i zakupom mediów oraz pracować nad tym, aby kreacje zaangażowane w rozwój komunikacji marketingowej odzwierciedlały odbiorców, do których chcemy dotrzeć.

My

Tworzenie pozytywnego wpływu społecznego zaczyna się od naszej podstawowej działalności i Suntorian, którzy tworzą nasz utalentowany zespół. Oznacza to budowanie kultury i miejsca pracy, które wspiera, włącza i rozwija naszych pracowników, tak aby każdy mógł uwolnić swojego ducha. I mamy na myśli wszystkich. W 2021 r. uruchomiliśmy naszą strategię różnorodności, równości i integracji (DE&I) obejmującą całą SBFE, kierowaną przez naszego CEO, i jesteśmy podekscytowani konkretnymi i znaczącymi postępami, jakie robimy w naszych obszarach priorytetowych. Dobre samopoczucie i bezpieczeństwo naszego zespołu jest jednym z naszych najważniejszych obowiązków. Jesteśmy również odpowiedzialni za dobre samopoczucie ludzi, którzy pracują w naszym łańcuchu dostaw, w szczególności tych, którzy dostarczają składniki i materiały, dzięki którym nasza firma działa. W każdej części naszej działalności i na każdym etapie naszego łańcucha wartości staramy się prowadzić dobry, etyczny biznes.



Różnorodność, Integracja i Elastyczność

Nasze podejście

Naszą misją DE&I jest stworzenie firmy, w której każdy jest mile widziany, traktowany sprawiedliwie, staje się częścią naszej społeczności i wspierany w rozwoju. Realizacja tej misji sprawi, że będziemy lepiej połączeni, silniejsi i szczęśliwsi jako społeczność, a także przyniesie korzyści naszym pracownikom, naszej firmie i naszym markom. Mamy również nadzieję, że będzie to krok w kierunku stworzenia bardziej sprawiedliwego i inkluzywnego świata.

W 2021 r., wspierając naszą misję, uruchomiliśmy strategię i priorytety DE&I obejmujące całą SBFE, kierowane przez naszego CEO. Strategia określa, w jaki sposób jako firma dążymy do stworzenia zróżnicowanej siły roboczej i integracyjnego miejsca pracy. Staramy się promować różnorodność w kluczowych kategoriach, w tym niepełnosprawność, rasę i pochodzenie etniczne, wiek, LGBTQI+ i płeć, ze szczególnym uwzględnieniem „kobiet na stanowiskach kierowniczych”. Zgodnie z globalnym celem Suntory, naszym celem jest, aby do 2030 r. 30% naszej kadry kierowniczej wyższego szczebla i kierowniczej stanowiły kobiety. Nasza strategia DE&I napędza również działania w kluczowych obszarach integracji, takich jak przywództwo i kultura integracyjna, rekrutacja i rozwój oraz polityka DE&I.

Czynimy postępy na naszej drodze DE&I, a nasza strategia określa nasze ramy działania. Zaczęliśmy podejmować znaczące kroki w celu zbudowania fundamentów, które będą napędzać ciągły postęp. Do tej pory koncentrowaliśmy się na wdrożeniu podstawowych zasad, takich jak aktualizacja naszych polityk, aby zapewnić, że odzwierciedlają one nasze zaangażowanie w DE&I oraz przeprowadzanie szkoleń dla pracowników. Na przykład w 2021 r. wprowadziliśmy naszą politykę elastycznej pracy, która daje naszym pracownikom autonomię w decydowaniu o sposobie pracy i współpracy z innymi. Wiemy, że zbudowanie dostosowanego do potrzeb podejścia do DE&I wymaga czasu i wysiłku, dlatego w tym roku zapewniliśmy specjalistyczne wsparcie, aby pomóc we wdrożeniu strategii i realizacji jej podstawowych założeń.

Pracownicy, którzy pasjonują się DE&I, mogą łączyć się z podobnie myślącymi kolegami za pośrednictwem naszej Employee Impact Group. Pierwotnie utworzona w 2020 r., aby pomóc w kształtowaniu naszej strategii DE&I, EIG (dawniej DE&I Taskforce) jest miejscem, w którym Suntorianie mogą dzielić się swoimi doświadczeniami, spostrzeżeniami i zrozumieniem zarówno kwestii DE&I, jak i codziennej działalności SBFE.

Impreza pracownicza z okazji Międzynarodowego Dnia Niepełnosprawności

Wskaźnik	Jednostka	2022
Wszyscy pracownicy		
Według płci		
<i>Kobieta</i>	%	34,6
<i>Mężczyzna</i>	%	65,4
Według wieku		
<i>Poniżej 30 lat</i>	%	11,1
<i>30–50 lat</i>	%	58,6
<i>Ponad 50 lat</i>	%	30,4
Zarząd*		
Płeć		
<i>Kobieta</i>	%	66,7
<i>Mężczyzna</i>	%	33,3
Komitet Wykonawczy SBFE		
Według płci		
<i>Kobieta</i>	%	42
<i>Mężczyzna</i>	%	58

*Odnosi się do Zarządu OSH BV, który nie obejmuje podmiotów z Wielkiej Brytanii i Irlandii

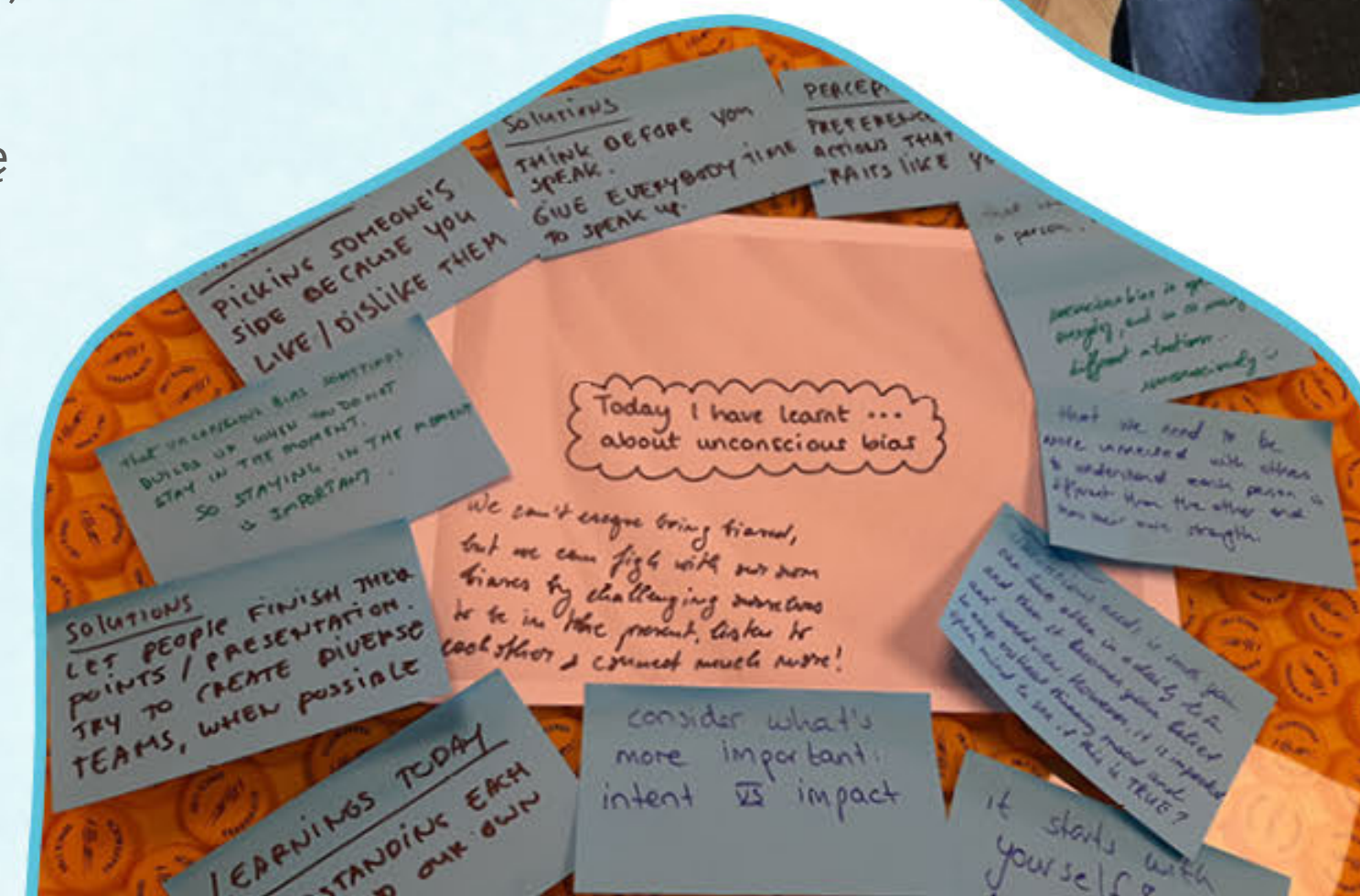
Naszym priorytetem w 2022 r. pozostało wdrożenie podstawowych zasad. Nasza firma GBI wprowadziła szereg nowych zasad stworzonych w ścisłej konsultacji z wewnętrznymi i zewnętrznymi ekspertami.

Polityki te obejmowały DE&I, przeciwdziałanie molestowaniu i mobbingowi, utratę ciąży, menopauzę i przemoc domową. Wszystkie zasady zostały oficjalnie przedstawione pracownikom GBI i są dostępne w intranecie SBFE. Pod koniec 2022 r. przeprowadziliśmy również przegląd polityki elastycznej pracy w poszczególnych krajach, którą wprowadziliśmy w 2021 r., i wprowadziliśmy poprawki w oparciu o opinie współpracowników. Na przykład w Wielkiej Brytanii i Francji zdecydowano, że pracownicy biurowi będą wracać do biura dwa dni w tygodniu, aby zwiększyć zaangażowanie pracowników, kulturę firmy i integrację zespołu.

Szkolenia były dla nas również ważnym tematem w 2022 r., a zasoby szkoleniowe DE&I, takie jak nasz Słownik Różnorodności, zostały stworzone dla wszystkich pracowników w celu zwiększenia świadomości na temat DE&I. Przeprowadziliśmy również indywidualne szkolenia dla poszczególnych zespołów, w tym dla Komitetu Wykonawczego SBFE. Co ważne, przeprowadziliśmy dostosowane sesje dla naszego zespołu ds. pozyskiwania talentów na temat tego, jak przewyciężyć uprzedzenia w procesie rekrutacji i rozpoznać wpływ przywilejów. Następnie uruchomiono nasze zasoby dla menedżerów ds. rekrutacji DE&I. Ten zasób, wraz z innymi naszymi szkoleniami i zasobami edukacyjnymi DE&I, jest dostępny dla wszystkich pracowników za pośrednictwem naszej globalnej cyfrowej platformy edukacyjnej MySU.

Nasza EIG pozostała niezwykle aktywna w 2022 r., angażując się we współpracę z kierownictwem wyższego szczebla we wszystkich sprawach związanych z DE&I i przyjmując wielu zewnętrznych prelegentów. Podczas Pride Month grupa spotkała się, aby omówić ważne dla nich kwestie z członkami zespołu kierowniczego i powitała Bena Hunte, korespondenta LGBTQ Vice Media. W grudniu nasz dyrektor generalny wziął udział w sesji odsłuchowej z EIG w ramach Międzynarodowego Dnia Osób Niepełnosprawnych, a grupa była gospodarzem wydarzenia poświęconego neuro różnorodności, podczas którego pracownicy i prelegenci zewnętrzni spotkali się, aby omówić poprawę dostępności i integracji pracowników.

W 2022 r., 34,6% naszych pracowników, 42% naszego Komitetu Wykonawczego SBFE i 50% naszego Zarządu OSH BV stanowiły kobiety. Jest to zachęcające, ponieważ pokazuje, że wspieramy kobiety na stanowiskach kierowniczych. Rzeczywiście, w tym roku mocno skupiliśmy się na „kobietach na stanowiskach kierowniczych”, a nasza dyrektor operacyjna w Wielkiej Brytanii, Carol Robert, wzięła udział w panelu Women in Leadership Panel, mówiąc o swojej ścieżce kariery, wyzwaniach, przed którymi stanęła i jak je pokonała, a nasza dyrektor operacyjna w Hiszpanii, Sara Pablos, wzięła udział w panelu Women in Food & Drink Panel, pomagając zwrócić uwagę na potrzebę różnorodności w branży. W naszym Komitecie Zarządzającym SBF France również przeważają kobiety, po mianowaniu czterech nowych członkiń.





Co więcej, w Wielkiej Brytanii, gdzie jesteśmy prawnie zobowiązani do publikowania szczegółowych informacji na temat różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn, jesteśmy jedną z niewielkiego odsetka firm, które mają różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn. W 2022 r., mierząc średnie średnie wynagrodzenie, kobiety otrzymywały wynagrodzenie o 10% wyższe niż mężczyźni, podczas gdy mierząc medianę średniego wynagrodzenia, kobiety otrzymywały wynagrodzenie o 21% wyższe niż mężczyźni.

Wreszcie, w tym roku pilotowaliśmy program mentorski LGBTQIA+ w Wielkiej Brytanii we współpracy z Career Accelerator, organizacją zaangażowaną we wspieranie różnorodnych młodych ludzi, aby mogli zobaczyć siebie w wiodącej firmie. Program, w ramach którego czterech mentorów Suntory zapewniło 18 godzin mentoringu sześciu młodym osobom LGBTQ+, okazał się ogromnym sukcesem, a 100% ankietowanych podopiecznych zgodziło się, że zwiększyło to ich zrozumienie firm i miejsc pracy sprzyjających integracji osób LGBTQ+ oraz zwiększyło ich pewność siebie. Podobnie, wszyscy mentorzy Suntory zgodzili się, że doświadczenie to było przydatne dla ich własnego rozwoju zawodowego i poprawiło ich doświadczenie jako pracowników Suntory.

Spotlight na: Słownik Różnorodności

W SBFE zdajemy sobie sprawę, że aby poczynić postępy w realizacji naszej misji DE&I, wszyscy musimy być w tej podróży razem. Aby być w tej podróży razem, wszyscy musimy zaczynać z podobnego miejsca. Właśnie dlatego nasz pierwszy moduł szkoleniowy SBFE DE&I skupiał się na języku.

W 2022 r. opublikowaliśmy nasz słownik różnorodności, przystępny glosariusz terminów DE&I, który ma pomóc pracownikom w prowadzeniu bardziej otwartych rozmów na tematy związane z różnorodnością, równością i włączeniem społecznym oraz w budowaniu wspólnego zrozumienia. Słownik zapewnia, że wszyscy pracownicy rozumieją niektóre podstawowe terminy i idee związane z DE&I i czują się komfortowo, używając ich, tworząc w ten sposób podstawy i torując drogę do znaczących działań w zakresie DE&I. Nie ma to być wyczerpująca lista terminów, które można napotkać, gdy myślimy o DE&I, ale zawiera niektóre terminy, które są mniej znane lub rozumiane. Pomaga nam to zastanowić się nad naszymi własnymi doświadczeniami i doświadczeniami osób wokół nas oraz stawia przed nami wyzwanie zrozumienia różnych perspektyw.

Pierwotnie zaprojektowaliśmy nasz [Słownik różnorodności](#) jako pomoc w budowaniu świadomości i szkoleniach dla naszych pracowników, ale później udostępniliśmy go publicznie, ponieważ wierzymy, że inne firmy, które rozpoczynają znaczące rozmowy na temat DE&I, również mogą uznać go za pomocny.

Suntory Beverage & Food Europe
DE&I Diversity Dictionary

SUNTORY
BEVERAGE & FOOD EUROPE

Patrzenie w przyszłość

W 2023 r. i w kolejnych latach skupimy się na przywództwie włączającym, rekrutacji włączającej oraz budowaniu świadomości w zakresie DE&I.

Będziemy weryfikować nasze dane dotyczące płci, aby zrozumieć odsetek kobiet na stanowiskach kierowniczych i wspierać naszych menedżerów ds. osób, aby lepiej rozumieli swoją rolę jako lidera włączającego poprzez szkolenie e-learningowe Conscious Inclusion. Dokonamy przeglądu naszego procesu rekrutacji SBFE, aby zrozumieć, w jaki sposób możemy uczynić każdy etap bardziej zróżnicowanym, sprawiedliwym i inkluzywnym. Będziemy też nadal angażować nowych i obecnych pracowników poprzez wydarzenia uświadamiające i zasoby edukacyjne online. Będziemy również nadal pracować nad podstawami, wdrażając nasze polityki DE&I na rynkach europejskich oraz uruchamiając dedykowane strony i zasoby DE&I w naszym nowym intranecie SBFE.



Etyczny Pracodawca

Dla nas, bycie etycznym pracodawcą oznacza nie tylko zapewnienie, że nasi pracownicy zachowują się i są traktowani w sposób etyczny, ale także ochronę ich zdrowia psychicznego i fizycznego oraz wspieranie ich dobrego samopoczucia i rozwoju.

Postępowanie etyczne Nasze podejście

Nasz Kodeks Postępowania Pracowników SBFE określa nasze oczekiwania dotyczące tego, jak wszyscy w firmie powinni się zachowywać, w tym nasze podstawowe wartości oraz nasze zaangażowanie w zgodne z prawem i etyczne postępowanie. Od wszystkich pracowników oczekuje się przestrzegania Kodeksu, który jest wspierany przez polityki, w tym naszą Politykę przeciwdziałania łapówkarstwu i korupcji oraz naszą Politykę przeciwdziałania unikaniu opodatkowania. Ponadto nasz Kodeks obejmuje między innymi takie obszary, jak przekupstwo, prawo konkurencji, prawa człowieka, konflikty interesów i wykorzystywanie danych osobowych. Zapewniamy również szkolenia, aby pomóc naszym pracownikom zrozumieć ich prawne i etyczne obowiązki, przy czym wszyscy pracownicy są zobowiązani do corocznego ukończenia e-learningu na temat RODO, ABC i cyberbezpieczeństwa, a na niektórych stanowiskach wymagane jest również ukończenie e-learningu na temat prawa konkurencji i współczesnego niewolnictwa. Szkolenia te są dostarczane wraz z komunikatami od liderów wyższego szczebla na temat znaczenia etycznego zachowania.

Nasz Komitet ds. Etyki i Zgodności SBFE (ECC), kierowany przez dyrektora generalnego SBFE, jest odpowiedzialny za przegląd

kwestii etycznych i wszelkich pojawiających się problemów. Każdy rynek ma również swój własny Komitet ds. Etyki i Zgodności, który podlega SBFE ECC i jest odpowiedzialny za przegląd kwestii pojawiających się na poziomie rynku. Nasza usługa zgłaszania nieprawidłowości, obsługiwana przez Safecall, umożliwia pracownikom zgłaszanie wszelkich wątpliwości dotyczących SBFE, a nasze wewnętrzne procesy i procedury zgłaszania nieprawidłowości zapewniają, że wszelkie zgłoszenia są obsługiwane szybko i konsekwentnie.

Wierzymy, że słuchanie naszych pracowników i tworzenie forum, na którym mogą oni otwarcie i szczerze dzielić się swoimi opiniami, jest kluczowym elementem bycia etycznym pracodawcą. Co roku przeprowadzamy ankietę zaangażowania pracowników, która pozwala nam poznać opinie naszych pracowników na wiele różnych tematów. Pozwala nam to opracowywać plany zaangażowania, aby wspierać naszych pracowników i zwiększać ich doświadczenie. Organizujemy regularne spotkania (zarówno na poziomie SBFE, jak i rynku), aby dzielić się naszymi strategicznymi priorytetami, celami, osiągnięciami i aktualizacjami, ale także wysłuchać naszych pracowników i odpowiedzieć na ich pytania.





Wspieranie naszych pracowników

SBFE stara się być miejscem, w którym nasi pracownicy mogą wnieść do pracy swoje najlepsze cechy, aby pomóc w realizacji naszej wizji Growing for Good. W zamian oferujemy szereg korzyści dla wszystkich pracowników, zarówno pełnoetatowych, niepełnoetatowych, jak i tymczasowych, w tym płatny urlop macierzyński, ojcowski i wspólny urlop rodzicielski, działania związane ze zdrowiem i dobrym samopoczuciem oraz nagrody za usługi i uznanie. Na przykład we Francji, dzięki naszej współpracy z Responsage, oferujemy wsparcie pracownikom opiekującym się bliską osobą, która traci niezależność z powodu podeszłego wieku, choroby lub niepełnosprawności. Wdrożyliśmy również polityki mające na celu zapewnienie, że SBF E jest bezpiecznym i etycznym miejscem pracy dla pracowników, takie jak nowe polityki DE&I, które wprowadziliśmy w tym roku w Wielkiej Brytanii i Irlandii. Regularnie dokonujemy przeglądu tych zasad, aby upewnić się, że są one aktualne i wprowadzamy nowe, jeśli zidentyfikujemy luki.

Nasze postępy

Nieustannie weryfikujemy i aktualizujemy nasze zasady, aby odzwierciedlały aktualny sposób myślenia. W 2022 r. zaktualizowaliśmy i zatwierdziliśmy nasze Polityki ABC i Whistleblowing, a także stworzyliśmy nową Politykę dotyczącą współczesnego niewolnictwa. Zamierzamy uruchomić je w całym SBFE w 2023 roku.

Regularnie analizujemy również nasze świadczenia, aby upewnić się, że wspierają one pracowników. W tym roku we Francji, aby sprostać wyzwaniom związanym z inflacją, zwiększyliśmy stopę udziału w zyskach i wprowadziliśmy Premie za Wyjątkową Siłę Nabywczą (PEPA) oraz Premie za Podział Wartości (PPV) dla 70% naszych pracowników, z dodatkowymi premiami za najniższe wynagrodzenia.

Patrzenie w przyszłość

W 2023 r. wprowadzimy nasze nowe polityki ABC, Whistleblowing i Modern Slavery w całym SBFE.

Planujemy również przegląd naszej usługi whistleblowingu, rozszerzając jej zasięg na osoby trzecie.

Nauka i rozwój

Nasze podejście

Wspieramy naszych pracowników w kontynuowaniu nauki i rozwoju podczas pracy w SBFE.

Prowadzimy roczny cykl wydajności i rozwoju, w ramach którego każdego roku pracownicy ustalają swoje cele i zadania na nadchodzący rok w drodze dyskusji z przełożonym. W ramach tego procesu pracownicy tworzą również Indywidualny Plan Rozwoju, który określa ich obszary rozwoju, a także sposób, w jaki można je rozwiązać zgodnie z podejściem 70-20-10 (przy czym 70% ich nauki pochodzi z doświadczenia związanego z pracą, 20% z interakcji z innymi, a 10% z bardziej formalnych wydarzeń edukacyjnych lub zasobów). Każde działanie w Planie obejmuje KPI, a pracownicy otrzymują bieżące informacje zwrotne i wsparcie od menedżerów, aby pomóc im osiągnąć swoje cele. Plan może obejmować szeroki zakres działań szkoleniowych i rozwojowych, od działań w miejscu pracy, informacji zwrotnych i shadowingu po coaching menedżerski lub koleżeński, zadania lub bardziej formalne uczenie się. Wszyscy pracownicy mają również dostęp do naszej globalnej cyfrowej platformy edukacyjnej MySU, która oferuje ponad 60 000 kursów i zasobów na tak różne tematy, jak zrównoważony rozwój, wizualizacja danych, budowanie odporności i prowadzenie wirtualnych spotkań.

W SBFE pracownicy mają również dostęp do szeregu programów i szkoleń, które pomagają im rozwijać umiejętności i zdolności przywódcze. Obejmują one globalne programy przywództwa i kultury, takie jak nasze Globalne Forum Przywództwa i Globalny Program Rozwoju Przywództwa, a także Akademię Sprzedaży dla lokalnych zespołów sprzedaży i szkolenia techniczne dla pracowników fabryk. Używamy również Herrmann Brain Dominance Instrument (HBDI), narzędzia oceny, które mierzy i opisuje preferencje myślenia. Korzystanie z tego narzędzia może pomóc osobom i zespołom na kilka sposobów, od poprawy samoświadomości i komunikacji, po lepsze podejmowanie decyzji.



Pomaga nam zaakceptować różnorodność myślenia i jest świetnym sposobem na skłonienie zespołów do refleksji nad tym, jak ze sobą współdziałają.

Nasze postępy

Wskaźnik	Jednostka	2022
Pracownicy, którzy ukończyli Indywidualne Plany Rozwoju	%	86
Łączna liczba godzin szkoleniowych w SBFE	Godziny	12 881
Średnia liczba godzin szkoleniowych na pracownika	Godziny	3,7

W 2022 r. nadal wspieraliśmy naszych pracowników w ich drodze do nauki i rozwoju. Z przyjemnością zauważyliśmy, że 86% pracowników ukończyło swoje Indywidualne Plany Rozwoju i przeprowadziliśmy łącznie 12 881 godzin szkoleń w SBFE, średnio 3,7 godziny na pracownika.

Zrealizowaliśmy również kilka kluczowych inicjatyw w zakresie nauki i rozwoju. Na przykład przez cały rok organizowaliśmy sesje uświadamiające i szkoleniowe, aby wesprzeć wprowadzenie naszych nowych zachowań Suntory Leadership Spirit. Podnoszenie świadomości i zrozumienia tych zachowań jest kluczowe, ponieważ wszyscy pracownicy Suntory będą teraz oceniani pod tym kątem w ramach oceny wyników.

Wdrożyliśmy również naszą Seicho Manager Academy w całym regionie. Akademia oferuje serię interaktywnych sesji, a także zasoby edukacyjne online, zaprojektowane

w celu rozwijania umiejętności menedżerów personalnych. [Zobacz nasze Spotlight na: Seicho Manager Academy, aby dowiedzieć się, co udało nam się osiągnąć w 2022 roku.](#)

W tym roku przeprowadziliśmy również indywidualne, kategoriaalne i zespołowe podsumowania HBDI dla działu zakupów (około 40 osób). Celem było zwiększenie samoświadomości zespołu i omówienie działań, które mogłyby podjąć, aby stać się bardziej efektywnym. Samoświadomość pomaga zespołom stać się bardziej efektywnymi, ponieważ ludzie rozpoznają, w jaki sposób ich indywidualne preferencje myślowe i zachowania wpływają na dynamikę i wydajność zespołu. Sesje okazały się tak dużym sukcesem, że dział chce teraz rozwijać konkretne umiejętności, takie jak zarządzanie interesariuszami.



Spotlight na: Seicho Manager Academy

W tym roku wdrożyliśmy naszą Seicho Manager Academy w SBFE. Akademia oferuje wydarzenia edukacyjne i zasoby zaprojektowane w celu rozwijania umiejętności menedżerów.

W ramach tegorocznego wdrożenia uruchomiliśmy nasze fora People Manager Forums. Fora są okazją dla menedżerów ds. osób w SBFE do spotkania się, wirtualnie lub twarzą w twarz, aby podzielić się swoimi doświadczeniami, wziąć udział w dyskusjach i współtworzyć rozwiązania. W tym roku przeprowadziliśmy trzy 90-minutowe fora poświęcone duchowi przywództwa Suntory, ciągłej informacji zwrotnej i trudnym rozmowom. Informacje zwrotne od uczestników były niezwykle pozytywne, a sesje uzyskały średni wynik satysfakcji na poziomie 83%.

Uruchomiliśmy również nasz pierwszy program rozwoju menedżerów SBFE People Manager, który objął około 50% wszystkich menedżerów SBFE People. Osoby, które wzięły udział w programie, uczestniczyły w wewnętrznym moderowanych sesjach rozwojowych na tematy takie jak samoświadomość, zaufanie i bezpieczeństwo psychiczne, wzmocnienie pozycji, informacje zwrotne i coaching. Po tych sesjach zostali poproszeni o wykonanie zadań, a następnie zebrali się, aby zastanowić się nad tym, czego się nauczyli i jak ma to zastosowanie w miejscu pracy. Ponownie, reakcja menedżerów ds. osób była niezwykle pozytywna, a średni wynik zadowolenia z programu wyniósł 80%.

Z niecierpliwością czekamy na kontynuację sukcesu Seicho Manager Academy w 2023 roku!



SEICHŌ
MANAGER ACADEMY



Globalny Program Rozwoju
Przywództwa 2022

Patrzenie w przyszłość

Mamy wiele ekscytujących programów i inicjatyw rozwojowych zaplanowanych na rok 2023 i kolejne lata.

Mamy wiele ekscytujących programów i inicjatyw rozwojowych zaplanowanych na rok 2023 i kolejne lata. Będziemy projektować i pilotować nowy program Global Manager Fundamentals, opracujemy zestaw inicjatyw mających na celu podniesienie kwalifikacji naszych pracowników w łańcuchu dostaw i będziemy kontynuować wspianą pracę, którą wykonujemy w ramach naszych Akademii Sprzedaży, naszej globalnej kultury i programów przywództwa oraz naszych sesji HBDI. Będziemy również opracowywać matrycę umiejętności, aby zapewnić pracownikom większą jasność co do tego, jak zorganizować ich rozwój i prowadzić kampanię zaangażowania pracowników, aby zachęcić ich do przyjęcia postawy uczenia się. Wreszcie, w 2023 r. chcemy przekształcić naszą globalną cyfrową platformę edukacyjną MySU w narzędzie zmieniające zasady cyfrowej nauki w Suntory. Stanie się domem dla wielu naszych obecnych i przyszłych programów edukacyjnych, pomagając uczynić naukę i rozwój dostępnymi dla wszystkich pracowników Suntory.

Zdrowie, bezpieczeństwo i dobre samopoczucie

Nasze podejście

SBFE posiada Program Zero Harm, który ma na celu zaszczepienie wśród pracowników nastawienia na bezpieczeństwo. Program jest prowadzony przez naszego dyrektora generalnego i stanowi uzupełnienie naszego certyfikatu ISO 45001, który uznaje system zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy wdrożony we wszystkich zakładach. Dążymy do ciągłej poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy w SBF E, z ambicją osiągnięcia zerowej liczby wypadków.

Dyrektor ds. produkcji w każdym zakładzie jest odpowiedzialny za zdrowie i bezpieczeństwo wszystkich zatrudnionych tam pracowników. Program oceny ryzyka jest wdrażany we wszystkich naszych fabrykach w celu identyfikacji zagrożeń i ryzyka związanego z pracą. Wynik oceny ryzyka jest wykorzystywany do określenia i wdrożenia odpowiednich środków zapobiegających przyszłym wypadkom. Na przykład zdefiniowaliśmy specjalną zasadę ratowania życia, aby pomóc zmniejszyć ryzyko kolizji między pieszymi a wózkami widłowymi, która zostanie uruchomiona w 2023 r., Wdrażamy procedury logout tagout, aby zmniejszyć ryzyko niezamierzonego narażenia na niebezpieczną energię ze sprzętu i maszyn, a także wprowadziliśmy szkolenia i sprzęt ochronny dla pracowników używających określonych chemikaliów. Wyznaczony kierownik ds. bezpieczeństwa i higieny pracy w każdym zakładzie

jest odpowiedzialny za nadzorowanie wdrażania wszelkich niezbędnych środków naprawczych.

Dążąc do osiągnięcia zerowej liczby wypadków, zachęcamy również naszych pracowników do proaktywnego podejścia do kwestii zdrowia i bezpieczeństwa. Nasz system Zero Accidents Promotion (ZAP) umożliwia pracownikom zgłaszanie zagrożeń, zdarzeń potencjalnie wypadkowych i niebezpiecznych sytuacji do bazy danych EHS, na podstawie których podejmujemy działania. Zapewniamy również wszystkim pracownikom szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, aby zwiększyć świadomość potencjalnych zagrożeń.

Zdrowie psychiczne i dobre samopoczucie naszych pracowników jest dla nas najwyższym priorytetem. W coraz szybciej zmieniającym się świecie, zrozumienie i wspieranie zdrowia psychicznego i dobrego samopoczucia nigdy nie było ważniejsze. Dążymy do stworzenia otwartego i wspierającego miejsca pracy, w którym pracownicy są zachęceni do dbania o siebie i innych. Na przykład we Francji mamy umowę dotyczącą jakości życia w pracy, która określa wytyczne dotyczące zapewnienia dobrego samopoczucia w pracy – nie można wysyłać e-maili ani wiadomości po godzinie 19:00, w weekendy ani w święta państwowe, spotkania nie powinny być planowane przed 9:00 ani po 17:00, a pracownicy mogą pracować z domu przez trzy dni w tygodniu, jeśli pozwala na to ich stanowisko.

Nasze postępy

Wskaźnik	Jednostka	2022
Wskaźnik częstotliwości urazów związanych ze stratą czasu	Liczba urazów związanych ze stratą czasu na 200 000 przepracowanych godzin	1,38
Łączna liczba możliwych do zarejestrowania urazów związanych ze stratą czasu	Liczba	48
Całkowity wskaźnik częstotliwości rejestrowanych urazów	Liczba wszystkich możliwych do zarejestrowania urazów na 200 000 przepracowanych godzin	2,22

Zdrowie i bezpieczeństwo są dla nas najwyższym priorytetem i ciężko pracowaliśmy, aby osiągnąć nasz cel, jakim jest zero wypadków. Rozpoczęliśmy ocenę naszego systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy w ramach Międzynarodowego Systemu Oceny Zrównoważonego Rozwoju (ISRS), która pomoże nam wprowadzić ulepszenia. Wprowadziliśmy również pierwszą z naszych nowych zasad ratowania życia SBFE, „*Jestem bezpieczny; jesteście bezpieczni*”, która ma na celu zapewnienie, że każdy w SBFE bierze odpowiedzialność za wspólne bezpieczeństwo i dobrobyt. Ten nowy behawioralny standard bezpieczeństwa określa sześć zachowań, których oczekujemy od naszych pracowników, partnerów i gości, w tym „*Nie narażam siebie i innych na niebezpieczeństwo*” oraz „*Prowadzimy otwarte i szczerze rozmowy w naszym miejscu pracy, aby zapewnić Zero Urazów*”.

W tym roku skupiliśmy się również na wspieraniu zdrowia i dobrego samopoczucia pracowników. W Wielkiej Brytanii

nawiązaliśmy współpracę z Mental Health First Aid England, aby przeszkolić 32 wolontariuszy z całej firmy w zakresie udzielania pierwszej pomocy w zakresie zdrowia psychicznego. Dzięki szkoleniu wolontariusze zdobyli wiedzę i umiejętności dostrzegania oznak złego stanu zdrowia psychicznego oraz pewność siebie, aby rozpocząć rozmowę i wskazać odpowiednie wsparcie. Mamy nadzieję, że dzięki naszej sieci Mental Health First Aiders będziemy mogli wspierać każdy obszar naszej zróżnicowanej działalności. Nawiązaliśmy również współpracę z MIND, organizacją charytatywną zajmującą się zdrowiem psychicznym, aby zapewnić każdemu pracownikowi SBF GB&I i SBFE UK bezpłatne szkolenie w zakresie świadomości zdrowia psychicznego za pośrednictwem łatwo dostępnego kursu online.

Uruchomiliśmy również program odnowy biologicznej dla pracowników w Hiszpanii o nazwie Iki Health. Iki Health ma na celu zachęcanie do zdrowego stylu życia poprzez rozmowy, kursy i zajęcia, takie jak pilates i joga.

Patrzenie w przyszłość

Zdrowie, bezpieczeństwo i dobre samopoczucie naszych pracowników pozostaną najwyższym priorytetem w 2023 r., co ilustruje nasz nowy cel, jakim jest zmniejszenie liczby wypadków i wypadków związanych ze stratą czasu o 20% rok do roku. Wspierając ten target, naszym celem na 2023 r. jest, aby wszystkie nasze lokalizacje zakończyły ocenę IRSI i określiły swoje plany działania w celu wyeliminowania wszelkich luk.



Niektórzy z naszych nowo przeszkolonych pracowników Mental Health First Aiders

Odpowiedzialność Za Nasz Łańcuch Dostaw

Nasze podejście

Ochrona praw i dobrobytu osób pracujących w naszym łańcuchu dostaw ma dla nas kluczowe znaczenie. Dlatego ściśle współpracujemy ze wszystkimi naszymi dostawcami i partnerami, aby mieć pewność, że prawa człowieka i najwyższe standardy etyczne są przestrzegane na każdym etapie naszego łańcucha dostaw.

Aby znaleźć się w naszym portfolio dostawców SBFE, wszyscy dostawcy muszą podpisać nasz dokument wstępnej kwalifikacji, który zawiera klauzulę dotyczącą zrównoważonego rozwoju, nasz Kodeks Postępowania Suntory (lub posiadać własny równoważny Kodeks Postępowania), a w przypadku dostawców soków – naszą kartę owoców. Określają one nasze oczekiwania wobec dostawców, w tym:

- Poszanowanie podstawowych praw człowieka, w tym zapobieganie pracy dzieci i wszelkim formom współczesnego niewolnictwa
- Zwracanie uwagi na warunki pracy, w tym zapewnienie, że godziny pracy, wynagrodzenia i świadczenia są zgodne z odpowiednimi standardami lokalnymi i międzynarodowymi
- Zapewnienie bezpiecznego i zdrowego środowiska pracy, wolnego od dyskryminacji, nadużyć i molestowania
- Angażowanie się w działania, które przyczyniają się do wzrostu i rozwoju społeczeństwa i społeczności lokalnej.

Pracownik łańcucha
dostaw SBFE



Pracownicy szkółki sadzonek na Madagaskarze

W SBFE mamy również program zrównoważonego zaopatrzenia, aby zapewnić zrównoważony wzrost. W ramach tego programu pracujemy nad zwiększeniem przejrzystości w naszym łańcuchu dostaw poprzez partnerstwo z Sedex.

Im bardziej przejrzysty jest nasz łańcuch dostaw, tym lepiej jesteśmy w stanie zapewnić, że wysokie standardy warunków pracy, wynagrodzeń i dobrobytu są przestrzegane we wszystkich punktach, a także wspierać dostawców i partnerów we wdrażaniu ich własnych strategii i działań na rzecz zrównoważonego rozwoju.

Od 2022 r., w ramach naszego procesu zatwierdzania dostawców, wszyscy nowi dostawcy bezpośredni, producenci kontraktowi i dostawcy usług logistycznych muszą zarejestrować się w Sedex, wziąć udział w procesie oceny ryzyka i ukończyć audyt SMETA (Sedex Members Ethical Trade Audit). Audyt ten jest przeprowadzany przez niezależnych audytorów zewnętrznych i pomaga nam

zrozumieć standardy pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony środowiska i etyki biznesowej u potencjalnego dostawcy. Aby kwalifikować się do włączenia do naszego portfolio dostawców SBFE, dostawcy muszą spełniać wymogi SMETA, co oznacza, że nie wykazują żadnych krytycznych niezgodności lub niezgodności krytycznych dla działalności. Te, które je wykazują, nie są uwzględniane w portfolio.

Wprowadziliśmy jednak nie tylko wymagania Sedex dla nowych dostawców, zarejestrowanie się w Sedex i ukończenie audytu SMETA jest obowiązkowe także dla istniejących dostawców bezpośrednich, producentów kontraktowych i dostawców usług logistycznych. Informacje z Sedex są następnie wykorzystywane jako część naszego procesu oceny ryzyka i ewaluacji dostawców. Jeśli audyt SMETA zidentyfikuje jakiegokolwiek krytyczny lub krytyczny dla działalności niezgodności, dostawca musi podjąć działania naprawcze w celu rozwiązania odpowiednich kwestii w ciągu sześciu miesięcy. Jeśli nie zostaną podjęte żadne działania, dostawca może przestać kwalifikować się do włączenia do naszego portfela dostawców SBFE.

Aby upewnić się, że wszyscy nasi pracownicy czują się pewnie korzystając z Sedex w ramach procesu wyboru i oceny dostawców, organizujemy regularne sesje szkoleniowe Sedex i SMETA dla naszego zespołu ds. zaopatrzenia i zapewniamy materiały e-learningowe online, do których można uzyskać dostęp w dowolnym momencie.

Nasze postępy

W 2022 r. zakończyliśmy pierwszą fazę naszego programu zrównoważonego zaopatrzenia, koncentrując się na członkostwie dostawców i zaangażowaniu w Sedex.

Osiągnęliśmy nasz cel, jakim było zarejestrowanie ponad 90% priorytetowych dostawców surowców i opakowań SBFE jako członków Sedex, przy czym 66% z nich przeprowadziło audyt SMETA.

Patrzenie w przyszłość

W 2023 r. będziemy nadal pracować nad rozszerzeniem zakresu naszych dostawców, którzy ukończą pełny proces Sedex i spełnią wymagania audytu SMETA, tak aby znacznie większa liczba naszych dostawców była zobowiązana do przejścia przez ten proces.

Będziemy również kontynuować formalizowanie naszego zrównoważonego procesu zamówień. W ramach naszych wysiłków zaktualizujemy naszą politykę zakupową, aby zawierała załącznik poświęcony zrównoważonemu zaopatrzeniu i aktywujemy drugą fazę naszego programu zrównoważonego zaopatrzenia, koncentrując się na ukończeniu i zgodności z SMETA. Naszym celem jest, aby 34% naszych dostawców surowców, dostawców opakowań i producentów kontraktowych było zgodnych z SMETA do końca 2023 roku, a 80% do 2026 roku.



Właścicielki plantacji
na Madagaskarze

Nasze Zarządzanie: Tabela danych

Zarządzanie	Jednostka	2022
Potwierdzone przypadki nieprzestrzegania prawa i przepisów przez pracowników	Liczba	0
Potwierdzone przypadki korupcji	Liczba	0
Pracownicy, którzy zostali poinformowani o polityce antykorupcyjnej	%	100
Pracownicy, którzy przeszli szkolenie w zakresie przeciwdziałania korupcji	%	>80
Liczba otrzymanych zgłoszeń o nieprawidłowościach	Liczba	0



Nasze Napoje: Tabele danych

Cukier	Jednostka	2022
Przychody z produktów zero – i niskokalorycznych	€	131,7 miliona
Sprzedawana ilość niskokaloryczna lub bezkaloryczna	%	18
Dodatek cukru w portfolio	kg	133 miliona
Cukier usunięty w wyniku zmiany receptury	kg	2,6 miliona
Redukcja średniego dodanego cukru (od początku roku w porównaniu z poziomem wyjściowym z 2015 r.)	%	24

*Przychody z sześciu najlepiej sprzedających się marek (Oasis Light, Orangina Light, Schweppes Light, Lucozade Zero, Ribena Ready-to-Drink i Ribena Squash). Wszystkie marki używają niskokalorycznych substancji słodzących, bez dodatku cukru

**wartość bazowa w 2015 r.: 87 g cukru na litr
postęp w 2022 r.: 67 g cukru na litr

Naturalne składniki	Jednostka	2022
% produktów wolnych od sztucznych barwników	%	81
% produktów wolnych od sztucznych aromatów	%	72



Nasze Zasoby: Tabele danych

Materiały opakowaniowe	Jednostka	2022
Zawartość plastiku z recyklingu w naszych butelkach (średnia w portfolio)	%	36
Podstawowy materiał opakowaniowy nadający się do recyklingu	%	75

Odpady	Jednostka	2022
Całkowita waga odpadów	Tony	17 838,9
Waga odpadów niebezpiecznych	Tony	151,5
Waga odpadów innych niż niebezpieczne według metody unieszkodliwiania	Tony	17 687,4
<i>Ponowne użycie / recykling</i>	%	94,2
<i>Spalanie</i>	%	4,6
<i>Składowisko odpadów</i>	%	1,1
Waga odpadów żywnościowych	Tony	4,154

Woda	Jednostka	2022
Całkowite zużycie wody	Megalitry	1 929
Całkowity pobór wody według źródła	Megalitry	3 434
<i>Woda miejska</i>	Megalitry	1 797
<i>Wody gruntowe</i>	Megalitry	1 637
Pobór wody z miejsc o wysokim lub ekstremalnie wysokim stresie wodnym*	Megalitry (% całkowitego poboru)	657,7 (19,2)
Całkowity zrzut wody według miejsca przeznaczenia	Megalitry	1 504
<i>Rzeka</i>	Megalitry	420
<i>Kanalizacja</i>	Megalitry	1 084

*Pobór wody z Toledo

Nasze Zasoby: Tabele danych

Emisje	Jednostka	linia bazowa 2019	2021	2022
Zakres 1	tCO2e	53 691	51 545	53 410
Zakres 2 (w oparciu o rynek)	tCO2e	12 296	100	133
Zakres 2 (na podstawie lokalizacji)	tCO2e	12 295,9	10 590,8	10 264,8
Zakres 3	tCO2e	1 404 855	1 250 279	1 224 277
Całkowita emisja*	tCO2e	1 470 842	1 301 924	1 277 820
Wskaźnik intensywności emisji**	tCO2e/kL	0,600	0,523	0,476

* Całkowite emisje obliczone przy użyciu wartości Zakresu 2 (rynkowych)

** Wielkość produkcji z należących do SBFE rozlewni i fabryk koncentratów oraz produkcja marek SBFE od producentów kontraktowych i franczyzowych

Energia	Jednostka	2022
Całkowite zużycie paliw ze źródeł nieodnawialnych w podziale na rodzaj paliwa* (GJ)	GJ	947 667
<i>LPG</i>	%	1,4
<i>LNG</i>	%	98,3
<i>Diesel</i>	%	0,3
Całkowite zużycie energii ze źródeł odnawialnych w podziale na źródła*	GJ	389 772
<i>Zakupiona energia elektryczna (GO/REGO lub PPA)</i>	%	99,2
<i>Energia produkowana na miejscu</i>	%	0,8
Intensywność zużycia energii	kWh/kL	215,3

*Dane tylko z fabryk

Zrównoważone zamówienia publiczne	Jednostka	2022
% stosowanych agromateriałów, które są zrównoważone*	%	55
% użytego oleju palmowego z certyfikatem RSPO	%	77

*Aby produkt został uznany za „zrównoważony”, zarówno uprawa, jak i przetwarzanie materiału rolnego muszą spełniać zatwierdzony przez SBFE standard, taki jak złoty lub srebrny w ocenie zrównoważonego rozwoju gospodarstwa rolnego Inicjatywy na rzecz Zrównoważonego Rolnictwa (SAI)

Nasze Społeczeństwo: Tabele danych

Wsparcie społeczności	Jednostka	2022
Darowizny na cele charytatywne	€	347 789
Darowizny produktów*	€	87 000
Aktywacja społeczności**	€	625 500
Całkowita liczba pracowników zaangażowanych w wolontariat	Pracownicy	Do zgłoszenia w 2023 r.
Całkowita liczba godzin wolontariatu	Godziny	Do zgłoszenia w 2023 r.

*Całkowita wartość przekazanych produktów

**Wsparcie finansowe dla partnerów i programów społecznych



My: Tabele danych

Pracownicy	Jednostka	2022
Całkowita liczba pracowników	Ludzie	3 465
Beneluks	Ludzie	98
EECM (w tym Polska)	Ludzie	189
Francja	Ludzie	1 295
GB&I	Ludzie	702
Iberia (Hiszpania, w tym Citresa + Portugalia)	Ludzie	1 181
Stali pracownicy	Ludzie	3 328
Według płci		
<i>Kobieta</i>	Ludzie	1 123
<i>Mężczyzna</i>	Ludzie	2 205
Według regionu		
<i>Beneluks</i>	Ludzie	94
<i>EECM (w tym Polska)</i>	Ludzie	163
<i>Francja</i>	Ludzie	1 255
<i>GB&I</i>	Ludzie	670
<i>Iberia (Hiszpania, w tym Citresa + Portugalia)</i>	Ludzie	1 146

Pracownicy	Jednostka	2022
Pracownicy tymczasowi	Ludzie	137
Według płci		
<i>Kobieta</i>	Ludzie	77
<i>Mężczyzna</i>	Ludzie	60
Według regionu		
<i>Beneluks</i>	Ludzie	4
<i>EECM (w tym Polska)</i>	Ludzie	26
<i>Francja</i>	Ludzie	40
<i>GB&I</i>	Ludzie	32
<i>Iberia (Hiszpania, w tym Citresa + Portugalia)</i>	Ludzie	35

My: Tabele danych

Pracownicy	Jednostka	2022
Pracownicy pełnoetatowi	Ludzie	3 334
Według płci		
<i>Kobieta</i>	Ludzie	1 100
<i>Mężczyzna</i>	Ludzie	2 234
Według regionu		
<i>Beneluks</i>	Ludzie	90
<i>EECM (w tym Polska)</i>	Ludzie	174
<i>Francja</i>	Ludzie	1 268
<i>GB&I</i>	Ludzie	660
<i>Iberia (Hiszpania, w tym Citresa + Portugalia)</i>	Ludzie	1 142

Pracownicy	Jednostka	2022
Pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze godzin	Ludzie	131
Według płci		
<i>Kobieta</i>	Ludzie	100
<i>Mężczyzna</i>	Ludzie	31
Według regionu		
<i>Beneluks</i>	Ludzie	8
<i>EECM (w tym Polska)</i>	Ludzie	15
<i>Francja</i>	Ludzie	27
<i>GB&I</i>	Ludzie	42
<i>Iberia (Hiszpania, w tym Citresa + Portugalia)</i>	Ludzie	39

My: Tabele danych

Pracownicy	Jednostka	2022
Zatrudnianie nowych pracowników	Ludzie	533
Według płci		
<i>Kobieta</i>	Ludzie	253
<i>Mężczyzna</i>	Ludzie	280
Według wieku		
<i>Poniżej 30 lat</i>	Ludzie	236
<i>30–50 lat</i>	Ludzie	250
<i>Ponad 50 lat</i>	Ludzie	47
Według regionu		
<i>Beneluks</i>	Ludzie	17
<i>EECM (w tym Polska)</i>	Ludzie	42
<i>Francja</i>	Ludzie	240
<i>GB&I</i>	Ludzie	74
<i>Iberia (Hiszpania, w tym Citresa + Portugalia)</i>	Ludzie	160

Pracownicy	Jednostka	2022
Rotacja pracowników	Ludzie	613
Według płci		
<i>Kobieta</i>	Ludzie	257
<i>Mężczyzna</i>	Ludzie	356
Według wieku		
<i>Poniżej 30 lat</i>	Ludzie	170
<i>30–50 lat</i>	Ludzie	305
<i>Ponad 50 lat</i>	Ludzie	138
Według regionu		
<i>Beneluks</i>	Ludzie	30
<i>EECM (w tym Polska)</i>	Ludzie	40
<i>Francja</i>	Ludzie	228
<i>GB&I</i>	Ludzie	107
<i>Iberia (Hiszpania, w tym Citresa + Portugalia)</i>	Ludzie	208
Pracownicy fabryki*	Ludzie	327

*Pracownicy, którzy nie są zatrudnieni, ale których praca jest kontrolowana przez SBFE

My: Tabele danych

Różnorodność, równość i włączenie	Jednostka	2022
Wszyscy pracownicy		
Według płci		
<i>Kobieta</i>	%	34,6
<i>Mężczyzna</i>	%	65,4
Według wieku		
<i>Poniżej 30 lat</i>	%	11,1
<i>30–50 lat</i>	%	58,6
<i>Ponad 50 lat</i>	%	30,4
Zarząd*		
Według płci		
<i>Kobiety (%)</i>	%	66,7
<i>Mężczyźni (%)</i>	%	33,3
Według wieku		
<i>Poniżej 30 roku życia (%)</i>	%	0
<i>30–50 lat (%)</i>	%	16,6
<i>Ponad 50 lat (%)</i>	%	83,3

Różnorodność, równość i włączenie	Jednostka	2022
Komitet wykonawczy		
Według płci		
<i>Kobiety (%)</i>	%	42
<i>Mężczyźni (%)</i>	%	58
Według wieku		
<i>Poniżej 30 roku życia (%)</i>	%	0
<i>30–50 lat (%)</i>	%	8
<i>Ponad 50 lat (%)</i>	%	92
Kierownictwo wyższego szczebla		
Według płci		
<i>Kobieta</i>	%	36,4
<i>Mężczyzna</i>	%	63,6
Według wieku		
<i>Poniżej 30 lat</i>	%	0
<i>30–50 lat</i>	%	18,2
<i>Ponad 50 lat</i>	%	81,8

*Wynagrodzenie obejmuje pensję, krótkoterminowe zachęty i długoterminowe zachęty

My: Tabele danych

Różnorodność, równość i włączenie	Jednostka	2022
Najwyższe kierownictwo		
Według płci		
<i>Kobieta</i>	%	38,4
<i>Mężczyzna</i>	%	61,6
Według wieku		
<i>Poniżej 30 lat</i>	%	0
<i>30–50 lat</i>	%	60
<i>Ponad 50 lat</i>	%	40
Kierownictwo średniego szczebla		
Według płci		
<i>Kobieta</i>	%	46,9
<i>Mężczyzna</i>	%	53,1
Według wieku		
<i>Poniżej 30 lat</i>	%	15,3
<i>30–50 lat</i>	%	62,6
<i>Ponad 50 lat</i>	%	22,1

Różnorodność, równość i włączenie	Jednostka	2022
Młodszy pracownicy		
Według płci		
<i>Kobieta</i>	%	21,9
<i>Mężczyzna</i>	%	78,1
Według wieku		
<i>Poniżej 30 lat</i>	%	7,7
<i>30–50 lat</i>	%	54,6
<i>Ponad 50 lat</i>	%	37,7
Stosunek podstawowego wynagrodzenia kobiet do mężczyzn		
<i>Kierownik wyższego szczebla</i>	Stosunek	0,90
<i>Najwyższe kierownictwo</i>	Stosunek	0,96
<i>Kierownictwo średniego szczebla</i>	Stosunek	0,96
<i>Pracownicy</i>	Stosunek	0,98
Stosunek wynagrodzenia* kobiet do mężczyzn		
<i>Kierownik wyższego szczebla</i>	Stosunek	0,89
<i>Najwyższe kierownictwo</i>	Stosunek	0,91
<i>Kierownictwo średniego szczebla</i>	Stosunek	0,95
<i>Pracownicy</i>	Stosunek	0,97

*Wynagrodzenie obejmuje pensję, krótkoterminowe zachęty i długoterminowe zachęty

My: Tabele danych

Nauka i rozwój	Jednostka	2022
Pracownicy, którzy ukończyli Indywidualne Plany Rozwoju	%	86
Łączna liczba godzin szkoleniowych w SBFE	Godziny	12 881
Średnia liczba godzin szkoleniowych na pracownika	Godziny	3,7

Zdrowie i bezpieczeństwo	Jednostka	2022
Pracownicy, których praca jest objęta naszym systemem zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy (certyfikowanym ISO 45001)	%	100
Liczba urazów spowodowanych utratą czasu pracy	Liczba	48
Wskaźnik częstotliwości urazów związanych ze stratą czasu	Liczba urazów związanych ze stratą czasu na 200 000 przepracowanych godzin	1,38
Całkowity wskaźnik częstotliwości rejestrowanych urazów	Liczba wszystkich możliwych do zarejestrowania urazów na 200 000 przepracowanych godzin	2,22
Liczba ofiar śmiertelnych w wyniku urazów związanych z pracą	Liczba	0
Wskaźnik ofiar śmiertelnych w wyniku urazów związanych z pracą	Liczba ofiar śmiertelnych na 200 000 przepracowanych godzin	0

Zdrowie i bezpieczeństwo	Jednostka	2022
Liczba urazów związanych z pracą o poważnych konsekwencjach	Liczba	1
Wskaźnik urazów związanych z pracą o poważnych konsekwencjach	Liczba urazów o poważnych konsekwencjach na 200 000 przepracowanych godzin	0,02
Liczba przepracowanych godzin	Godziny	7 000 000
Liczba możliwych do zarejestrowania przypadków złego stanu zdrowia związanego z pracą	Liczba	0
Liczba ofiar śmiertelnych w wyniku złego stanu zdrowia związanego z pracą	Liczba	0

Łańcuch dostaw	Jednostka	2022
% dostawców surowców i opakowań zarejestrowanych w Sedex	%	92
Nowi dostawcy sprawdzani według kryteriów społecznych i środowiskowych	Liczba	Dane mają zostać dostarczone w 2023 r.
Dostawcy oceniani pod kątem wpływu społecznego i środowiskowego	Liczba	Dane mają zostać dostarczone w 2023 r.
Dostawcy zidentyfikowani jako mający znaczący rzeczywisty i potencjalny negatywny wpływ	Liczba	Dane mają zostać dostarczone w 2023 r.

SUNTORY

BEVERAGE & FOOD EUROPE

