



SBFE

Duurzaamheidsverslag

2022



Inhoudsopgave



Inleiding

Dit is ons tweede duurzaamheidsrapport, voortbouwend op het fundamentele rapport dat we vorig jaar publiceerden. Het heeft betrekking op het kalenderjaar 2022. Onze koolstofgegevens voor schaal 1, 2 en 3 en onze waterreductiegegevens zijn onafhankelijk gewaarborgd door KPMG.



Brief van onze CEO

Als actief pleitbezorger van duurzaamheid heb ik dit een spannend jaar gevonden. Natuurlijk bracht dit veel uitdagingen met zich mee, omdat we, net als alle bedrijven, hebben geworsteld met de crisis rond de kosten van levensonderhoud, mondiale gebeurtenissen en de groeiende realiteit van de gevolgen van de klimaatcrisis. Maar er zijn ook ontwikkelingen die mij hoop geven voor de toekomst.

Bij SBFE hebben we ons doel en onze waarden nieuw leven ingeblazen, waarbij we onze wens hebben verdubbeld om een positieve bijdrage te leveren aan de wereld om ons heen, zowel in wat we doen als in de manier waarop we dat doen, terwijl we ook vooruitgang boeken op het gebied van ons duurzaamheidskader Growing for Good. Als ik verder kijk dan onze organisatie, dan heb ik de kans gekregen om de transitie naar een duurzamer en gezonder voedselsysteem in heel Europa te helpen en te versnellen, door mijn benoeming tot voorzitter van UNESDA, de European Soft Drinks Association.

De kracht van het bedrijfsleven om positieve verandering te creëren is de rode draad die door al deze ontwikkelingen loopt, en daar geloof ik hartstochtelijk in. Dit komt tot leven in ons nieuwe doel, dat ons verlangen weergeeft om 'de schittering van het leven te inspireren', en de rol viert die onze producten en merken kunnen spelen in de ervaringen van mensen met elkaar. Het komt tot leven in onze al lang gekoesterde waarde rond 'Growing for Good', die gecombineerd wordt met het nieuwe doel om uit te leggen hoe we dit verwezenlijken: groeien op een inclusieve manier waar alle belanghebbenden profijt van hebben. Het komt tot leven in onze hernieuwde en voortdurende nadruk op het ondernemen van actie om onze duurzaamheidsdoelstellingen te halen en leiding te geven waar we kunnen. En het komt tot leven in mijn

nieuwe rol bij UNESDA, een organisatie die de belangrijke rol erkent die onze sector speelt in de economie, de banen die we in heel Europa ondersteunen, en de manier waarop onze industrie duurzame verandering kan stimuleren, met een bijzondere focus op de circulaire economie en actie om verpakkingen meer in de kringloop te brengen en duurzamer te maken.

Met dit alles in gedachten ben ik verheugd u te mogen verwelkomen bij ons eerste volledige duurzaamheidsrapport, dat voortbouwt op het fundamentele rapport dat we vorig jaar hebben gepubliceerd en zowel een narratief als data-updates biedt over alle vier de pijlers van ons raamwerk. Opmerkelijke resultaten zijn onder meer een reductie van de toegevoegde suikers in onze hele portfolio met 24% ten opzichte van de basislijn van 2015, de publicatie van ons open-source DE&I Diversity Dictionary en de aanstaande lancering van Together for Good, een nieuwe manier waarop onze medewerkers samen kunnen komen en kunnen laten zien hoe we ons houden aan onze bedrijfswaarde: 'Giving Back to Society.' Het maakt deel uit van onze algemene inspanningen om voortdurende transparantie te bieden over onze acties en resultaten en om belanghebbenden uit te nodigen om ons ter verantwoording te roepen over onze ambities en verplichtingen.



Peter Harding
Chief Executive Officer,
Suntory Beverage & Food Europe

Suntory Beverage & Food Europe in één Oogopslag



Over Suntory Beverage & Food Europe

Suntory Beverage & Food Europe (SBFE) werd opgericht in 2014 en is een van de vijf regionale divisies van de in Japan gevestigde Suntory Group, een van de toonaangevende wereldwijde drankenbedrijven.

We zijn er trots op deel uit te maken van een familiebedrijf met een inspirerend erfgoed van 120 jaar en we laten ons leiden door de geest van de grondlegger Shinjiro Torii. SBFE bestaat uit 3400 gepassioneerde mensen die in heel Europa werken aan enorm iconische merken, waaronder Schweppes*, Orangina, Lucozade, Ribena, La Casera, Oasis*, Pulco en MayTea, met een toewijding aan het produceren van heerlijk smakende, gezondere dranken.

*Eigendom van en gecommmercialiseerd binnen de respectievelijke territoria van SBFE

Belangrijkste statistieken



€2,11 miljard

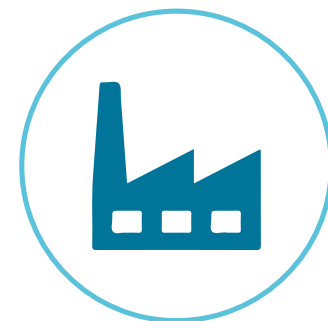
NSV (2022)



8 iconische merken



Verkoop in meer dan
80
landen



9

productie- en onderzoeksfaciliteiten



2,69 miljard liter

verkocht in 2022



3400

medewerkers



Onze Filosofie

Dit jaar hebben we ons nieuwe doel onthuld, *om de schittering van het leven te inspireren, door rijke ervaringen voor mensen te creëren, in harmonie met de natuur, samen met de waarden die onze medewerkers moeten omarmen om dit te bereiken: Growing for Good, Yatte Minahare en Giving Back to Society.*

Hoewel dit geen nieuwe concepten voor ons zijn, is deze herformulering van onze filosofie erop gericht om samen te vatten wat wij als bedrijf het meest waarderen en omarmen. Wij zijn niet alleen een fabrikant van producten. Wij zijn een bedrijf dat rijke ervaringen, vreugde en inspiratie creëert bij al onze consumenten en klanten.

We zijn ons er ook scherp van bewust dat de 'schittering van het leven' niet kan worden bereikt zonder de schittering van de aarde en de samenleving. Ons doel wordt daarom ondersteund door het idee van Growing for Good, een van onze drie waarden als organisatie, evenals het organiserende idee en kader voor onze duurzaamheidsstrategie. Growing for Good zet onze focus op duurzame groei uiteen – ontstaan uit onze overtuiging dat zowel het goede als de groei even belangrijk zijn en nauw met elkaar verbonden zijn. Hoe groter we zijn, hoe groter onze positieve impact kan zijn.

Deze visie geldt voor het bedrijf als geheel en voor ieder individu. Het gaat niet alleen om het ondersteunen van de groei van het bedrijf, maar ook om onszelf laten groeien: nieuwe dingen leren en uitproberen, en beter worden in alles wat we doen. En het is niet iets waar we simpelweg naar streven; het is een mentaliteit die ons bedrijf elke dag drijft. Een mentaliteit die ons dwingt een efficiënt en wendbaar bedrijf te runnen dat investeert in zijn mensen en zich richt op duurzaamheid om succes te behalen.



We willen een bedrijf zijn dat altijd een positieve impact heeft op de gemeenschap. We willen een betere toekomst voor iedereen, en we nemen concrete stappen om dat mogelijk te maken.

Onze Filosofie



Ons doel

De schittering van het leven inspireren door rijke ervaringen voor mensen te creëren, in harmonie met de natuur.



Onze waarden

- **Growing for Good:** Wij zetten ons in voor inclusief groeien. Terwijl we ons bereik, onze operationele voetafdruk en wereldwijde invloed vergroten, streven we ernaar alle belanghebbenden ten goede te komen en bij te dragen aan de samenleving.
- **Yatte Minahare:** Met de overtuiging om de conventies uit te dagen en de moed om het onmogelijke te dromen, streven we gewillig gedurfde doelen na met vasthoudendheid, onverschrokken door mislukkingen. Innovatie is niet eenvoudig, maar door vooruitgang te boeken, zullen we een manier vinden.
- **Giving Back to Society:** We herinvesteren onze winsten niet alleen om ons bedrijf en onze mensen vooruit te helpen, maar ook om de samenleving en het milieu te verbeteren. We besteden onze tijd en vaardigheden aan het verrijken van de levens van anderen in de gemeenschappen waarin we leven en werken.



Ons gedrag

Ons gedrag, genaamd Suntory Leadership Spirit, definieert uitzonderlijke prestaties met een reeks competenties bij alle Suntory Group-bedrijven. Dit gedrag wordt gebruikt om het 'hoe' van werknemers te meten en wordt samen met de prestaties afgezet tegen hun doelstellingen (hun 'wat').

- **Yatte Minahare:** Handelt met een pioniersgeest, betrokkenheid en een sterke wil om waarde te creëren en resultaten te boeken. Cultiveert innovaties door te experimenteren en gaandeweg te leren van succes en mislukkingen.
- **Gemba-gericht:** Handelt met een Gemba-mentaliteit om inzicht te krijgen in de behoeften van consumenten, klanten en collega's, en nieuwe kansen te identificeren om waarde te creëren en te leveren.
- **Samen beter:** Werkt samen met anderen in meerdere teams en over grenzen heen. Moedigt diverse perspectieven aan en creëert een inclusieve cultuur die silo's doorbreekt, buiten hiërarchieën om werkt en onze collectieve macht benut.
- **Toekomstgericht:** Anticipeert op toekomstige mogelijkheden en heeft een ondernemingsbrede visie, waarbij directe behoeften in evenwicht worden gebracht met een langetermijnperspectief. Ontwikkelt passende plannen in de context van onze waarde 'Growing for Good'.
- **Toewijding aan groei:** Toont betrokkenheid bij de persoonlijke groei van het individu en anderen. Hanteert een holistische en langetermijnbenadering om persoonlijk welzijn en loopbaanvoortgang in evenwicht te brengen met organisatorische doelstellingen.

Growing for Good

Onze Growing for Good duurzaamheidsstrategie zet de belangrijkste sociale en milieueffecten van ons bedrijf uiteen en stimuleert actie die onze consumenten, partners, werknemers en de gemeenschappen waarin we actief zijn ten goede komt. Ons algemene doel is om de positieve impact die we kunnen maken te maximaliseren.

Dit betekent het creëren van drankjes die vreugde brengen in het leven van mensen terwijl ze gezond en actief blijven, het ondersteunen en ontwikkelen van onze medewerkers, en het betrekken van onze gemeenschappen via initiatieven die levens veranderen. Tegelijkertijd werken we eraan om de negatieve impact van ons bedrijf te minimaliseren door de CO2-uitstoot en het watergebruik te verminderen, ons in te zetten voor duurzame verpakkingen en ervoor te zorgen dat onze toeleveringsketen ethisch en transparant is.

Ons Growing for Good-framework vormt de basis van onze Growing for Good-strategie. Het bestaat uit vier belangrijke pijlers: Onze hulpbronnen, onze drankjes, onze samenleving en onszelf. Het raamwerk werd voor het eerst ontwikkeld in 2018 na een materialiteitsproces om de vraagstukken inzake duurzaamheid te identificeren die van materieel belang zijn voor de bedrijfsvoering. We hebben externe deskundigen en bedrijfsleiders ingeschakeld, maar ook collega's uit het hele bedrijf via gezamenlijke workshops om ervoor te zorgen dat het alomvattend, relevant en betekenisvol was voor het hele bedrijf. We weten echter dat dit geen eenmalig proces kan zijn. Daarom werken we er voortdurend aan om nieuwe en groeiende problemen te identificeren en deze in ons raamwerk te integreren. Deze aanpak heeft ons in staat gesteld voorop te lopen bij opkomende vraagstukken inzake duurzaamheids, zoals biodiversiteit.



Onze strategie wordt ondersteund door ons [Duurzaamheidsbeleid](#). In dit beleid wordt onze benadering van duurzaamheid voor heel SBFE uiteengezet, evenals enkele aanvullende verplichtingen inzake duurzaamheid, zoals het naleven van de relevante wet- en regelgeving op het gebied van milieu en duurzaamheid, het ontwikkelen van managementsystemen binnen al onze activiteiten om onze prestaties op het gebied van duurzaamheid voortdurend te verbeteren, en het betrekken en informeren van onze medewerkers over kwesties inzake duurzaamheid en -vereisten om ervoor te zorgen dat de verantwoordelijkheid in het hele bedrijf is ingebed.

Onze Growing for Good-strategie is nauw geïntegreerd in onze bedrijfsstrategie als een belangrijk leveringsgebied voor het bedrijf. Elk jaar definiëren we, als onderdeel van onze strategische prioriteitenstelling voor de SBFE, een reeks prioriteiten inzake duurzaamheid op basis van onze bedrijfsbehoeften, de inbreng van belanghebbenden en externe factoren.

In 2022 waren onze vier prioriteiten inzake duurzaamheid:



Duurzame verpakkingen met focus op plastic



Suikerreductie



het verkleinen van onze CO₂-voetafdruk



Giving Back to Society

Deze prioriteiten zijn aan alle medewerkers van SBFE gecommuniceerd.



Ons materialiteitsproces

In 2022 hebben we een nieuw materialiteitsproces ondernomen om ons inzicht in onze sociale en milieueffecten op te frissen en te actualiseren. Dit hebben we gebruikt als een belangrijke input om ons raamwerk en onze strategie te vernieuwen om ervoor te zorgen dat deze een weerspiegeling blijven van ons bedrijf en de wereld om ons heen.

Dit proces omvatte het benchmarken van SBFE met branchegenoten, het beoordelen van externe normen inzake duurzaamheid en -beoordelingen, het ondervragen van werknemers in het hele bedrijf, het spreken met externe experts en het nauw samenwerken met onze Risicofunctie. De resultaten van het materialiteitsproces zullen de basis vormen voor een geëvolueerde versie van onze Strategie inzake duurzaamheid in 2023.



Frisdrankfabriek in het Verenigd Koninkrijk

Betrokkenheid van belanghebbenden en partnerschappen

Onze Growing for Good-strategie en prioriteiten inzake duurzaamheid worden voortdurend beïnvloed door het perspectief van interne en externe belanghebbenden. Wij onderhouden een voortdurende dialoog met deze belanghebbenden via verschillende kanalen. Het onderhouden van deze dialoog zorgt ervoor dat we actie ondernemen op de kwesties die het belangrijkste zijn voor onze belanghebbenden en die van invloed zullen zijn op ons zakelijk succes op de lange termijn.

Onze benadering van de betrokkenheid van belanghebbenden:

● **Zakenpartners en leveranciers**

We werken regelmatig samen met zakenpartners en leveranciers in onze waardeketen om de productkwaliteit te verbeteren en 'best practices' op het gebied van duurzaamheid te delen.

● **Consument en klanten**

We reageren op vragen, klachten en opmerkingen van consumenten via verschillende kanalen, waaronder onze contactcentra voor consumenten en sociale media, en we werken samen met consumentengroepen om feedback te verzamelen over onze producten en marketing. De dialoog met klanten wordt onderhouden door ons commerciële team en via klantprestatieonderzoeken. We bieden ook merk- en bedrijfsupdates op onze website.

● **Overheden, NGO's en maatschappelijke organisaties**

We ontmoeten regelmatig regeringen, NGO's en maatschappelijke organisaties en gaan met hen in gesprek via onze deelname aan relevante sectorfora en overleg met belanghebbenden. We zorgen er ook voor dat we bedrijfsactiviteiten die voor hen interessant kunnen zijn, op onze SBFE-website bekendmaken.

● **Werknemers, andere werknemers en vakbonden**

We onderhouden regelmatig contact met medewerkers via onze enquêtes en betrokkenheidsfora en bieden een hotline voor klokkenluiders voor het melden van zorgwekkende kwesties. We communiceren ook informatie naar medewerkers via onze bedrijfskanalen.



We weten dat we de uitdagingen op het gebied van duurzaamheid waarmee we worden geconfronteerd niet alleen kunnen oplossen; samenwerking is essentieel. Daarom nemen we ook actief deel aan externe initiatieven en lidmaatschapsverenigingen om de impact die we hebben te vergroten en ons te helpen onze doelstelling en strategie inzake duurzaamheid te verwezenlijken. Hoewel we bijdragen aan een veel breder scala aan initiatieven, worden onze belangrijkste partnerschappen, projecten en verenigingen hieronder uiteengezet.

- [Apprentice Nation](#)
- [Carbios](#)
- [Cool Farm Tool](#)
- [FareShare](#)
- [The Farming and Wildlife Advisory Group](#)
- [Secours Populaire](#)
- [Sedex](#)
- [Science-Based Targets Initiative \(via Suntory\)](#)
- [Ondertekenaar van de EU-gedragscode voor verantwoord ondernemen en marketingpraktijken](#)
- [Sustainable Agriculture Initiative](#)
- [UNESDA, BSDA, BRF, ANFABRA, WFA](#)



Vooruitgang ten opzichte van onze prioriteiten voor 2022:

Pijler	Doel	2022	Status
Onze drankjes	35% minder aan toegevoegde suikers in onze dranken tegen 2025	24%	heeft aandacht nodig om doelstelling te halen
	Verdubbel het aantal verkochte dranken met suiker onder de 5 g/100 ml tegen 2025, vergeleken met de uitgangswaarde uit 2015	2,8x	op schema of voorlopend
Onze bronnen	50% reductie van Scope 1 & 2 broeikasgasemissies tegen 2030, vergeleken met de uitgangswaarde van 2019	18,9%	op schema of voorlopend
	30% reductie van Scope 3-emissies tegen 2030, ten opzichte van de uitgangswaarde uit 2019	12,9%	niet op schema om doelstelling te halen
	100% duurzame plastic verpakkingen in 2030		op schema of voorlopend
	50% gerecycled plastic in onze flessen tegen 2025	36%	op schema of voorlopend
	100% recycleerbare verpakkingen tegen 2025	75%	heeft aandacht nodig om doelstelling te halen
	Tegen 2023 komt er geen afval meer terecht in fabrieken en magazijnen die eigendom zijn van SBFE	1,1%	heeft aandacht nodig om doelstelling te halen
	100% van ons recycleerbare afval uit fabrieken en magazijnen van SBFE wordt gerecycled tegen 2030	95%	heeft aandacht nodig om doelstelling te halen
	50% minder voedselverspilling tegen 2050, vergeleken met de uitgangswaarde van 2019*	11%	heeft aandacht nodig om doelstelling te halen
	20% water intensiteit** vermindering van onze directe activiteiten tegen 2030 (ten opzichte van de basislijn van 2015)	15%	op schema of voorlopend



* Gegevens gebaseerd op oud toepassingsgebied, in afwachting van herberekening. Het toepassingsgebied voor voedselverspilling is in 2023 geherdefinieerd en omvat nu 100% van de voedselvoorzieningsketen van SBFE maar sluit voedsel dat wordt omgeleid naar diervoeder of voedselbanken uit

**Volume onttrokken water per kiloliter aan productie

Hoe Wij Risico's Beheren

Bij SBFE is onze GRCL-functie (Governance, Risk, Compliance en Legal) verantwoordelijk voor het minimaliseren en beheren van risico's, het waarborgen van de naleving van de 'best practices' en het stimuleren van ethisch gedrag.

De functie, die bestaat uit Risico, Interne controles, Interne audit en Juridische zaken, wordt geleid door de Chief GRCL Officer van SBFE, die lid is van het Uitvoerend Comité van de SBFE. Samen helpen de risico- en interne controleteams het bedrijf te beschermen door ervoor te zorgen dat er een sterke controleomgeving aanwezig is, dat risico's worden geïdentificeerd en beperkt met de juiste controlemechanismen, en dat deze controles worden gecommuniceerd en bewaakt.

Risico-identificatie vindt plaats op verschillende niveaus binnen SBFE als onderdeel van een doorlopende cyclus van risicobeheer. Er worden meerdere kanalen en bronnen van interne en externe informatie gebruikt om risico's te identificeren, zoals interne risicoworkshops en risicobriefings die in het openbaar beschikbaar zijn. Elke medewerker kan nieuwe risico's identificeren en registreren via het risicobeheerportaal van SBFE. Nieuwe risico's worden beoordeeld door het SBFE Risk Management-team voordat ze ter beoordeling worden toegewezen aan het juiste proces en/of de juiste eigenaren.

Risico's worden beoordeeld aan de hand van een gestandaardiseerde reeks beoordelingscriteria, gericht op vier belangrijke maatstaven (impact, waarschijnlijkheid, snelheid en paraatheid van het management). De beoordeling van risico's wordt uitgevoerd door interne materiedeskundigen, die optreden als Risico-eigenaren. Risico-eigenaren hebben de verantwoordelijkheid om ervoor

te zorgen dat risico's op de juiste manier worden beheerd, met passende risicobeperkingen en actieplannen die zijn gedefinieerd en waarnaar wordt gehandeld. Aan elk risico wordt ook een Executive Risk Owner toegewezen, een lid van het Uitvoerend Comité van SBFE, die de algehele verantwoordelijkheid heeft voor de beoordeling en passende beperking van het risico.

Risico's worden voortdurend bewaakt en gerapporteerd via een Risk Management-platform, dat alleen toegankelijk is voor de Risk- en Internal Controls-teams. Hierdoor kan het SBFE Risk Management-team een holistisch overzicht behouden van het proces, de voortgang en de totale risicoportefeuille van SBFE om het voortdurende beheer van de belangrijkste risico's te garanderen. ESG-risico's, waaronder klimaatrisico's, maken deel uit van de totale risicoportefeuille van de SBFE en zijn opgenomen in dit risicobeheerproces. De CEO is de Executive Risk Owner voor alle klimaatgerelateerde risico's, terwijl de Directeur Duurzaamheid optreedt als Risk Owner en verantwoordelijk is voor de beoordeling en het beheer ervan. In 2022 heeft de Suntory Group een beoordeling uitgevoerd van de klimaatgerelateerde risico's en kansen die gevolgen hebben voor het bedrijfsleven en de samenleving. Deze beoordeling werd op de website van de Groep gepubliceerd als onderdeel van de TCFD-publicatie.

In 2021 voerde SBFE ook een ABC-risicobeoordeling uit voor het hele Europese bedrijf, ondersteund door PwC. Deze beoordeling bracht een aantal risico's aan het licht die we momenteel aan het aanpakken zijn. Belangenverstrengelingen en 'due diligence' door derden zijn geïdentificeerd als de belangrijkste regionale risico's en het aanpakken hiervan is een prioriteit in 2022. Er zijn ook omkopings- en corruptierisico's voor elke markt gecreëerd in het SBFE Risk Management-portaal, maar deze moeten nog volledig worden beoordeeld.



Duurzaamheidsbeheer

Onze SBFE-directeur Duurzaamheid rapporteert rechtstreeks aan de SBFE-CEO. De SBFE-directeur Duurzaamheid zit in het SBFE Sustainability Steering Committee, terwijl de SBFE CEO lid is van het SBF Sustainability Committee. Het Executive Leadership Team van SBFE ontvangt updates over duurzaamheid van de SBFE Sustainability Steering Committee en de SBFE Director Duurzaamheid. De SBFE Sustainability Steering Committee wordt ondersteund door focusgebiedtaskforces en duurzaamheidskampioenen in elk van onze markten. Het comité geeft updates aan het SBF Sustainability Committee, dat uiteindelijk via het Global Sustainability Committee rapporteert aan de Raad van Bestuur van Suntory Holdings.

Onze strategie wordt ondersteund door een aantal externe kaders, initiatieven en accreditaties. Elke pijler en aandachtsgebied is afgestemd op een of meer van de Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen van de Verenigde Naties en onze toezeggingen ondersteunen volledig de doelstellingen van de EU op het gebied van gezonder eten en drinken en de circulaire economie. We hebben de EU-gedragscode voor verantwoord zakendoen en [marketingpraktijken](#) op het gebied van voeding ondertekend. Deze gedragscode biedt 'een gemeenschappelijk ambitieus pad naar duurzame voedselsystemen' en we blijven onze vorderingen op dit gebied in kaart brengen en rapporteren. We zijn ook actief lid van UNESDA, de Europese branchevereniging voor frisdranken, en helpen hun verbintenissen inzake duurzaamheid vorm te geven en te handhaven. In onze belangrijkste markten zijn we ook lid van lokale brancheverenigingen. Zo zijn we lid van de Britse Soft Drinks Association, de Franse Soft Drinks Association (BRF) en de Spaanse Soft Drinks Association (ANFABRA).





Suntory Holdings Raad van Bestuur

Global Sustainability Committee

Suntory Beverage & Food (SBF) Sustainability Committee

Suntory Beverage & Food Europe (SBFE) Sustainability Steering Committee

Een SFBE Sustainability Steering Committee dat bestaat uit de leden van het SBFE Executive Management Team en het Sustainability Leadership Team komen maandelijks bijeen om de voortgang ten opzichte van onze doelen en verplichtingen te evalueren, en om waardevolle strategische inzicht en adviezen te geven, dat de juiste besluiten worden genomen, en dat er verantwoordelijkheid wordt genomen zodat het werk inzake de duurzaamheid op tempo blijft.

Taskforce voor focusgebieden

Specifieke onderwerpen, waarop wordt gefocust inzake duurzaamheid, bijvoorbeeld duurzaam plastic, worden door taskforces behandeld die bestaan uit deskundigen en managers uit alle relevante delen van het bedrijf. Deze taskforces rapporteren direct aan het SBFE Sustainability Steering committee.

Duurzaamheidsmanagers per markt

Duurzaamheidsmanagers en deskundigen in elke markt (Frankrijk, Spanje GB&I en de EECM-Benelux) dragen bij aan de ontwikkeling van duurzaamheidsplannen en verspreiden informatie en acties onder hun locale teams.

Onze Drankjes

Frisdranken zijn wat we doen. Het opbouwen van een duurzaam bedrijf moet dus bij hen beginnen. Wij willen de best mogelijke frisdrank maken voor onze consumenten. Dit betekent uiteraard geweldige smaak en kwaliteit, maar het betekent ook dat we ervoor moeten zorgen dat wat we verkopen bijdraagt aan een gelukkiger en gezonder leven. We hebben al grote vooruitgang geboekt bij het gezonder maken van onze dranken door het suikergehalte te verminderen en ons assortiment dranken met minder calorieën uit te breiden.



Minder Suiker

Onze benadering

Bij SBFE zijn we er trots op dat we de norm zetten als marktleider op het gebied van suikerreductie. In 2015 kwamen de bedrijven waaruit SBFE bestaat samen om een langetermijnambitie te ontwikkelen om de toegevoegde suikers in onze portefeuille tegen 2025 met 35% te verminderen. Dit weerspiegelt het belang dat we hechten aan gezondere voeding, wat een belangrijk onderdeel is van onze strategie inzake duurzaamheid. Via UNESDA, de Europese frisdrankvereniging, heeft SBFE zich ook aangesloten bij sectorgenoten om zich ertoe te verbinden de gemiddelde toegevoegde suikers in Europese frisdranken tussen 2019 en 2025 met 10% te verminderen.


We werken aan twee complementaire initiatieven om deze beloften waar te maken. Eén daarvan is het herformuleren van veel van onze bestaande dranken om het suikergehalte te verlagen. De tweede is het creëren van nieuwe dranken met minder suiker en minder calorieën, om het scala aan gezondere opties voor consumenten te verbreden. Het herformuleren van dranken, met name iconische smaken als Orangina, Lucozade en Ribena, is niet eenvoudig. Daarom hebben we gedurende een lange periode aanzienlijk geïnvesteerd in onderzoek en ontwikkeling, waarbij onze smaak- en voedingsdeskundigen onvermoeibaar hebben gewerkt

aan innovatie, het zoeken naar nieuwe benaderingen en het delen van 'best practices' over de hele wereld. Dit jaar werden onze inspanningen op het gebied van innovatie ondersteund door de lancering van ons nieuwe R&D-laboratorium in ons Franse hoofdkantoor in de buurt van Parijs. Het laboratorium is ontworpen om de voortdurende verbetering van onze productverpakkingen en recepten mogelijk te maken, en we zijn er trots op dat we € 2 miljoen hebben geïnvesteerd in vooruitstrevende innovaties voor de merken die ons vlaggenschip zijn.

We volgen de suikerniveaus in ons hele portfolio via onze suikerdatabase. De voortgang ten opzichte van onze toezeggingen om het suikergehalte terug te dringen rapporteren wij jaarlijks via de EU-gedragscode voor verantwoorde bedrijfsvoering inzake voedsel en marketingpraktijken. We hebben een speciaal toegewezen programmaleider die onze inspanningen op het gebied van suikerreductie coördineert en onze voortgang volgt in het licht van onze verplichtingen.



Ons nieuwe R&D-laboratorium in ons Franse hoofdkantoor in Parijs





Onze inspanningen om het suikergehalte geleidelijk te verminderen gelden voor ons hele assortiment en zijn een focusgebied op de lange termijn.

Onze vooruitgang

 **Doel:** 35% reductie van toegevoegde suiker tussen 2015 en 2025

 **Vooruitgang ten opzichte van doel**
24% reductie in toegevoegde suikers ten opzichte van de uitgangswaarde*

 **Doel:** Verkoop verdubbelen van dranken met minder dan 5 g suiker/100 ml tussen 2015 en 2025

 **Vooruitgang ten opzichte van doel**
2,8 keer

*2015 uitgangswaarde: 87g suiker per litre
2022 vooruitgang: 67g suiker per litre

Indicator	Eenheid	2022
Verkocht volume met weinig of geen calorieën	%	18
Toegevoegde suiker in portefeuille	kgs	133 miljoen
Suiker verwijderd door wijzigingen in het recept	kgs	2,6 miljoen



In 2022 hebben we een reductie van 24% in toegevoegde suikers gerealiseerd ten opzichte van onze uitgangswaarde. Dit hebben we kunnen bereiken door het suikergehalte in bestaande producten te verlagen via nieuwe of opnieuw geformuleerde recepten. Sinds 2015 hebben we nu bijna 300 herformuleringen van onze producten doorgevoerd om gezondere dranken met een lager suikergehalte te creëren. In 2022 omvatte dit onder meer een verlaging van het suikergehalte van onze Schweppes-formules in Polen (resultierend in een reductie van 1000 ton suiker), onze Oasis Multifruits-drink in Frankrijk (van 7,7 mg/100 ml naar 7,4 mg/100 ml) en onze concentraatvariant Ribena in Groot-Brittannië (een reductie van 0,2 mg/100 ml), wat betekent dat het niet langer geclassificeerd is als HFSS (rijk aan vet, suiker, zout). Sinds 2006 is ons Oasis Tropical-recept vier keer opnieuw geformuleerd, wat resulteerde in een daling van het suikergehalte met 27%.

We hebben onze consumenten ook gezondere opties kunnen bieden door nieuwe producten met een laag suiker- of caloriegehalte te introduceren. In Frankrijk lanceerden we bijvoorbeeld onze Oasis Ice Tea Peach met weinig calorieën, terwijl we in Groot-Brittannië bleven zoeken naar een alternatief voor al onze best verkochte dranken zonder of met weinig calorieën.

Onze verschuiving richting gezondere dranken weerspiegelt ook en draagt bij aan een bredere verandering in de voorkeuren van de consument. De afgelopen vijf jaar is de verkoop van onze dranken met weinig of geen suiker (minder dan 5 gram toegevoegde suiker per 100 ml) bijna verdrievoudigd.

Vooruit kijken

We zullen doorgaan met het innoveren en ontwikkelen van ons assortiment van suikervrije en caloriearme dranken om het suikergehalte in ons merkenportfolio te verminderen.

In 2023 zullen we meer zero-drankjes lanceren, waaronder een zero-versie van zowel Lucozade Sport als Lucozade Alert, en de toegevoegde suikers in het hele Schweppes assortiment verder verminderen. We zullen ook investeren in marketingcampagnes om ervoor te zorgen dat consumenten zich bewust zijn van de suiker- en calorievrije opties die voor hen beschikbaar zijn.

Meer Positieve Keuzes

Onze benadering

We erkennen het belang van het geven van voedingsinformatie aan consumenten over onze producten, zodat ze weloverwogen beslissingen kunnen nemen en positieve keuzes kunnen maken over wat ze consumeren. In al onze markten hebben we normen en richtlijnen ondertekend die ervoor zorgen dat we verantwoorde marketing- en etiketteringspraktijken hanteren en daardoor positieve keuzes mogelijk maken.

We dragen actief bij aan de beloften van UNESDA op het gebied van gezondheid en voeding, met bijzondere aandacht voor verantwoorde marketing. We verkopen niet rechtstreeks aan kinderen onder de 13 jaar, of onder de 16 jaar in Groot-Brittannië. We volgen de richtlijnen van UNESDA nauwgezet en verkopen of adverteren geen frisdranken op basisscholen. Waar wij daartoe bevoegd zijn, verkopen wij op middelbare scholen alleen suikervrije en caloriearme frisdranken en gebruiken wij alleen merkloze automaten, zonder logo's of commerciële uitingen.

In Spanje hebben we de NAOS-strategie voor voeding, fysieke activiteit en preventie van obesitas ondertekend. Het doel hiervan is om de trend van overgewicht te keren, gezond eten te

bevorderen en fysieke activiteiten aan te moedigen. We hebben ook de PAOS-code ondertekend, een regelgevingskader voor reclame voor de preventie van obesitas. Deze zelfregulerende code houdt toezicht op voedselreclame op televisie gericht aan kinderen van 12 jaar en jonger, en op internetreclame gericht op kinderen onder de 15 jaar. Ook nemen wij deel aan het HAVISA-programma voor gezonde gewoontes in de levensstijl. We delen ook boodschappen die gezond eten en regelmatige lichaamsbeweging promoten in onze tv-advertenties, waarbij elke maand nieuwe boodschappen worden opgenomen, zoals het aanmoedigen van kijkers om 'een gevarieerd, evenwichtig en gematigd dieet te volgen' of om 'dagelijks lichamelijk actief te zijn'.

In Frankrijk bieden we duidelijke voedingswaarde-etikettering om consumenten te helpen gezondere keuzes te maken. Sinds 2009 zijn we verder gegaan dan de wettelijke vereisten en communiceren we informatie zoals de voedingswaarde per portie om onze consumenten te helpen het beste gebruik van onze dranken te maken. Op onze website hebben we educatieve inhoud ontwikkeld rond het referentiegedeelte op basis van de aanbevelingen van EFSA en ANSES, het Franse Agentschap voor Voedsel, Milieu en Gezondheid en Veiligheid op het werk.



SBFE biedt een breed scala aan frisdranken



Lucozade Sport is al lange tijd partner van de marathon van Londen



Lucozade Alert
sampling dag

Onze vooruitgang

In 2022 hebben we onze Gedragscode voor Verantwoorde Marketing herzien met het oog op de lancering van een bijgewerkte Code in 2023.

We hebben alle bestaande marketingcodes en internationale normen herzien, intern overlegd met onze teams op het gebied van juridische zaken, regelgeving, marketing en externe zaken, en nieuwe richtlijnen en vereisten geïntroduceerd die moderne marketingpraktijken weerspiegelen, zoals e-gaming en influencermarketing om ervoor te zorgen dat onze nieuwe Code de huidige 'best practices' weerspiegelt. We bekijken ook hoe bredere thema's inzake duurzaamheid, zoals DE&I, in de vernieuwde Code aan de orde moeten komen.

Vooruit kijken

In 2023 willen we onze nieuwe Gedragscode voor Verantwoorde Marketing lanceren, die van toepassing zal zijn op alle merken in ons portfolio.

Onze merken zullen ook worden gecontroleerd door UNESDA om na te gaan of ze voldoen aan de verplichtingen inzake verantwoorde marketing voor kinderen, evenals aan de lokale wet- en regelgeving op het gebied van reclame, marketing en promoties.

Natuurlijker

Onze benadering

Naast het verminderen van het suikergehalte in onze dranken, werken we ook aan het verhogen van de natuurlijke ingrediënten die in onze producten worden gebruikt. Dit betekent dat we het aantal conserveermiddelen, kunstmatige kleur- en smaakstoffen in ons portfolio moeten verminderen.

We hebben een database aangemaakt die het aantal conserveermiddelen, kunstmatige kleurstoffen en kunstmatige smaakstoffen in elke drank bevat om onze inspanningen bij te houden. Hierdoor kunnen we regelmatig onze voortgang monitoren bij het verbeteren van het natuurlijke profiel van onze dranken en gebieden identificeren die bijzondere aandacht behoeven voor verbetering.

We werken ook nauw samen met SBF Japan om een natuurlijk conserveermiddel te ontwikkelen, als onderdeel van een mondiaal initiatief dat is ontworpen om natuurlijke vervangingen te leveren voor bestaande conserveringsmiddelen in onze dranken. Dit omvat ontwikkelingsactiviteiten rond bestaande natuurlijke alternatieven zoals Stevia.

Onze vooruitgang

Sinds 2019 is 81% van onze producten vrij van kunstmatige kleurstoffen en 72% vrij van kunstmatige smaakstoffen.

In 2022 hebben we het gebruik van natuurlijke kleurstoffen in onze drank Lucozade Original verhoogd en de concentratie van de kunstmatige verbinding Acetaldehyde verlaagd, die in verschillende van onze dranken wordt gebruikt. We hebben ook onze Oasis Ice Tea Peach gelanceerd, die geen conserveringsmiddelen of kleurstoffen bevat.

Vooruit kijken

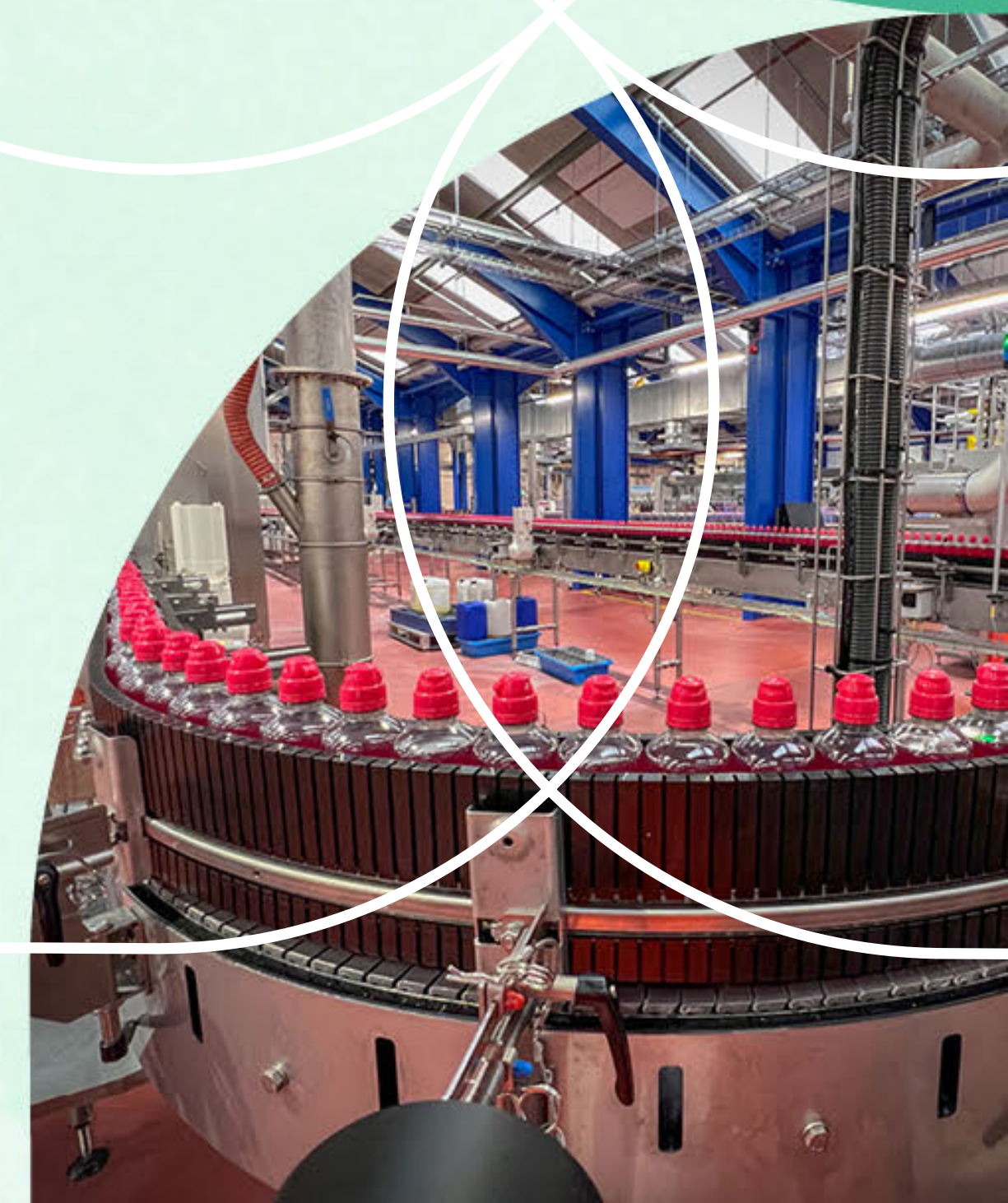
Wij zullen blijven werken aan het vergroten van het gebruik van natuurlijke ingrediënten in onze producten waar dat mogelijk is.

We zullen vooral de ontwikkelingen op het gebied van natuurlijke en zoetstoffen met hoge intensiteit in de gaten houden, zodat we onze aanpak voor de toekomst kunnen bepalen.



Onze Hulpbronnen

We weten welke impact ons bedrijf kan hebben op de planeet, en we streven ernaar onze ecologische voetafdruk gedurende de hele levenscyclus van onze producten te minimaliseren. Vanaf de inkoop van onze ingrediënten tot de productie, verpakking en distributie van onze producten, overwegen we hoe en waar we veranderingen kunnen aanbrengen om onze impact op het milieu te verminderen.



Minder en Beter Materialen

Onze benadering

De duurzaamheid van onze verpakkingen, en wat er mee gebeurt als deze leeg is, is voor ons heel erg belangrijk. De frisdrankindustrie was in de eerste plaats gebouwd rond gemak. Nu zijn er andere prioriteiten en het is onze taak om onze flessen en verpakkingen zo duurzaam mogelijk te maken.

In 2019 hebben we ons doel aangekondigd om in 2030 het eerste wereldwijde drankenbedrijf te zijn dat 100% duurzame plastic verpakkingen gebruikt. Hiermee bedoelen we het gebruik van verpakkingen gemaakt van plantaardige materialen, gerecycled plastic of plastic dat niet is gemaakt met behulp van fossiele brandstoffen, en die allemaal een lagere ecologische voetafdruk hebben. Om dit doel te bereiken hebben we onszelf ten doel gesteld om in 2025 of eerder gemiddeld minimaal 50% gerecycled plastic in ons portfolio te gebruiken, en tegen 2030 geen nieuw plastic meer uit fossiele brandstoffen te gebruiken. We concentreren ons in eerste instantie op onze drie kernmerken, met als doel om tegen eind 2025 100% gerecycled plastic te gebruiken in onze flessen van Lucozade, Oasis en Schweppes.

We ontwerpen onze producten met het oog op circulariteit en streven ernaar dat in 2025 100% van onze primaire verpakkingen recyclebaar is. Plastic is kostbaar, dus we willen zoveel mogelijk verzamelen en recyclen om nieuwe flessen te maken. We erkennen de beperkingen van de huidige recyclingtechnologieën en investeren in nieuwe en innovatieve manieren om afval aan te pakken en echte circulariteit te creëren. Sinds 2019 maken we deel uit van een consortium dat is opgericht om de baanbrekende 'enzymatische' recyclingtechnologie van Carbios op te schalen.



Deze baanbrekende technologie breekt plastic volledig af tijdens het recyclingproces, waardoor het oneindig kan worden gerecycled tot waar het vandaan komt: onze flessen.

Bezoek van het R&D-, inkoop- en duurzaamheidsteam aan de Carbios demofabriek



Kartonnen kraag voor Schweppes blikjes in Spanje

We proberen waar mogelijk ook af te stappen van plastic verpakkingen en richten onze aandacht op onze secundaire verpakkingen. Voor de multipacks van blikjes en glazen flessen die we zelf produceren, werken we aan de overstap van plastic folie naar karton, waarbij we zorgvuldig rekening houden met het effect van eventuele voorgestelde wijzigingen op de uitstoot van broeikasgassen. Bovendien streven we ernaar om tegen het einde van 2023 in ons hele assortiment gemiddeld 50% gerecycled materiaal in onze verpakkingen te gebruiken.

100% duurzame plastic verpakkingen in 2030



Doelstellingen:

Minimaal 50% gerecycled plastic in onze flessen tegen 2025



2021 voortgang:

Gemiddeld 18% gerecycled plastic



2022 voortgang:

Gemiddeld 77% recyclebaar



Doelstellingen:

100% recycleerbare (primaire) verpakkingen in 2025



2021 voortgang:

Gemiddeld 36% gerecycled plastic



2022 voortgang:

Gemiddeld 75% recyclebaar

Onze vooruitgang

We zijn goed op weg om onze doelstellingen op het gebied van duurzame plastic verpakkingen te bereiken. Het gebruik van gerecycled plastic (rPET) in onze flessen werd verhoogd van 18% in 2021 naar 36% in 2022. Deze verbetering was het resultaat van aanzienlijke vooruitgang bij onze kernmerken.

In Groot-Brittannië zijn onze Lucozade Sport-flessen (exclusief dop en etiket) nu bijvoorbeeld gemaakt van 100% gerecycled plastic, terwijl in Spanje ons hele Schweppes-portfolio nu is overgestapt op flessen gemaakt van 100% gerecycled plastic. Vooral op deze prestatie zijn wij heel erg trots gezien de uitdagingen in de sector rond het veiligstellen van de aanvoer van gerecycled plastic van voedselkwaliteit en de daaruit voortvloeiende stijgende materiaalkosten.

Het aandeel van onze verpakkingen dat recyclebaar is, is dit jaar gedaald, van 77% in 2021 naar 75% in 2022. Dit is grotendeels als gevolg van een toename van de productie van Lucozade, die momenteel verantwoordelijk is voor het grootste deel van onze niet-recyclebare verpakkingen. Het opnieuw ontwerpen van onze Lucozade-flessen, zodat ze tegen 2025 recyclebaar zijn, blijft voor ons een topprioriteit. We blijven ook onze inspanningen voortzetten om ervoor te zorgen dat onze flessen weer tot flessen kunnen worden gerecycled, een proces dat bekend staat als 'fles-tot-fles'-recycling. In 2022 hebben we de volledige hoes van onze Lucozade Sport-flessen verwijderd en vervangen door een kleine, gedeeltelijke hoes van plastic. Dit betekent dat de flessen nu bij Britse recyclingcentra in de afvalstroom kunnen worden gesorteerd en kunnen worden omgezet in gerecycled plastic. Op dezelfde manier hebben we in Frankrijk onze 1,5L Canada Dry- en Gini-koolzuurhoudende productflessen overgezet van groen naar doorzichtig plastic, waardoor we ervoor zorgen dat ze weer tot flessen kunnen worden gerecycled.



Ten slotte hebben we hard gewerkt om ons gebruik van plastic verpakkingen terug te dringen en zijn we begonnen goede vooruitgang te boeken op het gebied van secundaire verpakkingen. Dit jaar zijn we in Spanje bijvoorbeeld overgestapt van plastic krimpfolie naar kartonnen ringen voor al onze multipacks voor blikjes en glazen flessen, alle secundaire verpakkingen van Schweppes bevatten nu 50% gerecycled plastic en al het plastic materiaal op verkooppunten dat we gebruiken in supermarkten is volledig recyclebaar.



Schweppes gerecyclede plastic flessen



Frisdrankfabriek in het
Verenigd Koninkrijk

Onze prioriteit voor 2023 en daarna zal zijn het blijven werken aan het bereiken van onze doelstellingen op het gebied van duurzame plastic verpakkingen. Het vergroten van het gebruik van gerecycled plastic in onze flessen zal voor ons een belangrijke focus blijven, aangezien we ernaar streven het aandeel gerecycled plastic in ons portfolio te verhogen van 44% gerecycled plastic in 2023 naar 63% in 2024.

Vooruit kijken

Om deze doelstellingen te helpen verwezenlijken, zullen onze assortimenten van Oasis en Schweppes, evenals ons merk La Casera in Spanje, tegen eind 2023 verhogen naar 100% gerecycled plastic. Trina en Sunny Delight zullen in 2024 verhogen naar 50% gerecycled plastic en Lucozade Energy-flessen in Groot-Brittannië zullen vanaf 2024 verhogen van 30% naar 100% gerecycled plastic. We zullen ook belangrijke initiatieven implementeren om gerecyclede inhoud in onze secundaire verpakkingen op te nemen en Carbios blijven ondersteunen bij het opschalen van haar technologie.

Ook het komende jaar willen we ons werk voortzetten om de hoeveelheid plastic verpakkingen die we gebruiken terug te dringen. Lucozade Energy is van plan om de omvang van de hoes verder te verkleinen, wat resulteert in een vermindering van 690 ton aan plastic, en we zullen de wijzigingen aan onze 38 mm Oasis-flesdoppen uitbreiden naar onze andere locaties in Frankrijk. We zullen ook deelnemen aan proeven met retailers om de verwijdering van multipack-plastic verpakkingen te onderzoeken.

Ten slotte, vanaf eind 2023 tot en met juli 2024, en in overeenstemming met de Single Use Plastics Directive, zullen wij onze flessendoppen in heel SBFE overbrengen tot tethered caps, zodat ze samen met de flessen kunnen worden ingezameld voor recycling.

Minder Afval

Onze benadering

Bij SBFE worden onze inspanningen op het gebied van afvalbeheer geleid door drie hoofdoelen; om tegen 2023 geen afval meer naar de vuilstort te sturen vanuit de fabrieken en magazijnen die eigendom zijn van SBFE, om tegen 2030 100% van ons recycleerbare afval van deze locaties te recyclen, en om onze voedselverspilling te halveren tegen 2030.

In elke fabriek stellen we jaarlijkse afvaldoelstellingen vast die zijn afgestemd op onze doelstellingen voor 2030. Om onze voortgang ten opzichte van deze doelstellingen te volgen, analyseren en registreren we maandelijks de hoeveelheid afval die op elke locatie wordt gegenereerd, uitgesplitst naar afvaltype en verwerkingsproces. Hierdoor kunnen we gebieden identificeren die verbetering behoeven en waar nodig overeenkomstige actieplannen op maat introduceren. Als onderdeel hiervan hebben we in elke fabriek een inventarisatie gemaakt van alle materialen die nog niet worden gerecycled, zodat we quick wins en afdelingsspecifieke kansen kunnen identificeren.



Om ons te helpen vooruitgang te boeken in de richting van onze doelstellingen hebben we ook een SBFE Waste Taskforce opgericht, met specifieke groepen die zich bezighouden met industrieel afvalbeheer en het terugdringen van voedselverspilling. De taskforce, die specialisten uit elke fabriek, markt en specifieke afdelingen, zoals inkoop, samenbrengt, komt regelmatig bijeen om ervaringen uit te wisselen en de implementatie van 'best practices' in het hele bedrijf te bevorderen. We werken ook nauw samen met onze leveranciers van afvalbeheer om hun afstemming op onze interne vereisten en doelstellingen te behouden.

Bij SBFE implementeren we ook onze eigen milieunormen in alle fabrieken, als onderdeel van onze Environmental Health Safety Risk (EHSR)-normen. De implementatie van deze normen en de toepasselijke EHS-regelgeving wordt elke twee jaar extern gecontroleerd.



Doelstellingen:

Tegen 2023 geen afval meer naar de stortplaats sturen vanuit de fabrieken en magazijnen die eigendom zijn van SBFE



2021 voortgang:

2,5% van het niet-gevaarlijke afval wordt gestort



2022 voortgang:

1,1% van het niet-gevaarlijke afval wordt gestort



Doelstellingen:

Tegen 2030 100% van ons recycleerbare afval uit fabrieken en magazijnen die eigendom zijn van SBFE te recyclen



2021 voortgang:

93,3% van het fabrieksafval gerecycled



2022 voortgang:

94,2% van het fabrieksafval gerecycled



Doelstellingen:

Tegen 2030 de halvering van onze voedselverspilling (ten opzichte van het uitgangsniveau van 2019)*



2021 voortgang:

4352 ton (+17% v2019)**



2022 voortgang:

4154 ton (+11% v2019)**

*Uitgangswaarde van 2019: 3730 ton

**Gegevens gebaseerd op oude scope, in afwachting van herberekening. De reikwijdte van voedselverspilling is in 2023 opnieuw gedefinieerd om 100% van de voedselvoorzieningsketen van SBFE te omvatten en om voedsel uit te sluiten dat wordt omgeleid naar diervoer of voedselbanken


Onze vooruitgang

We hebben goede vooruitgang geboekt met onze doelstellingen op het gebied van afvalbeheer in 2022. Onze fabrieken in Carcagente, Gadagne en Tordera stopten met het storten van afval en we recycleerden 95% van het herbruikbare afval dat in onze fabrieken en magazijnen werd gegenereerd. Deze vooruitgang is voor een groot deel te danken aan verbeteringen die we het hele jaar door hebben aangebracht aan de afvalbeheersystemen in onze faciliteiten. Deze omvatten het verbeteren van de nauwkeurigheid van ons beheersysteem van afvalgegevens, het introduceren van de inventaris van materialen die nog niet zijn gerecycled in elke fabriek, het verbeteren van de afvalscheiding en het samenwerken met onze afvalaannemers om efficiënter te recyclen. Om ons afvalscheidingssysteem te verbeteren, hebben we bijvoorbeeld trainingen voor onze medewerkers georganiseerd en de etikettering en locatie van onze recyclingbakken gebruiksvriendelijker gemaakt.

We hebben ook hard gewerkt om het bewustzijn van het belang van afvalpreventie en -beheer onder onze kantoormedewerkers in 2022 te vergroten. Ons SBFS-hoofdkantoor in Madrid heeft nu bijvoorbeeld individuele afvalbakken geëlimineerd, zodat medewerkers hun afval moeten scheiden, en heeft een Zero Paper Project gelanceerd in een poging het papierverbruik op het gebied van de klantenservice te verminderen.

Het terugdringen van voedselverspilling is ook belangrijk voor ons en we weten dat we nog een lange weg te gaan hebben als we onze doelstelling voor 2030 willen bereiken. Onze voedselverspilling is toegenomen sinds we ons doel in 2019 bepaalden als gevolg van een toename van de productie, maar we waren bemoedigd om in 2022 een vermindering te zien in vergelijking met 2021. Om onze reductie-inspanningen te ondersteunen, vergroten we het bewustzijn over voedselverspilling in het hele bedrijf en analyseren we de gegevens om de grondoorzaken te identificeren en waar mogelijk oplossingen te implementeren. In 2022 bleven we voedselbanken in al onze markten steunen, waarbij we waar mogelijk overtollige producten een andere bestemming gaven. Onze fabriek in Toledo in Spanje stuurde bijvoorbeeld 1700 dozen met overtollig producten die over de houdbaarheidsdatum heen waren, maar nog wel geschikt waren voor consumptie, naar de voedselbanken. SBF GB&I vierde dit jaar ook een mijlpaal door aan te kondigen dat het meer dan 3 miljoen overtollige flessen* Lucozade, Ribena en Orangina had herverdeeld onder mensen die met voedselonzekerheid kampen, als onderdeel van haar langdurige samenwerking met FareShare, de liefdadigheidsinstelling voor de herverdeling van voedsel. [Bekijk onze Spotlight op: FareShare voor meer informatie over deze samenwerking.](#)

*FareShare meet het volume van frisdrankdonaties in equivalenten van 250 ml – dus inclusief de verschillende formaten drankjes aangeboden door SBF GB&I. SBF GB&I heeft het equivalent van 3,156 miljoen drankjes van 250 ml gegeven



Werknemersbezoek aan het AfvalEnergieBedrijf in Amsterdam

Spotlight op: FareShare

In Groot-Brittannië werken we sinds 2018 samen met het charitatieve netwerk voor de herverdeling van voedsel FareShare om honger en voedselverspilling te bestrijden. FareShare neemt overschotten aan van nog-te-eten overtollige etens- en drinkwaren uit de hele sector en geeft dit door aan een netwerk van bijna 9500 liefdadigheidsinstellingen en gemeenschapsgroepen.

Sinds 2020 hebben we, dankzij onze langdurige samenwerking met FareShare, nu meer dan 3 miljoen overtollige flessen Lucozade, Ribena en Orangina herverdeeld onder meer dan 4722 goede doelen, waaronder: 1460 organisaties die mensen met een laag of geen inkomen ondersteunen, 431 diensten voor dakloosheid, 239 gemeenschapsgroepen die ouderen helpen en 61 organisaties die mensen met psychische aandoeningen ondersteunen.

Deze prestatie viel ook samen met het feit dat SBF GB&I een officiële FareShare Leading Food Partner werd. Deze regeling erkent bedrijven die, door hun werk met FareShare, voedsaam en gezond voedsel leveren aan mensen die het risico lopen honger te lijden, liefdadigheidsinstellingen geld besparen op hun voedselrekeningen en hun Scope 3 koolstof- en watervoetafdruk verkleinen.



Vooruit kijken

In 2023 zullen we manieren onderzoeken om te stoppen met het sturen van afval naar stortplaatsen vanuit onze fabriek in Toledo en werken aan het verhogen van de recyclingpercentages in al onze fabrieken.

We zullen voor elke fabriek specifieke actieplannen opstellen en samenwerken met individuele afvalbeheerbedrijven om deze te implementeren. We zullen ook specifieke eisen toevoegen die zijn afgestemd op onze duurzaamheidsdoelstellingen in onze contracten met leveranciers van afvalbeheer wanneer deze contracten in 2023 worden verlengd.

Op het gebied van voedselverspilling zullen we blijven onderzoeken waar we de verspilling kunnen terugdringen. We zullen ook de reikwijdte van onze doelstelling in 2023 herdefiniëren om 100% van de SBFE-voedselvoorzieningsketen te omvatten en voedsel uit te sluiten dat wordt doorgestuurd naar dierenvoer of voedselbanken.



SBFE fabriek in Toledo, Spanje

Respecteer Water

Onze benadering

Water maakt deel uit van alles wat we als bedrijf doen. Om deze kostbare hulpbron voor toekomstige generaties te beschermen, innoveren we voortdurend om het waterverbruik in onze activiteiten te verminderen en investeren we in de ecosystemen rondom onze waterbronnen.

We streven ernaar om de waterintensiteit* van de productie in onze eigen fabrieken tegen 2030 met 20% te verminderen. Om vooruitgang in de richting van dit doel te bewerkstelligen, stellen we in al onze fabrieken doelstellingen voor waterreductie in en schetsen we op maat gemaakte routekaarten om deze te bereiken. De voortgang ten opzichte van deze routekaarten wordt nauwlettend gevolgd. Om duurzaam waterbeheer in onze fabrieken te helpen bevorderen, investeren we in nieuwe technologie om ons waterverbruik te verminderen en creëren we nieuwe interne initiatieven waarmee we zo efficiënt met water als mogelijk kunnen zijn. We monitoren en beheren ook nauwlettend de kwaliteit van het water dat we uit elke fabriek lozen, in overeenstemming met de geldende regelgeving.

Naast waterreductieactiviteiten in onze fabrieken investeren we ook in waterbesparings- en onderwijsinitiatieven.



Doelstellingen:

20% reductie van de waterintensiteit* in onze directe activiteiten tegen 2030 (ten opzichte van de uitgangswaarde van 2015)**



2021 voortgang:

12% reductie



2022 voortgang:

15% reductie

*Volume onttrokken water per kiloliter aan productie

** Uitgangswaarde van 2015: 2,34 kl/kl

Indicator	Eenheid	2022
Waterverbruik	Megaliter	1929
Totale wateronttrekking per bron	Megaliter	3434
<i>Gemeentelijke water</i>	Megaliter	1797
<i>Grondwater</i>	Megaliter	1637
Wateronttrekking van locaties met hoge of extreem hoge waterstress (% van totale wateronttrekking)***	%	19,2
Totale waterafvoer naar bestemming	Megaliter	1504
<i>Rivier</i>	Megaliter	420
<i>Riool</i>	Megaliter	1084

***Wateronttrekking uit Toledo

Stuwmeer van Guajaraz

Onze vooruitgang

In 2022 hebben we de waterintensiteit* van de productie in onze eigen fabrieken met 15% verminderd ten opzichte van de basislijn van 2015, en met 3,5% ten opzichte van 2021.

Deze verbeteringen zijn het resultaat van verschillende initiatieven die dit jaar zijn geïmplementeerd, waaronder de upgrade van onze watermetersystemen, waardoor we gemakkelijk verbeteringsmogelijkheden in onze faciliteiten kunnen identificeren, en de upgrade van onze waterzuiveringsinstallaties, waardoor we beter in staat zijn om afvalwater te reduceren en opnieuw te gebruiken. We konden ook ons waterverbruik verminderen door ons reinigingsproces te optimaliseren en oude apparatuur te vervangen door geavanceerde, water efficiënte technologie. De verbeteringen die we dit jaar hebben aangebracht aan het clean-in-place-systeem dat in onze Spaanse fabrieken wordt gebruikt, hebben bijvoorbeeld geholpen het gebruik van spoelwater te optimaliseren en het waterverbruik te verminderen. In Frankrijk zal de nieuwe water efficiënte pasteuriseerinstallatie die we in onze fabriek in La Courneuve hebben geïnstalleerd ons helpen 6000 m³ water per jaar te besparen. Ten slotte hebben we ons op sommige gebieden geconcentreerd op het vervangen van apparatuur door alternatieven die helemaal geen water gebruiken. In Frankrijk hebben we de afgelopen drie jaar bijvoorbeeld €500 000 geïnvesteerd om de waterspoelers tijdens de productie van blikjes te vervangen door luchtspoelers. Door krachtige luchtstoten te gebruiken om onze blikjes schoon te maken in plaats van water, besparen we ruim 39 200 m³ water per jaar.

Naast onze inspanningen om het waterverbruik terug te dringen, zijn we in 2022 initiatieven voor waterbehoud en onderwijs blijven steunen.



Ter gelegenheid van Wereldwaterdag werkte SBF **GB&I** samen met Severn Rivers Trust om de Water Wisdom Days te lanceren voor lokale gemeenschappen in het Verenigd Koninkrijk. De Water Wisdom Days zijn bedoeld om te benadrukken waarom de levenscyclus van water zo belangrijk is en om deelnemers aan te moedigen na te denken en actie te ondernemen om ons water, rivieren en dieren in het wild te behouden en te beschermen. Dit jaar werden er in totaal 24 gezinsevenementen gehouden in Gloucestershire, Shropshire en Worcestershire. Dit partnerschap is geïnspireerd op de onderwijsprojecten inzake water van Suntory Holdings in Japan, bekend als het Mizuiku-programma.

In **Spanje** lanceerden we ons Guardianes del Tajo-initiatief, een nieuw waterbehoudsproject in het Guajaráz-Reservoir. Het driejarige project heeft tot doel de kwaliteit en beschikbaarheid van het water uit het Guajaráz-Reservoir, een van de drie reservoirs die onze fabriek in Toledo van water voorzien, te verbeteren en het publiek te betrekken bij kwesties rond het waterecosysteem. Dit jaar hebben we samengewerkt met organisaties zoals de Universiteit van Alcalá en milieuadviseurs, MEDIODES, om de toestand van het stuwmeer en het stroomgebied van de Guajaráz te bepalen en we zullen in 2023 acties implementeren op basis van de resultaten van dit onderzoek. Tegelijkertijd gaven we watereducatie aan kinderen in de provincie Toledo, door de lancering van ons Mizuiku-programma in Spanje. We organiseerden een reeks activiteiten op scholen en in het veld, waaraan meer dan 400 kinderen deelnamen.



In **Frankrijk** hebben we onze langdurige samenwerking met Grand Parc Miribel Jonage voortgezet, waarbij we hebben geholpen het kostbare en biodiverse alluviale bos rond de Rhône te behouden en te herstellen en ecologische onderwijsprogramma's voor lokale gezinnen aan te bieden. Eind 2022 hadden ruim 20 600 mensen L'îloz, het water- en natuureducatiecentrum van het Grand Parc, bezocht, waaronder schoolkinderen, vrijetijdsgroepen, bedrijven en het grote publiek.

Vooruit kijken

We zullen blijven werken aan onze doelstellingen om het waterverbruik te reduceren in 2023 en hebben een aantal initiatieven gepland om ons watergebruik te verminderen.

Deze omvatten het voortzetten van een aantal van de verbeteringen waarmee we in 2022 zijn begonnen, zoals het updaten van onze waterzuiveringsinstallaties, het verbeteren van onze watermeetsystemen en het optimaliseren van ons reinigingsproces. We gaan ook na welke andere apparatuur we kunnen vervangen door alternatieven die geen water gebruiken, zoals desinfectieapparatuur dat gebruik maakt van UV-behandeling in plaats van pasteurisatie.

We zullen onze inspanningen op het gebied van waterbehoud en onderwijs ook uitbreiden met een waterproject in Ghana en de officiële lancering van ons Mizuiku-programma in Groot-Brittannië.



Een van de Mizuiku activiteiten in Spanje bij het stuwmeer van Guarajaz (Toledo)

De Uitstoot Verminderen

Benadering

In 2019 hebben we ambitieuze doelstellingen voor emissiereductie vastgesteld, goedgekeurd door het Science Based Targets-initiatief. Tegen 2030 willen we onze Scope 1- en 2-uitstoot van broeikasgassen met 50% en onze Scope 3-uitstoot met 30% verminderen ten opzichte van onze uitgangswaarde voor 2019. We hebben ons er ook toe verbonden om in 2050 of eerder in onze hele waardeketen 'Net Zero' koolstof emissies te bereiken.

Om deze doelstellingen te bereiken hebben we twee reductieprogramma's opgesteld, één gericht op Scope 1- en 2-emissies en de andere op Scope 3-emissies. Voor elk programma hebben we mondiale en lokale roadmaps en bijbehorende actieplannen opgesteld die centraal worden gecoördineerd. Acties die zijn geïdentificeerd om de emissies van Scope 1 en 2 te verminderen zijn onder meer het verbeteren van de energie-efficiëntie in onze fabrieken, het inkopen van duurzame energie voor onze fabrieken en eigen kantoren, het produceren van onze eigen duurzame energie en het verkleinen van de koolstofvoetafdruk van onze wagenpark.


We berekenen onze Scope 1- en 2-emissies twee keer per jaar en onze Scope 3-emissies één keer, als onderdeel van de jaarlijkse berekening van de totale koolstofvoetafdruk. We vergelijken deze resultaten met onze jaarlijkse doelstellingen en beoordelen ons traject richting onze ambitie voor 2030, waarbij we routekaarten en projectprioriteiten waar nodig aanpassen om onze voortgang op koers te houden.

Netto nuluitstoot in 2050 of eerder in de hele waardeketen

 **Doelstellingen:**
50% reductie van de uitstoot van broeikasgassen in scope 1 en 2

 **2022 voortgang:**
18,9% reductie ten opzichte van de uitgangswaarde

 **Doelstellingen:**
30% reductie van de scope 3-uitstoot van broeikasgassen

 **2022 voortgang:**
12,9% reductie ten opzichte van de uitgangswaarde

Uitstoot	Eenheid	Basislijn 2019	2021	2022
Scope 1	tCO2e	53 691	51 545	53 410
Scope 2 (marktgebaseerd)	tCO2e	12 296	100	133
Scope 2 (locatiegebaseerd)	tCO2e	12 295,9	10 590,8	10 264,8
Scope 3	tCO2e	1 404 855	1 250 279	1 224 277
Totale uitstoot*	tCO2e	1 470 842	1 301 924	1 277 820
Uitstoot-intensiteitsverhouding**	tCO2e/kL	0,600	0,523	0,476

*Totale uitstoot berekend met Scope 2 (marktgebaseerde) waarden

**Productievolume van productie- en concentraatfabrieken die eigendom zijn van SBFE en productie van SBFE-merken van contractfabrikanten en franchises

Onze vooruitgang

In 2022 hebben we onze totale ecologische voetafdruk met 1,9% verminderd. Dit betekent dat we onze totale koolstofvoetafdruk nu met 13,1% hebben verminderd ten opzichte van onze uitgangswaarde voor 2019. Dit omvat een reductie van 18,9% van onze Scope 1 en 2 broeikasgasemissies en een 12,9% reductie van onze Scope 3 broeikasgasemissies ten opzichte van onze uitgangswaarde voor 2019.

Sinds 2019 hebben we onze Scope 1- en 2-reducties bereikt door ons voortdurende gebruik van duurzame elektriciteit in onze fabrieken en eigen gebouwen en de ontwikkeling van groene energie van eigen bodem. We hebben nu zonnepanelen in onze fabriek in Carcagente, die in 2022 15% van de elektriciteit op locatie produceerden. Tegen het einde van het jaar zijn we ook begonnen met het plaatsen van zonnepanelen op een tweede fabriek en hopen daar in 2023 duurzame elektriciteit te gaan produceren.

We hebben ook onze uitstootintensiteit verlaagd door de introductie van verschillende maatregelen om de energie-efficiëntie in onze fabrieken te optimaliseren, waaronder het vergroten van onze mogelijkheden tot monitoren, het upgraden van onze systemen voor het regelen van de temperatuur om thermisch verlies beter te kunnen detecteren, het vervangen van productieapparatuur door efficiëntere alternatieven en het waar mogelijk overgaan op elektrificatie. In Frankrijk hebben we bijvoorbeeld een nieuwe tool voor energiemodellering geïmplementeerd om ons energieverbruik beter te monitoren en hebben we een nieuwe voltijdse rol gecreëerd die zich toelegt op het bevorderen van de energie-efficiëntie op onze locaties.

Transport was ook een focusgebied voor ons in 2022. Om de broeikasgasemissies die met ons wagenpark gepaard gaan te verminderen, hebben we een deel van onze vrachtvoertuigen geüpgraded om te voldoen aan de Euro 6-emissienormen, de leveringsroutes geoptimaliseerd en onze voertuigbeladingspercentages verbeterd. In Frankrijk zorgde het optimaliseren van de beladingspercentages en routes voor een reductie van 2% in de afstanden die lege vrachtwagens over lange afstanden aflegden. We zijn ook een initiatief gestart om brandstoffen met een hoge uitstoot te vervangen door alternatieven met een lagere uitstoot, zoals biodiesel OLEO100 geproduceerd uit koolzaad, op bepaalde routes, en zijn begonnen met het onderzoeken van het gebruik van treinen in ons transportnetwerk.

Om te helpen bij onze inspanningen op het gebied van Scope 3-emissiereductie hebben we een werkstuk voltooid om onze categorieën en subcategorieën met de grootste uitstoot te identificeren en zijn begonnen met het in kaart brengen van onze leveranciers in deze categorieën. Dit zal ons helpen onze inspanningen te concentreren op die gebieden waar we de grootste impact kunnen hebben. In 2022 zijn we erin geslaagd onze Scope 3-uitstoot te verminderen door onze voortdurende inspanningen om de toegevoegde suikers in onze dranken te verminderen en door ons toegenomen gebruik van gerecycled materiaal in verpakkingsmaterialen. Ook hebben we diverse initiatieven voor forenzende medewerkers geïmplementeerd, zoals de installatie van elektrische oplaadpunten op ons hoofdkantoor in Groot-Brittannië, om medewerkers te ondersteunen die al de overstap naar een elektrische auto hebben gemaakt. Hoewel het forenzen van medewerkers niet een van onze grootste aanjagers van Scope 3-uitstoot is, proberen we onze medewerkers aan te moedigen waar mogelijk hun eigen koolstofvoetafdruk te verkleinen.



Zonnepanelen op onze Citresa-fabriek in Spanje

Ten slotte willen we dat iedereen bij SBFE een bijdrage levert aan het verkleinen van onze koolstofvoetafdruk. Daarom werken we aan het vergroten van het bewustzijn over klimaatverandering onder medewerkers. Als onderdeel van onze interne Green Planet Awareness Week organiseerde onze klimaatmanager een sessie over hoe werknemers hun eigen koolstofvoetafdruk kunnen berekenen. We hebben dit jaar ook een Climate Fresk-workshop in Frankrijk georganiseerd met meer dan 170 medewerkers om hen de fundamentele wetenschap achter klimaatverandering te leren en hen in staat te stellen actie te ondernemen. Ons doel is dat alle medewerkers in Frankrijk deze workshop in 2024 hebben afgerond.

Vooruit kijken

Onze prioriteit is het realiseren van emissiereductie in lijn met onze op wetenschap gebaseerde doelstellingen en een netto-nulverplichting.

Daarbij gaan we ons richten op verdere elektrificatie van onze fabrieken en de vervanging van onze ketels. We gaan ook maandelijks onze Scope 1 en 2 broeikasgasemissies berekenen, zodat we regelmatig de voortgang kunnen beoordelen ten opzichte van onze doelstellingen voor 2030. In 2024 verwachten we nog een op de SBTi afgestemde doelstelling te introduceren voor onze emissies in verband met bos, land en landbouw.



Oplaadpunten voor elektrische auto's bij ons hoofdkantoor in het VK

Duurzaam Inkopen

Benadering

Het is belangrijk voor ons om nauwkeurig te traceren waar onze ingrediënten vandaan komen en in welke milieuomstandigheden ze zijn geproduceerd, verwerkt en verkocht. We weten dat sommige landbouwpraktijken kunnen bijdragen aan de achteruitgang van het milieu, waaronder lucht- en watervervuiling, uitputting van de bodem en afnemende biodiversiteit. Daarom werken we rechtstreeks samen met ons netwerk van fruitteilers om duurzame landbouw- en biodiversiteitspraktijken verplicht te stellen.

Ons duurzame inkoopprogramma stuurt onze inspanningen om de transparantie in onze toeleveringsketen te vergroten en zorgt ervoor dat hoge milieunormen worden nageleefd. Wij monitoren en evalueren onze leveranciers met behulp van Sedex. Alle nieuwe directe leveranciers moeten zich registreren op Sedex, deelnemen aan een risicobeoordelingsproces en een SMETA-audit voltooien (Sedex Members Ethical Trade Audit), dat betrekking heeft op milieuprestaties, maar ook op arbeidsnormen, gezondheid en veiligheid, en bedrijfsethiek. U kunt [hier](#) meer lezen over hoe wij onze leveranciers screenen en auditen.

We investeren ook in duurzame en innovatieve landbouwpraktijken om de levensvatbaarheid op lange termijn te garanderen van de omgevingen waarin onze ingrediënten groeien. Ons regeneratief landbouwteam werkt aan een aantal projecten, in samenwerking met boeren, experts op het gebied van bodembeheer en partners, om beter te begrijpen hoe we de bodemgesteldheid kunnen verbeteren en de biodiversiteit kunnen vergroten.

Het SBF GB&I Farm Stewardship Programme heeft bijvoorbeeld tot doel de biodiversiteit op kwekerijen waar zwarte bessen worden gekweekt in het Verenigd Koninkrijk te vergroten. De afgelopen vijf jaar heeft SBF GB&I samengewerkt met The Farming and Wildlife Advisory Group (FWAG) om steun voor natuurbehoud op de boerderij te bieden aan de Britse telers van zwarte bessen. Elke boerderij die bij het programma betrokken is, volgt het Zespuntenplan (6PP) dat we hebben ontwikkeld om de duurzaamheid van de productie van zwarte bessen te ondersteunen. Het omvat het beheer en onderhoud van houtwallen, ruige grasbuffers, groene landtongen, akkervogels, stuifmeel en nectar, en volwassen bomen. In het kader van het programma bieden natuurbeschermingsadviseurs van FWAG en de interne agronoom van SBF GB&I nu advies op maat aan telers op 34 kwekerijen van zwarte bessen over hoe ze natuurlijk kapitaal, zoals bodem, water en prioritaire habitats, kunnen beschermen en verbeteren.



Onze vooruitgang

In 2022 zijn we begonnen met het monitoren van de hoeveelheid grondstoffen uit landbouw die we gebruiken en die voldoen aan ons duurzame inkoopprogramma. Ons doel is dat in 2030 100% van onze grondstoffen uit landbouw duurzaam is.

Om als 'duurzaam' te worden beschouwd, moeten zowel de teelt als de verwerking van de grondstoffen uit landbouw voldoen aan een door SBFE goedgekeurde standaard, zoals Gold of Silver in de Farm Sustainability Assessment van het Sustainable Agriculture Initiative (SAI). In 2022 was 55% van de door ons gebruikte grondstoffen uit landbouw duurzaam volgens dit criterium. Als onderdeel van onze focus op grondstoffen uit landbouw hebben we nauw samengewerkt met ons onderzoeks- en ontwikkelingsteam om het gebruik van palmolie in ons hele portfolio te beoordelen en het waar mogelijk te verwijderen uit onze toeleveringsketen en over te stappen naar palmolie gecertificeerd door de RSPO wanneer verwijdering technisch niet haalbaar is. In 2022 was 77% van de palmolie die we gebruikten RSPO-gecertificeerd.

We bleven ook nauw samenwerken met de belangrijkste leveranciers om duurzame en innovatieve landbouwpraktijken te bevorderen. Dit jaar zijn we bijvoorbeeld een nieuw project gestart in samenwerking met Qimpexx, onze kinineleverancier in Madagaskar. Qimpexx produceert niet alleen kinine, maar kweekt ook de kinabomen waaruit de kinine wordt gewonnen. Het doel is om de eerste duurzame kinateler en kinineproducent ter wereld te worden. Via de

agroforestry-systemen die het weer opbouwt, helpt Qimpexx het land te beschermen en te herstellen, en gediversifieerde inkomensmogelijkheden te creëren voor lokale gemeenschappen. We zullen met Qimpexx samenwerken om de duurzame inkoop van kinine-extract te bevorderen en een duurzame, inclusieve en transparante waardeketen te helpen opbouwen. We zijn enthousiast over het potentieel van deze samenwerking en kijken uit naar de impact die we hierdoor zullen hebben.

Voorafgaand aan COP15 deelde SBF GB&I ook de resultaten van haar al lang bestaande Farm Stewardship Programme. We waren erg blij met de positieve impact op het milieu die de telers van zwarte bessen van SBF GB&I op hun boerderijen hebben gehad door de invoering van het Zespuntenplan. [Bekijk onze Spotlight op: Farm Stewardship Programme om te zien welke impact het programma heeft gehad.](#)

Vooruit kijken

In 2023 blijven we samenwerken met onze boeren en leveranciers om op de lange termijn te zorgen voor de levensvatbaarheid van de omgevingen waarin onze ingrediënten groeien.

We zullen blijven samenwerken met onze telers van zwarte bessen om de ecologische duurzaamheid van de zwarte bessenproductie in Groot-Brittannië te vergroten en we zullen onze samenwerking met Qimpexx verder ontwikkelen om de duurzame inkoop van onze kinine te garanderen.

Tevens werken we ook samen met onze strategische leveranciers om in het komende jaar projecten te lanceren in ingrediëntcategorieën zoals sappen en suikers.



Cinchona kwekerij
in Madagaskar

🔍 Spotlight op: Farm Stewardship-programma

Ons Zespuntenplan heeft bijgedragen aan de ondersteuning van 13 vogelsoorten die op de rode lijst en 15 vogelsoorten die op de amberkleurige lijst van het 'Birds of Conservation Concern' staan – waaronder tortelduiven, weidevogels, veldleeuweriken, grijze patrijzen en geelgorsen – en minstens 19 soorten zoogdieren, reptielen en amfibieën die als prioriteit zijn erkend voor natuurbehoud in Groot-Brittannië.

Het Farm Stewardship Program heeft boeren ook geïnspireerd om meer dan 2000 nestkasten op hun boerderijen te installeren, waardoor veilige huizen worden gecreëerd voor 1172 paren nestelende vogels, zoals kerkuilen en winterkoninkjes. De nestkasten zijn ook een thuis geworden voor slaapmuizen, bijen en dwergvleermuizen. Boeren die bij het programma betrokken zijn, hebben ook het equivalent van 116 rugbyvelden ingezaaid met specifieke stuifmeel- en nectarzaadmengsels om bestuivende insecten aan te moedigen, wat goed is voor dieren in het wild en voor sappige zwarte bessen zorgt.



Klimaatverandering en weersfluctuaties kunnen de teelt van zwarte bessen in Groot-Brittannië bedreigen. Door nu in actie te komen en de duurzaamheid en veerkracht van landbouwbedrijven te vergroten, kunnen we dit cruciale gewas voor toekomstige generaties beschermen. Daarom hebben we extra moeite gedaan met de actieplannen voor ons netwerk van telers en zullen we hen blijven ondersteunen terwijl we allemaal onze toekomst in een veranderend klimaat navigeren."

Harriet Prosser, landbouwkundige



Onze Samenleving

De fundamenten van SBFE zijn geworteld in het geloof in Giving Back to Society. We brengen dit in de praktijk door de positieve impact die onze merken proberen te maken in de wereld, de liefdadigheidsdonaties die we doen, onze vrijwilligersprogramma's en door onze samenwerkingen met partners. Door het opbouwen van sterke relaties creëren we positieve verandering die een langdurige impact heeft op vele levens, en die onze medewerkers in staat stelt iets terug te geven en te groeien.

Indicator	Eenheid	2022
Donaties aan goede doelen	€	347 789
Productdonaties*	€	87 000
Steun aan gemeenschappen**	€	625 500

*Totale waarde van gedoneerde producten

**Financiële steun aan partners uit de gemeenschap en programma's



Gemeenschappen Versterken

Groot-Brittannië En Ierland

Onze benadering

Het ondersteunen en koesteren van de gemeenschappen waar we deel van uitmaken, is onderdeel van ons bedrijfsethos sinds Shinjiro Torii, de oprichter, het bedrijf oprichtte in 1899. Giving Back to Society blijft diepgeworteld binnen de mondiale doelstelling van Suntory en is een sterke bedrijfswaarde. Dit motiveert ons om verder te gaan en maakt ons vastbesloten om activiteiten te leveren die impact hebben op het bewerkstelligen van positieve verandering.

We ondersteunen een reeks belangrijke goede doelen door middel van financiële donaties en productdonaties, en we stellen onze medewerkers in staat elk jaar een 'Growing for Good Day' op te nemen om vrijwilligerswerk te doen in hun lokale gemeenschap. In 2022 hebben we een strategische benchmarking uitgevoerd om ervoor te zorgen dat onze aanpak in overeenstemming is met de beste praktijken. Ook hebben we een medewerkersenquête uitgestuurd om inzicht te krijgen in de mening van onze medewerkers over waar ze aan willen bijdragen en hoe ze dat zouden willen doen. Op basis van de resultaten van deze activiteiten hebben we een nieuwe manier ontwikkeld om onze medewerkers in staat te stellen deel te nemen aan liefdadigheidsactiviteiten en fondsenwerving. Dit programma moet in 2023 van start gaan.

Onze vooruitgang

In 2022 hebben onze kantoren en medewerkers meerdere activiteiten ondernomen ter ondersteuning van de lokale gemeenschappen die we bedienen.

We hebben ruim 1 miljoen euro bijgedragen aan goede doelen en maatschappelijke initiatieven. Dit omvatte productdonaties aan voedselbanken en liefdadigheidsinstellingen voor voedseloverschotten, partnerschappen met NGO's die zich inzetten voor de ondersteuning van kwetsbare gezinnen en kansarme jongeren, en liefdadigheidsinstellingen voor rampenbestrijding, zoals het Rode Kruis.



Werknemers op de fietstocht van Londen naar Parijs ter ondersteuning van GroceryAid

In onze **GB&I**-kantoren steunden onze medewerkers een reeks belangrijke goede doelen. Een team van collega's nam deel aan de fietstocht van Londen naar Parijs, een reis van 340 km, soms door extreme weersomstandigheden, ter ondersteuning van GroceryAid, een liefdadigheidsinstelling die emotionele en financiële steun biedt aan mensen die in de levensmiddelenindustrie werken.

Ons financiële team gebruikte hun vrijwilligersdag om samen met de Severn Rivers Trust bosonderhoud in het gebied uit te voeren, terwijl ze leerden waarom bossen en bomen belangrijk zijn voor onze natuurlijke omgeving en hoe we ervoor kunnen zorgen dat nieuw geplante bomen de beste overlevingskansen hebben.

Ons R&D-team coördineerde een 'Big Clean Up'-dag op alle drie onze locaties, waarbij onze medewerkers samenwerkten om afgedankte flessen in te zamelen en te recyclen, zodat er weer nieuwe materialen van kunnen worden gemaakt.

We bleven ook financiële steun verlenen aan lokale voedselbanken, stuurden overtollige drankjes naar FareShare en gaven tijdens Kerstmis productdonaties aan Crisis, om degenen te helpen die steun nodig hebben in wat een bijzonder moeilijke tijd kan zijn.

Europese Export- En Commerciële Markten En Benelux

Medewerkers van zowel onze kantoren in **Ghana** als **Trinidad** namen samen met commerciële partners deel aan een strandopruiming.

In **België** hebben we ons magazijn en kantoor een dag gesloten en hebben al onze medewerkers deelgenomen aan een Growing for Good-dag waarop we vrijwilligerswerk deden in de plaatselijke gemeenschapstuinen in Rixensart. Dit omvatte het planten van bomen, wieden en ander voorbereidend werk om de tuin winterklaar te maken.


In **Marokko** hebben we, in samenwerking met Les Eaux Minérales d'Oulmès, een producent in Marokko, en Enactus, een internationale NGO, de Morocco Water Race 2022 gesponsord en ondersteund. Dit evenement heeft tot doel het bewustzijn te vergroten over kwesties die verband houden met de toegang tot water en het belang van de ontwikkeling van innovatieve oplossingen om het grondwater te behouden. Ruim 1500 studenten namen deel aan dit initiatief en dienden 51 projecten in, waarvan er 3 als winnaars werden geselecteerd.

Onze medewerkers hebben essentiële steun verleend aan degenen die getroffen zijn door de crisis in **Oekraïne**. Werknemers in Polen hielpen bij het regelen van vervoer en accommodatie voor Oekraïense vluchtelingen in Warschau en schonken essentiële benodigdheden zoals beddengoed. In Amsterdam verzamelden onze medewerkers spullen die naar ons kantoor in Warschau werden gestuurd om te worden gedistribueerd. Andere kantoren schonken ook geld aan het Oekraïense Rode Kruis, deze donaties werden door SBF EECM-BNL verdubbeld.

Spanje

In **Spanje** voerden we ons eerste vrijwilligersprogramma uit in Guardianes del Tajo, als onderdeel van de voortdurende inspanningen om de kwaliteit van het water te herstellen en de biodiversiteit te verbeteren in de omgeving van de Embalse de Guajaraz, een van de drie reservoirs die de fabriek van water voorzien. Hierdoor konden medewerkers vertrouwd raken met het reservoir, afval verzamelen, vogelnesten bouwen en een training volgen in het analyseren van de kwaliteit van water, wat zal bijdragen aan het ontwikkelen van ons begrip van de problemen in de regio. Aan het eerste programma namen 44 medewerkers deel en later in het jaar volgden 18 medewerkers een tweede programma.

Een groep medewerkers was betrokken bij het programma 'Lazos Telefonicos', een samenwerking met de Adopt an Abuela Foundation, om via telefoongesprekken emotionele steun te bieden aan ouderen in Spanje.



Werknemers als vrijwilliger bij Guardianes del Tajo in Spanje

Frankrijk

In samenwerking met Microdon kunnen alle **Franse** werknemers hun salaris afronden en de restjes aan een goed doel doneren. We hebben ons ertoe verbonden elke donatie aan het door de werknemer gekozen goede doel te verdubbelen.

We hebben ook ons partnerschap met Secours Populaire Français voortgezet, dat tot doel heeft sociale uitsluiting en armoede aan te pakken. Onze medewerkers kunnen zich inzetten om de samenwerking met onze retailpartners te promoten.

Werknemers hebben ook de mogelijkheid om te profiteren van ons nieuwe Solidariteitsverlof, waarmee ze hun vakantiegeld kunnen gebruiken om vrijwilligerswerk te doen bij onze partner Planete Urgence in Madagaskar. Dit jaar waren we heel blij dat de eerste medewerker die met solidariteitsverlof begon Sandie Cleysac was, een Food Sales Force Trainer, die twee weken in Madagaskar doorbracht en training gaf in verkooptechnieken, teammanagement en projectmanagement aan het ORTALMA toeristenbureau en zijn partners, die individuele en groepsprojecten in het veld helpen ontwikkelen, en werken aan projecten om de biodiversiteit te behouden en mak'i's te beschermen.



Vooruit kijken

In 2023 lanceren we ons nieuwe platform voor liefdadigheidsactiviteiten en fondsenwerving, 'Together for Good'. Via Together for Good krijgen werknemers toegang tot duizenden gemeenschaps- en online mogelijkheden voor vrijwilligerswerk en mentorschap, evenals mogelijkheden om persoonlijke uitdagingen op het gebied van duurzaamheid te ondergaan.

Onze ambitie is dat 30% van de medewerkers zich binnen de eerste zes maanden na de lancering bij het platform registreert, dat 20% in het eerste jaar deelneemt aan Together for Good-activiteiten en dat dit in 2025 stijgt naar 50%. We zullen ook een nieuw beleid voor vrijwilligerswerk en donaties opstellen voor alle medewerkers.

Na het succes van de op medewerkers gerichte Green Planet Awareness Week van dit jaar, zullen we het evenement in 2023 opnieuw organiseren, maar deze keer zullen we het uitbreiden naar twee weken. Gedurende deze twee weken zullen we werknemers binnen SBFE bijscholen en opleiden over duurzaamheid en Giving Back to Society, waarbij we hen informeren over hoe ze een verschil kunnen maken en hoe ze die kennis terug kunnen brengen naar de gemeenschap.

Doelgerichte Merken

Onze benadering

Consumenten houden van en zijn trouw aan onze merken om een aantal redenen: van de geweldige smaak en betaalbaarheid van onze drankjes tot het gevoel van verbondenheid dat ze hebben als het doel van het merk en de waarden die het uitstraalt overeenkomen met die van henzelf.

Onze aanpak om verbindingen tussen onze consumenten en onze merken te ontwikkelen, begint met naar hen te luisteren. We zorgen ervoor dat we ons onderdompelen in de plaatsen waar ze winkelen en beslissingen nemen, en dat we dicht bij hen komen en onderzoeken hoe zij zich verhouden tot onze merken, evenals hun motivaties, voorkeuren, hoop en verlangens. Dit geeft ons een diepgaand inzicht in de manieren waarop onze merken aansluiten bij hun passies en hoe we vooruit kunnen komen, en het is een leidraad voor onze selectie van partners en goede doelen om mee samen te werken.

We geloven niet dat alle merken een missie of doel moeten hebben, maar in de gevallen waarin dit zinvol, relevant en geloofwaardig is, grijpen we de kans aan om waarde en langdurige impact te creëren, waarbij we het enorme potentieel ervan optimaal benutten om positieve resultaten voor de samenleving te creëren.



Wat onze merken hebben gedaan

Onze merken hebben het dit jaar extreem druk gehad, van het ondersteunen van biodiversiteitsprojecten in Frankrijk tot het laten zien van de kracht van vrouwenvoetbal in Groot-Brittannië. We hebben hier enkele van onze belangrijkste programma's en samenwerkingen uiteengezet.



MayTea: Promoten van de biodiversiteit

MayTea heeft een samenwerkingsovereenkomst getekend met het Grand Parc Miribel Jonage om verschillende herbegroeiingsprojecten te ondersteunen. Het merk moedigt stadsbewoners in Frankrijk ook aan om hun eigen percelen te beplanten via het project 'Lignes Vertes' in samenwerking met 'La Sauge', een vereniging die stadslandbouw promoot.



Oasis: Het ondersteunen van gezinnen

In lijn met haar doel om gezinnen bij elkaar te brengen, is Oasis gezinnen blijven steunen via haar langdurige partnerschap met 'Secours Populaire Français', een NGO die zich inzet voor de bestrijding van armoede en discriminatie. Via haar merkactiviteiten helpt Oasis geld in te zamelen en de bekendheid voor het goede doel te vergroten. Dit jaar waren ruim 180 medewerkers betrokken bij deze activiteiten en hebben we in totaal 231 724 euro aan de vereniging gedoneerd.



Lucozade Sport: De kracht van het vrouwenvoetbal laten zien

Lucozade Sport gelooft in de kracht van voetbal om verandering teweeg te brengen en is sinds 2006 een langdurig voorstander van het vrouwenvoetbal en officiële partner van de Lionesses. Tijdens het Women's Euro 2022-toernooi lanceerde Lucozade Sport in Engeland de campagne 'Football is Football', een initiatief dat is ontworpen om de kracht en macht van het vrouwenvoetbal te laten zien. De campagne verzamelde fans uit het hele land ter ondersteuning van het Engelse damesteam en moedigde spelers van alle niveaus en geslachten aan om zonder onderscheid gevierd te worden. De zijlijnen van velden in Salford, Manchester, werden vervangen door de woorden 'Football is Football', wat laat zien hoe de grenzen van het spel worden herschreven telkens wanneer een vrouw of meisje het veld betreedt.

De campagne omvatte ook een competitie op de verpakking, die werd georganiseerd in samenwerking met de liefdadigheidsinstelling Football Beyond Borders voor sociale inclusie, waardoor consumenten de kans kregen om 'The Ultimate Football Experience' te winnen. De competitie bereikte het doel van £50 000 voor Football Beyond Borders, waardoor de liefdadigheidsinstelling twee nieuwe vrouwelijke en niet-binaire projectleiders kon werven en haar missie kon voortzetten om de kracht van voetbal te gebruiken om de levens van jongeren te veranderen.



Lucozade: Potentieel ontsluiten

In oktober 2022 vierde Lucozade de voltooiing van het eerste jaar van zijn vlaggenschippartnerschap met het trainingsplatform voor levensvaardigheden Apprentice Nation om 16-24-jarigen te helpen hun potentieel te ontsluiten. Dit baanbrekende platform gebruikt de kracht van muziek om jongeren te helpen bij het verkrijgen van vaardigheden en werk.

De samenwerking ondersteunt jongeren uit kansarme milieus en slecht vertegenwoordigde gemeenschappen, door mogelijkheden voor loopbaanontwikkeling te bieden op een manier die hen aanspreekt en helpt hun potentieel te ontsluiten. Het partnerschap biedt 1:1 individuele mentoring, carrière-evenementen, on-demand inhoud zoals workshops en webinars en mogelijkheden tot werkervaring bij SBFE. Er zijn ruim 50 medewerkers betrokken, en zij delen hun eigen carrièreverhalen en bieden advies en ondersteuning.

In het eerste jaar van dit partnerschap groeide het lidmaatschap van Apprentice Nation, zodat in totaal 17 000 jongeren ondersteund konden worden, en werden ruim 55 000 cursussen voltooid. Lucozade steunde ook het beurzenprogramma van Apprentice Nation, dat financiering tot £ 500 biedt om jongeren te helpen met sollicitatiegesprekken, vaardigheidstrainingen, bijles of ondernemersprojecten.

In 2022 organiseerden we ook onze eerste proefdag 'Behind the Bottle', een gelegenheid voor leden van Apprentice Nation om ons

hoofdkantoor te bezoeken en te zien hoe het is om aan een merk als Lucozade te werken. Ze kregen een kijkje achter de schermen, waarin ze de verschillende stadia van de productontwikkeling verkenden, van zintuiglijke vloeistofproeverijen tot het ontwerpen van de fles en promotie op sociale media. De dag inspireerde ook een van de aanwezigen om te solliciteren en erin te slagen een baan in het bedrijf te krijgen.



De combinatie van muziek, entertainment en educatie is buitengewoon krachtig en we houden ervan om nog meer energie en mogelijkheden naar het platform van Apprentice Nation te brengen. Als merk zet Lucozade zich volmondig in om jonge mensen te helpen hun potentieel te ontsluiten, hand in hand met onze bredere bedrijfsvisie bij SBF GB&I: 'Growing for Good.'

Matt Riches, Head of Partnerships, SBF GB&I

Voortbouwend op de kracht van muziek om potentieel te ontsluiten, was Lucozade Energy vorig jaar ook hoofdsponsor van de MOBO Awards. Sinds 1996 ontdekt en ondersteunt de MOBO-organisatie talent op het gebied van muziek, film en tv en we waren er trots op deel uit te maken van de awards van vorig jaar, waarmee we erkenning gaven aan hun positieve culturele, sociale en economische impact.



Proefdag 'Achter de fles' van Apprentice Nation

Vooruit kijken

Waar dat zinvol is, zullen we waarde en langdurige impact blijven creëren via individuele merken.

Op een breder niveau zullen we onze marketingaanpak herzien om ervoor te zorgen dat deze zo inclusief mogelijk is. We zullen onszelf uitdagen om te kijken naar wie onze doelgroep is, hoe we ons tot hen richten en wat we tegen hen zeggen via onze marketing. We zullen zowel naar onze visuele advertenties als naar onze media-aankopen kijken en ervoor zorgen dat de creatieven die betrokken zijn bij de ontwikkeling van marketingcommunicatie het publiek weerspiegelen dat we willen bereiken.

Wijzelf

Het creëren van positieve sociale impact begint bij onze kernactiviteiten en de Suntorianen die deel uitmaken van ons getalenteerde team. Dit betekent het bouwen van een cultuur en een werkplek die onze medewerkers ondersteunt, deel uit laten maken en ontwikkelt, zodat iedereen zijn of haar geest kan ontketenen. En dan bedoelen we iedereen. In 2021 lanceerden we, onder leiding van onze CEO, onze SBFE-brede strategie voor diversiteit, gelijkheid en inclusiviteit (DE&I), en we zijn enthousiast over de concrete en betekenisvolle vooruitgang die we boeken op onze prioriteitsgebieden. Het welzijn en de veiligheid van ons team is een van onze belangrijkste verantwoordelijkheden. We zijn ook verantwoordelijk voor het welzijn van de mensen die in onze toeleveringsketen werken, in het bijzonder degenen die de ingrediënten en materialen leveren die ons bedrijf draaiende houden. In elk onderdeel van ons bedrijf en in elke fase van onze waardeketen streven we ernaar een goed, ethisch bedrijf te runnen.



Divers, Inclusief en Flexibel



Onze benadering

Onze DE&I-missie is om een bedrijf te creëren waar iedereen welkom is, eerlijk wordt behandeld, deel uitmaakt van onze gemeenschap en wordt ondersteund om te bloeien. Het nastreven van deze missie zal ons als gemeenschap beter verbinden, sterker en gelukkiger maken, en zal onze medewerkers, ons bedrijf en onze merken ten goede komen. We hopen ook dat het een stap zal zetten in de richting van het creëren van een rechtvaardiger en inclusievere wereld.

In 2021 lanceerden we, onder leiding van onze CEO, ter ondersteuning van onze missie, onze SBFE-brede DE&I-strategie en -prioriteiten. In de strategie wordt uiteengezet hoe wij als bedrijf streven naar een divers personeelsbestand en een inclusieve werkplek. We proberen diversiteit te bevorderen in belangrijke categorieën, waaronder handicap, ras en etniciteit, leeftijd, LGBTQI+ en geslacht, met bijzondere aandacht voor 'Vrouwen in Leiderschap'. In lijn met de mondiale doelstelling van Suntory is het ons doel dat in 2030 30% van onze senior executives en leidinggevenden vrouw is. Onze DE&I-strategie stimuleert ook actie op belangrijke gebieden van inclusie, zoals inclusief leiderschap en cultuur, werving en ontwikkeling en DE&I-beleid.

We boeken vooruitgang op ons DE&I-traject en onze strategie schetst ons actiekader. We zijn begonnen met het nemen van belangrijke stappen om de fundamenten te leggen die voortdurende vooruitgang zullen stimuleren. Onze focus tot nu toe lag op het op orde brengen van de basisprincipes, zoals het bijwerken van ons beleid om ervoor te zorgen dat het onze toewijding aan DE&I weerspiegelt en het geven van training aan werknemers. In 2021 lanceerden we bijvoorbeeld ons flexibel werkbeleid, dat onze medewerkers de autonomie geeft om te beslissen hoe ze werken en samenwerken met anderen. We weten dat het opbouwen van een op maat gemaakte aanpak van DE&I tijd en moeite zal vergen. Daarom hebben we dit jaar ook specialistische ondersteuning ingeschakeld om de strategie te verankeren en leiding te geven bij het realiseren van de fundamentele zaken.

Medewerkers met een passie voor DE&I kunnen via onze Employee Impact Group in contact komen met gelijkgestemde collega's. Oorspronkelijk opgericht in 2020 om onze DE&I-strategie vorm te geven, is de EIG (voorheen de DE&I Taskforce) een plek waar Suntorianen hun ervaringen, inzicht en begrip van zowel DE&I-kwesties als de dagelijkse activiteiten van SBFE kunnen delen.

Indicator	Eenheid	2022
Alle werknemers		
Op geslacht		
<i>Vrouw</i>	%	34,6
<i>Man</i>	%	65,4
Op leeftijd		
<i>Onder de 30 jaar oud</i>	%	11,1
<i>30–50 jaar oud</i>	%	58,6
<i>Ouder dan 50 jaar</i>	%	30,4
De Board of Directors*		
Op geslacht		
<i>Vrouw</i>	%	66,7
<i>Man</i>	%	33,3
Uitvoerend Comité van SBFE		
Op geslacht		
<i>Vrouw</i>	%	42
<i>Man</i>	%	58

*Verwijst naar de Board of Directors van OSH BV, met uitzondering van Britse en Ierse entiteiten

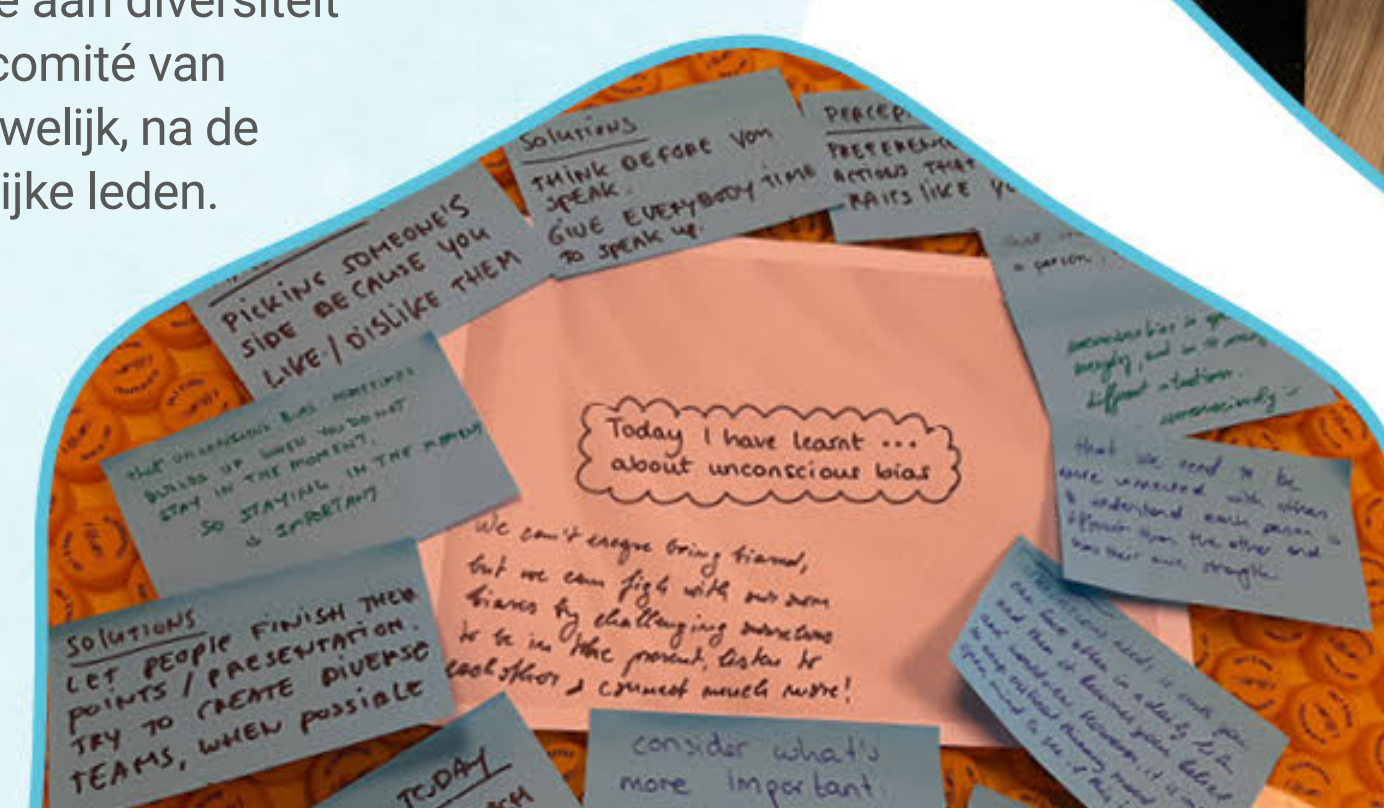
Het op orde krijgen van de fundamenten bleef onze prioriteit in 2022. Ons bedrijf in GB&I lanceerde een reeks nieuwe beleidslijnen die tot stand kwamen in nauw overleg met interne en externe experts.

Dit beleid had betrekking op DE&I, anti-intimidatie en pesten, miskraam, menopauze en huiselijk geweld. Alle beleidsregels zijn formeel gelanceerd voor onze GB&I-medewerkers en zijn beschikbaar op het SBFE-intranet. Tegen het einde van 2022 hebben we ook het beleid voor flexibel werken dat we in 2021 hebben gelanceerd, per land beoordeeld en op basis van de feedback van collega's verfijningen aangebracht. In Groot-Brittannië en Frankrijk werd bijvoorbeeld besloten dat kantoormedewerkers twee dagen per week naar kantoor zouden terugkeren om de betrokkenheid van medewerkers, de bedrijfscultuur en de inclusiviteit van het team te verbeteren.

Opleiding was ook een belangrijk thema voor ons in 2022, met DE&I-trainingsmateriaal, zoals ons Diversity Dictionary, gecreëerd voor alle medewerkers om het bewustzijn voor DE&I te vergroten. We verzorgden ook trainingen op maat voor individuele teams, waaronder het Uitvoerend Comité van SBFE. Belangrijk is dat we op maat gemaakte sessies organiseerden voor ons Talent Acquisition Team over hoe we vooroordelen in het rekruteringsproces kunnen overwinnen en de impact van privileges kunnen herkennen. Dit werd vervolgens gevolgd door de lancering van onze DE&I Hiring Managers' Resource. Dit trainingsmateriaal, samen met onze andere DE&I-trainings- en leermiddelen, toegankelijk voor alle medewerkers via ons Global Digital Learning Platform, MySU.

Ons EIG bleef in 2022 uiterst actief, waarbij we samenwerkten met het hogere management op het gebied van DE&I en een aantal externe sprekers verwelkomden. Tijdens Pride Month kwam de groep bijeen om kwesties te bespreken die voor hen belangrijk zijn met leden van het Executive Leadership Team en verwelkomde ze Ben Hunte, LGBTQ-correspondent van Vice Media. Terwijl onze CEO in december een luistersessie bijwoonde met de EIG als onderdeel van de Internationale Dag van Personen met een Handicap, was de groep gastheer voor een spotlight op een evenement over neurodiversiteit, waar werknemers en externe sprekers samenkwamen om de verbetering van de toegankelijkheid en inclusiviteit op de arbeidsmarkt te bespreken.

In 2022 was 34,6% van onze medewerkers, 42% van ons SBFE Executive Committee en 50% van ons bestuur van OSH BV vrouw. Dit is bemoedigend omdat het laat zien dat we vrouwen ondersteunen in leidinggevende posities. We waren dit jaar sterk gefocust op 'Vrouwen in leiderschap', waarbij onze Britse COO, Carol Robert, deelnam aan een panel van 'Vrouwen in leiderschap', en sprak over haar carrièrepad, de uitdagingen waarmee ze te maken heeft gehad en hoe ze die heeft overwonnen, en onze Spaanse COO, Sara Pablos, nam deel aan een panel 'Vrouwen in Food&Drinks' en hielp de aandacht te vestigen op de behoefte aan diversiteit in de sector. Ook ons Managementcomité van SBF Frankrijk werd overwegend vrouwelijk, na de benoeming van vier nieuwe vrouwelijke leden.





Bovendien zijn we in Groot-Brittannië, waar we wettelijk verplicht zijn om details over de loonkloof tussen mannen en vrouwen te publiceren, een van de weinige bedrijven die een loonkloof tussen mannen en vrouwen hebben ten gunste van vrouwen. In 2022 kregen vrouwen bij het meten van het gemiddelde loon 10% meer betaald dan mannen, terwijl vrouwen bij het meten van het mediaangemiddelde loon 21% meer ontvingen dan mannen.

Tenslotte hebben we dit jaar een pilot uitgevoerd van het LGBTQIA+ Mentoring Program in Groot-Brittannië in samenwerking met Career Accelerator, een organisatie die zich inzet voor het ondersteunen van diverse jonge mensen om zichzelf te zien in een toonaangevend bedrijf. Het programma, waarbij vier Suntory-mentoren 18 uur mentoring gaven aan zes LHBT+-jongeren, was een groot succes; 100% van de ondervraagde leerlingen was het erover eens dat het hun begrip van LHBT+-inclusieve bedrijven en banen had vergroot en hun zelfvertrouwen had vergroot. Evenzo waren alle Suntory-mentoren het erover eens dat de ervaring nuttig was voor hun eigen professionele ontwikkeling en hun ervaring als werknemer bij Suntory had verbeterd.

🔍 Spotlight op: Diversity Dictionary

Bij SBFE beseffen we dat, om vooruitgang te boeken in onze DE&I-missie, we allemaal samen op reis moeten gaan. En om samen op reis te gaan, moeten we allemaal vanaf een vergelijkbare plek beginnen. Daarom was onze eerste SBFE DE&I-trainingsmodule gericht op taal.

In 2022 publiceerden we ons Diversity Dictionary, een toegankelijke en verklarende woordenlijst van DE&I-termen die is ontworpen om werknemers te helpen opener gesprekken te voeren over onderwerpen op het gebied van diversiteit, rechtvaardigheid en inclusiviteit en om een gemeenschappelijk begrip op te bouwen. De Diversity Dictionary zorgt ervoor dat alle medewerkers een aantal kerntermen en -ideeën met betrekking tot DE&I begrijpen en deze met gemak kunnen gebruiken, waardoor de basis wordt gelegd en de weg wordt vrijgemaakt voor ons om betekenisvol te handelen op het gebied van DE&I. Het is niet bedoeld als een uitputtende lijst van termen die u tegen kunt komen als we aan DE&I denken, maar het verkent enkele termen die minder bekend of begrepen zijn. Dit helpt ons na te denken over onze eigen ervaringen en de ervaringen van de mensen om ons heen en daagt ons uit om verschillende perspectieven te begrijpen.

Oorspronkelijk ontwierpen wij onze [Diversity Dictionary](#) als bewustwordings- en trainingshulpmiddel voor onze medewerkers, maar we hebben het vervolgens openbaar gemaakt omdat we denken dat andere bedrijven die zinvolle gesprekken over DE&I beginnen het ook nuttig kunnen vinden.



Suntory Beverage & Food Europe
DE&I Diversity Dictionary

Vooruit kijken

Onze focus voor 2023 en daarna zal liggen op inclusief leiderschap, inclusieve rekrutering en het vergroten van het DE&I-bewustzijn.

We zullen onze gendergegevens herzien om inzicht te krijgen in het aandeel aan vrouwen in leiderschapsrollen en onze People Managers ondersteunen om een beter begrip te krijgen van hun rol als inclusieve leider door middel van de Conscious Inclusion e-learningtraining. We zullen ons SBFE-wervingsproces herzien om te begrijpen hoe we elke fase diverser, rechtvaardiger en inclusiever kunnen maken. En we zullen nieuwe en bestaande medewerkers blijven betrekken via bewustwordingsevenementen en online leermiddelen. We zullen ook blijven werken aan de basisprincipes, door ons DE&I-beleid over de Europese markten uit te breiden en speciale DE&I-pagina's en -bronnen op ons nieuwe SBFE-intranet te lanceren.



Ethische Werkgever

Voor ons betekent ethisch werkgeverschap niet alleen dat onze medewerkers zich ethisch gedragen en behandeld worden, maar ook dat hun geestelijke en lichamelijke gezondheid worden beschermt en dat hun welzijn en ontwikkeling wordt ondersteunt.

Ethisch gedrag

Onze benadering

Onze SBFE Employee Code of Businessconduct zet onze verwachtingen uiteen over hoe iedereen in het bedrijf zich zou moeten gedragen, inclusief onze kernwaarden en onze inzet voor wettig en ethisch gedrag. Van alle medewerkers wordt verwacht dat zij zich aan de Code houden, die wordt ondersteund door beleidsmaatregelen, waaronder ons beleid ter bestrijding van omkoping en corruptie, en ons beleid ter bestrijding van belastingontduiking. Bovendien heeft onze Code betrekking op onder meer omkoping, concurrentiewetten, mensenrechten, belangenconflicten en het gebruik van persoonlijke gegevens. We bieden ook training om onze werknemers te helpen hun wettelijke en ethische verplichtingen te begrijpen, waarbij alle werknemers elk jaar trainings over AVG, ABC en Cyberbeveiliging moeten voltooien en sommige rollen ook verplicht zijn om e-learnings over mededingingsrecht en moderne slavernij te voltooien. Deze trainingen worden gegeven met boodschappen van senior leiders over het belang van ethisch gedrag.

Ons SBFE Ethics & Compliance Committee (ECC), geleid door onze SBFE CEO, is verantwoordelijk voor het beoordelen van ethische kwesties en eventuele problemen

die zich voordoen. Elke markt heeft ook zijn eigen Ethics & Compliance Committee, dat rapporteert aan de SBFE ECC en verantwoordelijk is voor het beoordelen van kwesties die zich op marktniveau voordoen. Onze klokkenluidersdienst, beheerd door Safecall, biedt medewerkers de mogelijkheid om eventuele zorgen over SBFE te uiten, en onze interne klokkenluidersprocessen en -procedures zorgen ervoor dat eventuele meldingen snel en consistent worden behandeld.

Wij zijn van mening dat luisteren naar onze medewerkers en het creëren van een forum waarin zij open en eerlijk kunnen spreken om hun feedback te delen, een cruciaal element is om een ethische werkgever te zijn. Elk jaar kunnen onze medewerkers ons via een online survey feedback geven zodat wij beter kunnen begrijpen hoe zij denken over een breed scala aan onderwerpen. Hierdoor kunnen we plannen ontwikkelen om onze medewerkers te ondersteunen en hun ervaring te verbeteren. We houden regelmatig bijeenkomsten (op zowel SBFE- als marktniveau) om onze strategische prioriteiten, doelstellingen, prestaties en updates te delen, maar ook om van onze mensen te horen en hun vragen te beantwoorden.





Ondersteuning van onze medewerkers

SBFE streeft ernaar een plek te zijn waar onze mensen het beste uit zichzelf voor hun werk kunnen halen, om onze visie van Growing for Good te helpen verwezenlijken.

In ruil daarvoor bieden we een reeks voordelen aan alle medewerkers, of ze nu fulltime, partime, of tijdelijk zijn, waaronder betaald moederschaps-, vaderschaps- en gedeeld ouderschapsverlof, gezondheids- en welzijnsactiviteiten, en service- en erkenningsprijzen. In Frankrijk bieden we via ons partnerschap met Responsage bijvoorbeeld ondersteuning aan medewerkers die zorgen voor een dierbare die door ouderdom, ziekte of handicap zijn onafhankelijkheid verliest. We hebben ook beleid opgesteld om ervoor te zorgen dat SBFE een veilige en ethische werkplek is voor werknemers, zoals het nieuwe DE&I-beleid dat we dit jaar in Groot-Brittannië en Ierland hebben gelanceerd. We herzien dit beleid regelmatig om er zeker van te zijn dat het aansluit bij de huidige inzichten en introduceren nieuw beleid als we hiaten constateren.

Onze vooruitgang

We herzien en actualiseren ons beleid voortdurend om de huidige inzichten te weerspiegelen. In 2022 hebben we ons ABC- en klokkenluidersbeleid bijgewerkt en goedgekeurd, en ook een nieuw beleid voor moderne slavernij opgesteld. We streven ernaar deze in 2023 binnen SBFE te lanceren.

We beoordelen ook regelmatig onze arbeidsvoorwaarden om er zeker van te zijn dat ze werknemers ondersteunen. Dit jaar hebben we in Frankrijk, om de uitdagingen van de inflatie het hoofd te bieden, het winstdelingspercentage verhoogd en uitzonderlijke koopkrachtbonussen (PEPA, Exceptional Purchasing Power Bonuses) en waardedelende bonussen (PPV, Value Sharing Bonuses) geïntroduceerd voor 70% van onze werknemers, met extra bonussen voor de laagste salarissen.

Vooruit kijken

In 2023 lanceren we binnen SBFE ons nieuwe ABC-, klokkenluiders- en moderne slavernijbeleid.

We zijn ook van plan onze klokkenluidersdienst te herzien en de reikwijdte ervan uit te breiden naar derden.

Leren en ontwikkeling

Onze benadering

Wij ondersteunen onze medewerkers om hun leer- en ontwikkelingstraject bij SBFE voort te zetten.

We hanteren een jaarlijkse prestatie- en ontwikkelingscyclus, waarbij medewerkers ieder jaar in overleg met hun manager hun doelstellingen voor het komende jaar vaststellen. Als onderdeel van dit proces stellen werknemers ook een Individueel Ontwikkelingsplan op waarin hun ontwikkelingsgebieden worden geschetst, evenals hoe deze kunnen worden aangepakt vanuit een 70-20-10-benadering (waarbij 70% van wat zij leren voortkomt uit werkgerelateerde ervaring, 20% uit interacties met anderen en 10% uit meer formele leerevenementen of -bronnen). Elke actie in het plan omvat een KPI en medewerkers ontvangen voortdurende feedback en ondersteuning van managers om hen te helpen hun doelstellingen te bereiken. In het plan kan een enorm scala aan trainings- en ontwikkelingsacties worden opgenomen, van activiteiten op de werkvloer, feedback en workshadowing tot coaching van managers of collega's, opdrachten of meer formeel leren. Alle medewerkers hebben ook toegang tot ons Global Digital Learning Platform, MySU, dat meer dan 60 000 cursussen en bronnen biedt over uiteenlopende onderwerpen zoals bijvoorbeeld duurzaamheid, datavisualisatie, het opbouwen van veerkracht en het leiden van virtuele vergaderingen.

Bij SBFE hebben medewerkers ook toegang tot een reeks programma's en trainingen om hen te helpen hun vaardigheden en leiderschapskwaliteiten te ontwikkelen. Deze omvatten mondiale leiderschaps- en cultuurprogramma's, zoals ons Global Leadership Forum en ons Global Leadership Development Program, evenals Sales Academies voor lokale verkoopteams en technische training voor fabrieksmedewerkers. We gebruiken ook het Hermann Brain Dominance Instrument (HBDI), een beoordelingsinstrument dat denkvoorkeuren meet en beschrijft. Het gebruik van deze tool kan individuen en teams op verschillende manieren helpen, van het verbeteren van zelfbewustzijn en communicatie tot betere besluitvorming.



Het helpt ons de diversiteit van het denken te omarmen en is een geweldige manier om teams te laten nadenken over de manier waarop ze met elkaar omgaan.

Onze vooruitgang

Leren en ontwikkeling	Eenheid	2022
Medewerkers die hun Individueel Ontwikkelingsplannen hebben afgerond	%	86
Totaal aantal uren aan training voor SBFE	Uur	12 881
Gemiddeld aantal uren aan opleiding per medewerker	Uur	3,7

Ook in 2022 zijn we onze medewerkers blijven ondersteunen op hun leer- en ontwikkelingstraject. We waren blij om te zien dat 86% van de medewerkers hun individuele ontwikkelingsplannen voltooiden en dat we in totaal 12 881 uur aan training verzorgden binnen SBFE, een gemiddelde van 3,7 uur per medewerker.

We hebben ook verschillende belangrijke leer- en ontwikkelingsinitiatieven geleverd. We hebben bijvoorbeeld het hele jaar door bewustmakings- en trainingssessies gehouden om de lancering van ons nieuwe Suntory Leadership Spirit-gedrag te ondersteunen. Het vergroten van het bewustzijn en begrip van dit gedrag is van cruciaal belang, aangezien alle Suntorianen nu hierop zullen worden beoordeeld als onderdeel van hun prestatiebeoordeling.

We hebben ook onze Seicho Manager Academy uitgebreid naar de regionale activiteiten. De Academie biedt een reeks ondersteunde interactieve sessies, evenals online leermiddelen, ontworpen om de vaardigheden van People Managers te helpen ontwikkelen. [Bekijk onze Spotlight op: Seicho Manager Academy om erachter te komen wat we in 2022 hebben uitgespookt.](#)

Dit jaar hebben we ook individuele, categorie- en hele team-HBDI-debriefings gehouden voor de afdeling Inkoop (ongeveer 40 personen). Het doel was om het zelfbewustzijn van het team te verbeteren en de acties te bespreken die het team zou kunnen ondernemen om effectiever te worden. Zelfbewustzijn helpt teams effectiever te worden, omdat mensen herkennen hoe hun individuele denkvoorkeuren en gedrag de teamdynamiek en -prestaties beïnvloeden. De sessies waren zo'n succes dat de functie nu specifieke vaardigheden, zoals 'stakeholdermanagement', wil ontwikkelen.



🔍 Spotlight op: Seicho Manager Academy

Dit jaar hebben we onze Seicho Manager Academy binnen SBFE uitgerold. De Academy biedt leerevenementen en hulpmiddelen aan die zijn ontworpen om de vaardigheden van People Managers te ontwikkelen.

Als onderdeel van de uitrol van dit jaar hebben we onze People Manager Forums gelanceerd. De Forums zijn een kans voor People Managers binnen SBFE om virtueel of face-to-face samen te komen om hun ervaringen te delen, deel te nemen aan ondersteunde discussies en samen oplossingen te creëren. Dit jaar organiseerden we drie forums van 90 minuten waarin de nadruk lag op de leiderschapsgeest van Suntory, voortdurende feedback en moeilijke gesprekken. De feedback van de deelnemers was uiterst positief: de sessies kregen een gemiddelde tevredenheidsscore van 83%.

We lanceerden ook ons eerste ontwikkelingsprogramma voor SBFE People Manager, waarmee ongeveer 50% van alle SBFE People Managers werd bereikt. Degenen die aan het programma deelnamen, woonden intern ondersteunde ontwikkelingssessies bij over onderwerpen als zelfbewustzijn, vertrouwen en psychologische veiligheid, empowerment, feedback en coaching. Na deze sessies werd hen gevraagd taken uit te voeren en vervolgens samen te komen om na te denken over wat ze hadden geleerd en hoe dit van toepassing is op de werkplek. Opnieuw waren de reacties van People Managers uiterst positief, waarbij het programma een gemiddelde tevredenheidsscore van 80% behaalde.

We kijken ernaar uit om het succes van de Seicho Manager Academy in 2023 voort te zetten!



SEICHŌ
MANAGER ACADEMY



Vooruit kijken

We hebben een aantal spannende ontwikkelingsprogramma's en initiatieven gepland voor 2023 en daarna.

We zullen een nieuw Global Manager Fundamentals-programma ontwerpen en testen, een reeks initiatieven ontwikkelen om ons personeel in de toeleveringsketen bij te scholen, en het geweldige werk dat we doen via onze Sales Academies, onze wereldwijde cultuur- en leiderschapsprogramma's en onze HBDI-sessies voortzetten.

We zullen ook een vaardighedenmatrix ontwikkelen om medewerkers meer duidelijkheid te geven over hoe ze hun ontwikkeling kunnen structureren en een campagne voor betrokkenheid van medewerkers voeren om medewerkers aan te moedigen een leermentaliteit aan te nemen. Ten slotte willen we in 2023 van ons Global Digital Learning Platform, MySU, een baanbrekende tool voor digitaal leren bij Suntory maken. Het zal de thuisbasis worden voor veel van onze huidige en toekomstige leerprogramma's, waardoor leren en ontwikkeling toegankelijk worden voor alle Suntorianen.

Gezondheid, veiligheid en welzijn

Onze benadering

SBFE heeft een Zero Harm-programma dat is ontworpen om werknemers een mentaliteit te geven waarbij veiligheid voorop staat. Het programma wordt geleid door onze CEO en is een aanvulling op onze ISO 45001-certificering, die het gezondheids- en veiligheidsmanagementsysteem erkent dat we op alle locaties hebben geïmplementeerd. We streven ernaar de gezondheid en veiligheid binnen SBFE voortdurend te verbeteren, met de ambitie om nul ongevallen te bereiken.

De productiedirecteur op elke fabriekslocatie is verantwoordelijk voor de gezondheid en veiligheid van alle werknemers die daar werken. Op al onze fabriekslocaties wordt een risicobeoordelingsprogramma geïmplementeerd om werkgerelateerde gevaren en risico's te identificeren. De uitkomst van de risicobeoordeling wordt gebruikt om passende maatregelen te definiëren en te implementeren om toekomstige ongevallen te voorkomen. We hebben bijvoorbeeld een specifieke Life Saving Rule gedefinieerd om het risico op botsingen tussen voetgangers en vorkheftrucks te helpen verminderen, die in 2023 wordt gelanceerd. We voeren uitlog-tagout-procedures in om het risico van onbedoelde blootstelling aan gevaarlijke energie van apparatuur en machines te verminderen, en we hebben training en beschermende uitrusting geïntroduceerd voor werknemers die bepaalde chemicaliën gebruiken.

De aangestelde Health & Safety Manager op elke locatie is verantwoordelijk voor het toezicht op de implementatie van eventuele noodzakelijke corrigerende maatregelen.

Om onze ambitie van nul ongevallen na te streven, moedigen we onze medewerkers ook aan om een proactieve benadering van gezondheid en veiligheid te hanteren. Met ons Zero Accidents Promotion (ZAP)-systeem kunnen medewerkers gevaren, bijna-ongevallen en onveilige situaties melden in een EHS-database, op basis waarvan wij vervolgens actie ondernemen. We bieden ook alle werknemers gezondheids- en veiligheidstrainingen om het bewustzijn van potentiële gevaren te vergroten.

Ook de mentale gezondheid en het welzijn van onze medewerkers is voor ons een topprioriteit. In een steeds sneller veranderende wereld is het begrijpen en ondersteunen van geestelijke gezondheid en welzijn nog nooit zo belangrijk geweest. Wij streven ernaar een open en ondersteunende werkplek te creëren waar medewerkers worden aangemoedigd om voor zichzelf en elkaar te zorgen. In Frankrijk hebben we bijvoorbeeld een Quality of Life at Work-overeenkomst waarin richtlijnen zijn vastgelegd om het welzijn op het werk te garanderen – er mogen geen e-mails of berichten worden verzonden na 19.00 uur, in het weekend of op feestdagen, vergaderingen mogen niet vóór 9.00 uur worden gepland of na 17.00 uur, en werknemers kunnen drie dagen per week vanuit huis werken als hun functie dit toelaat.

Onze vooruitgang

Gezondheid en veiligheid	Eenheid	2022
Frequentie van blessures met werkverzuim	Aantal ongevallen met werkverzuim per 200 000 gewerkte uren	1,38
Totaal registreerbaar werkgerelateerd letsel met werkverzuim	Aantal	48
Totale registreerbare frequentie van letsels	Aantal totale registreerbare letsels per 200 000 gewerkte uren	2,22

Gezondheid en veiligheid zijn voor ons een topprioriteit en we zijn hard blijven werken om onze ambitie van nul ongevallen te verwezenlijken. We hebben een International Sustainability Rating System (ISRS)-evaluatie gelanceerd van ons gezondheids- en veiligheidsmanagementsysteem, dat ons zal helpen verbeteringen aan te brengen. We hebben ook de eerste van onze nieuwe SBFE Life Saving Rules gelanceerd: *“Ik ben veilig, wij zijn veilig”* is ontworpen om ervoor te zorgen dat iedereen bij SBFE de verantwoordelijkheid neemt voor collectieve veiligheid en welzijn. Deze nieuwe gedragsveiligheidsnorm schetst zes gedragingen die we van onze medewerkers, partners en bezoekers verwachten, waaronder *‘Ik breng mezelf en anderen niet in gevaar’* en *‘We voeren open en eerlijke gesprekken op onze werkplek om Zero Harm te garanderen’*.

Het ondersteunen van de gezondheid en het welzijn van onze medewerkers is ook dit jaar een aandachtspunt voor ons geweest. In Groot-Brittannië werkten we samen met Mental Health First Aid England om 32 vrijwilligers

uit het hele bedrijf op te leiden tot Mental Health First Aiders. Door de training hebben de vrijwilligers de kennis en vaardigheden verworven om tekenen te herkennen die op een slechte geestelijke gezondheid kunnen wijzen, en het vertrouwen om een gesprek te beginnen en wegwijs te maken naar passende ondersteuning. We hopen dat we via ons netwerk van EHBO'ers in de geestelijke gezondheidszorg ieder gebied van onze diverse activiteiten kunnen ondersteunen. We hebben ook samengewerkt met MIND, de liefdadigheidsinstelling voor de geestelijke gezondheidszorg, om elke werknemer van SBF GB&I en SBFE UK een gratis bewustwordingstraining op het gebied van geestelijke gezondheid te bieden via een gemakkelijk toegankelijke, online cursus.

We hebben ook een wellnessprogramma voor werknemers in Spanje gelanceerd, genaamd Iki Health. Iki Health wil gezonde leefstijlgewoonten stimuleren door middel van lezingen, cursussen en lessen, zoals pilates en yoga.

Vooruit kijken

De gezondheid, veiligheid en het welzijn van onze mensen zullen in 2023 een topprioriteit blijven, zoals blijkt uit onze nieuwe doelstelling om het aantal ongevallen en ongevallen met werkverzuim jaarlijks met 20% terug te dringen. Ter ondersteuning van deze doelstelling is het ons doel voor 2023 dat al onze sites hun IRSI-evaluatie hebben afgerond en hun actieplannen hebben gedefinieerd om eventuele lacunes aan te pakken.



Enkele van onze pas opgeleide Mental Health First Aiders

Verantwoordelijk voor onze Leveringsketen

Onze benadering

Het beschermen van de rechten en het welzijn van de mensen die in onze leveringsketen werken is van cruciaal belang voor ons. Daarom werken we nauw samen met al onze leveranciers en partners om ervoor te zorgen dat de mensenrechten en de hoogste ethische normen op elk punt van onze leveringsketen worden gerespecteerd.

Om te worden opgenomen in ons SBFE-leveranciersportfolio, moeten alle leveranciers ons prekwalificatiedocument ondertekenen dat een duurzaamheidsclausule, onze Suntory Gedragscode (of ze moeten een eigen gelijkwaardige Gedragscode hebben) en, voor leveranciers van sappen, ons fruitcharter bevat. Hierin worden onze verwachtingen voor leveranciers uiteengezet, waaronder:

- Het respecteren van fundamentele mensenrechten, inclusief het voorkomen van kinderarbeid en elke vorm van moderne slavernij
- Dat men rekening houdt met de arbeidsomstandigheden, inclusief het garanderen dat werktijden, lonen en secundaire arbeidsvoorwaarden voldoen aan de relevante lokale en internationale normen
- Zorgen voor een veilige en gezonde werkomgeving, vrij van discriminatie, misbruik en intimidatie
- Het ondernemen van activiteiten die bijdragen aan de groei en ontwikkeling van de samenleving en de lokale gemeenschap



SBFE medewerker
Supply Chain

Werknemers in de boomkwekerij in Madagaskar



Bij SBFE hebben we ook een duurzaam inkoopprogramma om ervoor te zorgen dat we duurzame groei realiseren. Als onderdeel van dit programma werken we aan het vergroten van de transparantie in onze leveringsketen via onze samenwerking met Sedex.

Hoe transparanter onze leveringsketen, des te beter kunnen we ervoor zorgen dat hoge normen op het gebied van arbeidsomstandigheden, beloning en welzijn op alle punten worden nageleefd en kunnen we leveranciers en partners ondersteunen om hun eigen duurzaamheidsstrategieën en -acties te implementeren.

Vanaf 2022 moeten alle nieuwe directe leveranciers, contractfabrikanten en logistieke dienstverleners zich, als onderdeel van ons goedkeuringsproces voor leveranciers, registreren op Sedex, deelnemen aan een risicobeoordelingsproces en een SMETA-audit (Sedex Members Ethical Trade Audit) voltooien. Deze audit wordt uitgevoerd door onafhankelijke externe auditors en helpt ons inzicht te krijgen in

de normen op het gebied van arbeid, gezondheid en veiligheid, milieuprestaties en bedrijfsethiek op de locatie van een potentiële leverancier. Om in aanmerking te komen voor opname in ons SBFE-leveranciersportfolio moeten leveranciers SMETA-conform zijn, wat betekent dat ze geen kritieke of bedrijfskritische gevallen van niet-naleving hebben. Degenen die dat wel hebben, worden niet in de portefeuille opgenomen.

Maar we hebben niet alleen Sedex-vereisten voor nieuwe leveranciers ingevoerd, het is nu ook verplicht voor bestaande directe leveranciers, contractfabrikanten en logistieke dienstverleners om zich op Sedex te registreren en een SMETA-audit te voltooien. De informatie van Sedex wordt vervolgens gebruikt als onderdeel van ons risicobeoordelings- en evaluatieproces voor leveranciers. Als bij een SMETA-audit kritieke of bedrijfskritische gevallen van niet-naleving worden vastgesteld, moet de leverancier corrigerende maatregelen nemen om de relevante kwestie(s) binnen zes maanden aan te pakken. Als er geen actie wordt ondernomen, komt de leverancier mogelijk niet langer in aanmerking voor opname in ons SBFE-leveranciersportfolio.

Om ervoor te zorgen dat al onze medewerkers Sedex met vertrouwen kunnen gebruiken als onderdeel van het leveranciersselectie- en evaluatieproces, organiseren we regelmatig Sedex- en SMETA-trainingssessies voor ons inkoopteam en bieden we online e-learningmateriaal aan dat op elk moment toegankelijk is.

Onze vooruitgang

In 2022 voltooiden we de eerste fase van ons duurzame inkoopprogramma, gericht op lidmaatschap van de leverancier en betrokkenheid bij Sedex.

We hebben ons doel bereikt om meer dan 90% van de SBFE-leveranciers van grondstoffen en verpakkingen als Sedex-lid te registreren, waarbij 66% hiervan een SMETA-audit heeft uitgevoerd.

Vooruit kijken

In 2023 zullen we blijven werken aan het uitbreiden van de reikwijdte van onze leveranciers, die het volledige Sedex-proces zullen voltooien en zullen voldoen aan de SMETA-auditvereisten, zodat een aanzienlijk groter aantal van onze leveranciers dit proces zal moeten doorlopen. Ook gaan we door met het formaliseren van ons duurzame inkoopproces.

Als onderdeel van onze inspanningen zullen we ons inkoopbeleid bijwerken met een bijlage gewijd aan duurzame inkoop en het activeren van fase twee van ons duurzame inkoopprogramma, gericht op de voltooiing en naleving van SMETA. Ons doel is dat 34% van onze grondstoffenleveranciers, verpakkingenleveranciers en contractfabrikanten tegen eind 2023 SMETA-compliant zijn, en 80% tegen 2026.



Bestuur: Gegevenstabellen

Bestuur	Eenheid	2022
Bevestigde gevallen van niet-naleving door medewerkers van wet- en regelgeving	Aantal	0
Bevestigde gevallen van corruptie	Aantal	0
Werknemers aan wie het anticorruptiebeleid is gecommuniceerd	%	100
Medewerkers die een training hebben gevolgd op het gebied van anti-corruptie	%	>80
Aantal ontvangen meldingen van klokkenluiders	Aantal	0



Onze Dranken: Gegevenstabellen

Suiker	Eenheid	2022
Opbrengsten uit producten met nul of heel weinig calorieën	€	131,7 miljoen
Verkocht volume dat weinig of geen calorieën bevat	%	18
Toegevoegde suiker in portefeuille	kg	133 miljoen
Suiker verwijderd door wijzigingen in het recept	kg	2,6 miljoen
Vermindering van de gemiddelde toegevoegde suikers (YTD versus de uitgangswaarde van 2015)**	%	24

*Omzet van de zes best verkopende merken (Oasis Light, Orangina Light, Schweppes Light, Lucozade Zero, Ribena Ready-to-Drink en Ribena Squash). Alle merken gebruiken zoetstoffen met weinig calorieën, zonder toegevoegde suikers

**Uitgangswaarde van 2015: 87g suiker per liter
Voortgang 2022: 67g suiker per liter

Natuurlijke ingrediënten	Eenheid	2022
% producten vrij van kunstmatige kleurstoffen	%	81
% producten vrij van kunstmatige smaakstoffen	%	72



Onze Hulpbronnen: Gegevenstabellen

Verpakkingsmaterialen	Eenheid	2022
Gerecycled plasticgehalte in onze flessen (portfoliogemiddelde)	%	36
Primair verpakkingsmateriaal dat recyclebaar is	%	75

Afval	Eenheid	2022
Totaal gewicht aan afvalstoffen	Ton	17 838,9
Gewicht gevaarlijk afval	Ton	151,5
Gewicht van niet-gevaarlijk afval per verwijderingsmethode	Ton	17 687,4
<i>Hergebruik/recycle</i>	%	94,2
<i>Verbranding</i>	%	4,6
<i>Stortplaats</i>	%	1,1
Gewicht van voedselafval	Ton	4154

Water	Eenheid	2022
Totaal waterverbruik	Megaliter	1929
Totale wateronttrekking per bron	Megaliter	3434
<i>Gemeentelijke water</i>	Megaliter	1797
<i>Grondwater</i>	Megaliter	1637
Wateronttrekking op locaties met hoge of extreem hoge waterstress*	Megaliter (% van totale opname)	657,7 (19,2)
Totale waterafvoer naar bestemming	Megaliter	1504
<i>Rivier</i>	Megaliter	420
<i>Riool</i>	Megaliter	1084

*Wateronttrekking uit Toledo

Onze Hulpbronnen: Gegevenstabellen

Uitstoot	Eenheid	Basislijn 2019	2021	2022
Scope 1	tCO2e	53 691	51 545	53 410
Scope 2 (marktgebaseerd)	tCO2e	12 296	100	133
Scope 2 (locatiegebaseerd)	tCO2e	12 295,9	10 590,8	10 264,8
Scope 3	tCO2e	1 404 855	1 250 279	1 224 277
Totale uitstoot*	tCO2e	1 470 842	1 301 924	1 277 820
Uitstoot-intensiteitsverhouding**	tCO2e/ kL	0,600	0,523	0,476

*Totale emissies berekend op basis van Scope 2 (marktgebaseerde) waarden

**Productievolume van productie- en concentraatfabrieken die eigendom zijn van SBFE en productie van SBFE-merken van contractfabrikanten en franchises

Energie	Eenheid	2022
Totaal brandstofverbruik uit niet-hernieuwbare bronnen, uitgesplitst naar brandstoftype* (GJ)	GJ	947 667
<i>LPG</i>	%	1,4
<i>LNG</i>	%	98,3
<i>Diesel</i>	%	0,3
Totaal energieverbruik uit hernieuwbare bronnen, uitgesplitst naar bron*	GJ	389 772
<i>Aangekochte elektriciteit (GO/REGO of PPA)</i>	%	99,2
<i>Energie ter plaatse geproduceerd</i>	%	0,8
Energie-intensiteit	kWh/kL	215,3

*Alleen gegevens van fabrieken

Duurzaam inkopen	Eenheid	2022
% gebruikte landbouwmaterialen die duurzaam zijn*	%	55
% gebruikte palmolie dat RSPO-gecertificeerd is	%	77

*Om als 'duurzaam' te worden beschouwd, moeten zowel de teelt als de verwerking van het landbouw materiaal voldoen aan een door de SBFE goedgekeurde standaard, zoals Goud of Zilver in de Farm Sustainability Assessment van het Sustainable Agriculture Initiative (SAI)

Onze Samenleving: Gegevenstabellen

Ondersteuning van de gemeenschap	Eenheid	2022
Donaties aan goede doelen	€	347 789
Productdonaties*	€	87 000
Steun aan gemeenschappen**	€	625 500
Totaal aantal medewerkers dat zich vrijwillig inzet	Medewerkers	Te rapporteren in 2023
Totaal aantal uren vrijwilligerswerk	Uur	Te rapporteren in 2023

*Totale waarde van gedoneerde producten

**Financiële steun aan partners uit de gemeenschap en programma's



Onszelf: Gegevenstabellen

Indicator	Eenheid	2022
Totaal aantal werknemers in personeelsbestand	Mensen	3465
Benelux	Mensen	98
EECM (incl. Polen)	Mensen	189
Frankrijk	Mensen	1295
GB&I	Mensen	702
Iberië (Spanje incl. Citresa + Portugal)	Mensen	1181
Vaste medewerkers	Mensen	3328
Op geslacht		
<i>Vrouw</i>	Mensen	1123
<i>Man</i>	Mensen	2205
Per regio		
<i>Benelux</i>	Mensen	94
<i>EECM (incl. Polen)</i>	Mensen	163
<i>Frankrijk</i>	Mensen	1255
<i>GB&I</i>	Mensen	670
<i>Iberië (Spanje incl. Citresa + Portugal)</i>	Mensen	1146

Indicator	Eenheid	2022
Tijdelijke medewerkers	Mensen	137
Op geslacht		
<i>Vrouw</i>	Mensen	77
<i>Man</i>	Mensen	60
Per regio		
<i>Benelux</i>	Mensen	4
<i>EECM (incl. Polen)</i>	Mensen	26
<i>Frankrijk</i>	Mensen	40
<i>GB&I</i>	Mensen	32
<i>Iberië (Spanje incl. Citresa + Portugal)</i>	Mensen	35

Onszelf: Gegevenstabellen

Indicator	Eenheid	2022
Fulltime medewerkers	Mensen	3334
Op geslacht		
<i>Vrouw</i>	Mensen	1100
<i>Man</i>	Mensen	2234
Per regio		
<i>Benelux</i>	Mensen	90
<i>EECM (incl. Polen)</i>	Mensen	174
<i>Frankrijk</i>	Mensen	1268
<i>GB&I</i>	Mensen	660
<i>Iberië (Spanje incl. Citresa + Portugal)</i>	Mensen	1142

Indicator	Eenheid	2022
Parttime medewerkers	Mensen	131
Op geslacht		
<i>Vrouw</i>	Mensen	100
<i>Man</i>	Mensen	31
Per regio		
<i>Benelux</i>	Mensen	8
<i>EECM (incl. Polen)</i>	Mensen	15
<i>Frankrijk</i>	Mensen	27
<i>GB&I</i>	Mensen	42
<i>Iberië (Spanje incl. Citresa + Portugal)</i>	Mensen	39

Onszelf: Gegevenstabellen

Indicator	Eenheid	2022
Nieuwe medewerkers aangenomen	Mensen	533
Op geslacht		
<i>Vrouw</i>	Mensen	253
<i>Man</i>	Mensen	280
Op leeftijd		
<i>Onder de 30 jaar oud</i>	Mensen	236
<i>30–50 jaar oud</i>	Mensen	250
<i>Ouder dan 50 jaar</i>	Mensen	47
Per regio		
<i>Benelux</i>	Mensen	17
<i>EECM (incl. Polen)</i>	Mensen	42
<i>Frankrijk</i>	Mensen	240
<i>GB&I</i>	Mensen	74
<i>Iberië (Spanje incl. Citresa + Portugal)</i>	Mensen	160

Indicator	Eenheid	2022
Personeelsverloop	Mensen	613
Op geslacht		
<i>Vrouw</i>	Mensen	257
<i>Man</i>	Mensen	356
Op leeftijd		
<i>Onder de 30 jaar oud</i>	Mensen	170
<i>30–50 jaar oud</i>	Mensen	305
<i>Ouder dan 50 jaar</i>	Mensen	138
Per regio		
<i>Benelux</i>	Mensen	30
<i>EECM (incl. Polen)</i>	Mensen	40
<i>Frankrijk</i>	Mensen	228
<i>GB&I</i>	Mensen	107
<i>Iberië (Spanje incl. Citresa + Portugal)</i>	Mensen	208
Fabrieksarbeiders*	Mensen	327

*Arbeiders die geen werknemers zijn, maar wiens werk wordt gecontroleerd door SBFE

Onszelf: Gegevenstabellen

Diversiteit, gelijkheid en inclusiviteit	Eenheid	2022
Alle werknemers		
Op geslacht		
Vrouw	%	34,6
Man	%	65,4
Op leeftijd		
Onder de 30 jaar oud	%	11,1
30–50 jaar oud	%	58,6
Ouder dan 50 jaar	%	30,4
De Raad van Bestuur*		
Op geslacht		
Vrouw (%)	%	66,7
Man (%)	%	33,3
Op leeftijd		
Jonger dan 30 jaar (%)	%	0
30–50 jaar oud (%)	%	16,6
Ouder dan 50 jaar (%)	%	83,3

Diversiteit, gelijkheid en inclusiviteit	Eenheid	2022
Directiecomité		
Op geslacht		
Vrouw	%	42
Man	%	58
Op leeftijd		
Onder de 30 jaar oud	%	0
30–50 jaar oud	%	8
Ouder dan 50 jaar	%	92
Hogere leidinggevenden		
Op geslacht		
Vrouw	%	36,4
Man	%	63,6
Op leeftijd		
Onder de 30 jaar oud	%	0
30–50 jaar oud	%	18,2
Ouder dan 50 jaar	%	81,8

*Verwijst naar de Board of Directors van OSH BV, met uitzondering van Britse en Ierse entiteiten

Onszelf: Gegevenstabellen

Diversiteit, gelijkheid en inclusiviteit	Eenheid	2022
Topmanagement		
Op geslacht		
Vrouw	%	38,4
Male	%	61,6
Op leeftijd		
Onder de 30 jaar oud	%	0
30–50 jaar oud	%	60
Ouder dan 50 jaar	%	40
Middenmanagement		
Op geslacht		
Vrouw	%	46,9
Male	%	53,1
Op leeftijd		
Onder de 30 jaar oud	%	15,3
30–50 jaar oud	%	62,6
Ouder dan 50 jaar	%	22,1

Diversiteit, gelijkheid en inclusiviteit	Eenheid	2022
Junior medewerkers		
Op geslacht		
Vrouw	%	21,9
Male	%	78,1
Op leeftijd		
Onder de 30 jaar oud	%	7,7
30–50 jaar oud	%	54,6
Ouder dan 50 jaar	%	37,7
Verhouding tussen het basissalaris van vrouwen en mannen		
Senior executive	Verhouding	0,90
Topmanagement	Verhouding	0,96
Middenmanagement	Verhouding	0,96
Medewerkers	Verhouding	0,98
Verhouding beloning** van vrouwen ten opzichte van mannen		
Senior executive	Verhouding	0,89
Topmanagement	Verhouding	0,91
Middenmanagement	Verhouding	0,95
Medewerkers	Verhouding	0,97

*Beloning omvat salaris, kortetermijn- en langetermijnbonussen

Onszelf: Gegevenstabellen

Leren en ontwikkeling	Eenheid	2022
Medewerkers die hun Individueel Ontwikkelingsplannen hebben afgerond	%	86
Totaal aantal uren aan training voor SBFE	Uur	12 881
Gemiddeld aantal uren aan opleiding per medewerker	Uur	3,7

Gezondheid en veiligheid	Eenheid	2022
Medewerkers wiens werk valt onder ons Health & Safety Management-systeem (gecertificeerd ISO 45001)	%	100
Aantal blessures met werkverzuim	Aantal	48
Frequentie van blessures met werkverzuim	Aantal ongevallen met werkverzuim per 200.000 gewerkte uren	1,38
Totale registreerbare frequentie van letsels	Aantal totale registreerbare letsels per 200.000 gewerkte uren	2,22
Aantal dodelijke slachtoffers als gevolg van werkgerelateerd letsel	Aantal	0
Aantal sterfgevallen als gevolg van werkgerelateerd letsel	Aantal dodelijke slachtoffers per 200.000 gewerkte uren	0

Gezondheid en veiligheid	Eenheid	2022
Aantal werkgerelateerde letsels met grote gevolgen	Aantal	1
Percentage werkgerelateerde letsels met grote gevolgen	Aantal ernstige letsels per 200.000 gewerkte uren	0,02
Aantal gewerkte uren	Uur	7 000 000
Aantal geregistreerde gevallen van werkgerelateerde slechte gezondheid	Aantal	0
Aantal sterfgevallen als gevolg van werkgerelateerde slechte gezondheid	Aantal	0

Leveringsketen	Eenheid	2022
% van de grondstoffen- en verpakkingsleveranciers geregistreerd op Sedex	%	92
Nieuwe leveranciers gescreend op basis van sociale en milieucriteria	Aantal	Gegevens die in 2023 moeten worden verstrekt
Leveranciers beoordeeld op sociale en milieueffecten	Aantal	Gegevens die in 2023 moeten worden verstrekt
Leveranciers waarvan is vastgesteld dat hun activiteiten significante werkelijke en potentiële negatieve gevolgen hebben	Aantal	Gegevens worden in 2023 verstrekt

SUNTORY

BEVERAGE & FOOD EUROPE

