



Suntory Beverage & Food Europe za 2025 rok

Sprawozdanie na temat zrównoważonego rozwoju





Spis treści

Wstęp	03
Nasze napoje	07
Nasze zasoby	11
Nasze społeczeństwo	20
Nasza spółka i partnerzy	23
Dane dotyczące zrównoważonego rozwoju	32

Omówienie sprawozdania

Przedstawiamy czwarte sprawozdanie dotyczące zrównoważonego rozwoju spółki Suntory Beverage & Food Europe (SBFE). SBFE stanowi część Suntory Beverage & Food (SBF), spółki należącej do Grupy Suntory. W jej skład wchodzi szereg podmiotów, w tym SBF GB&I, SBF France, SBF Iberia oraz SBF EECM-Benelux. W skład naszego portfolio wchodzi takie marki jak La Casera, Lucozade, MayTea, Oasis, Orangina, Pulco, Ribena oraz Schweppes. Marki Oasis i Schweppes stanowią własność SBFE i są przez nią wprowadzane do obrotu na odpowiednich terytoriach; wszelkie wzmianki o tych markach w niniejszym raporcie należy interpretować w ten właśnie sposób.

W niniejszym sprawozdaniu przedstawiono aktualne informacje na temat postępów w realizacji naszej strategii „Growing for Good” w roku kalendarzowym 2025. Omawiamy w nim nasze cele oraz obszary, w których odnotowaliśmy znaczący postęp lub istotne zmiany. W związku z tym nie każdy element strategii został szczegółowo omówiony na łamach tego sprawozdania. W celu zapoznania się z kompleksowym omówieniem działań naszej spółki obejmujących wszystkie obszary strategii „Growing for Good”, zapraszamy do zapoznania się z naszymi sprawozdaniami dotyczącymi zrównoważonego rozwoju za lata 2023 i 2024. Więcej informacji na temat naszej ogólnej strategii, w tym naszego podejścia do zarządzania ryzykiem i ładu korporacyjnego w zakresie zrównoważonego rozwoju, można znaleźć w naszej [Strategii Zrównoważonego Rozwoju SBFE](#).

Nasze dane dotyczące emisji dwutlenku węgla w ramach kategorii 1, 2 i 3 oraz dane dotyczące ograniczenia zużycia wody za rok 2025 zostaną niezależnie zweryfikowane w ramach audytu przeprowadzonego przez spółkę KPMG.

List od Prezesa

Kiedy spoglądam wstecz na rok 2025, jestem szczególnie dumny z postępów, jakie osiągnęliśmy w realizacji naszego programu zrównoważonego rozwoju „Growing for Good”. Był to rok, w którym zarówno zagadnienia dotyczące zrównoważonego rozwoju, jak i różnorodności, równości i włączenia społecznego były przedmiotem istotnej presji na arenie międzynarodowej. Zarówno w Stanach Zjednoczonych, jak i w Unii Europejskiej nastąpiło złagodzenie przepisów dotyczących zrównoważonego rozwoju i sprawozdawczości klimatycznej.

Nasiliły się wyzwania prawne dotyczące działań na rzecz różnorodności, równości i inkluzji (DEI), co wynika z rosnącej kontroli nad inicjatywami korporacyjnymi w tym obszarze

Wszystko to odbywało się w kontekście utrzymującej się niepewności, problemów i niekorzystnych czynników gospodarczych. W związku z tym odporność biznesowa i rozwój stały się ważniejsze niż kiedykolwiek, co sprawiło, że jeszcze więcej uwagi przywiązywaliśmy do wkładu wszystkich części naszej organizacji w wytwarzanie trwałej wartości. Jednocześnie zmagaliśmy się z wyzwaniem, jakim jest wpływ wzrostu gospodarczego na poziom naszych emisji i zużycie zasobów, a także prowadziliśmy działania ukierunkowane na rozłączenie tych czynników.

Biorąc pod uwagę te trudności, tym bardziej doceniam inspirację i pasję naszych pracowników oraz determinację całej naszej spółki, by nadal dążyć do zrównoważonego rozwoju.

Jestem szczególnie dumny z naszego zaangażowania w inicjatywę #AccelerateAction w zakresie różnorodności, równości społecznej i integracji. W tym roku dołączyliśmy do sieci LEAD, wiodącej organizacji non-profit działającej na rzecz równości płci w sektorze dóbr konsumpcyjnych i handlu detalicznego. W całej spółce SBFE kobiety dzielą się swoimi doświadczeniami i wywierają wpływ - obecnie w każdym kraju, w którym prowadzimy działalność, działają aktywne grupy pracownicze kobiet (Women's Employee Impact Groups) wspierane przez naszych partnerów.

Inwestowanie w naszych pracowników ma kluczowe znaczenie dla budowania bezpieczniejszej i bardziej wydajnej organizacji. W tym roku uruchomiliśmy obejmujący całą organizację SBFE program szkoleniowy „Zero Harm” i zrealizowaliśmy ponad 70 000 godzin szkoleń za pośrednictwem naszej platformy MySU. Tworząc kulturę, w której ludzie mają rzeczywisty dostęp do rozwoju na każdym szczeblu, przekształcamy indywidualny rozwój w zbiorową odporność.

Inne najważniejsze wydarzenia tego roku to:

- Opracowanie pierwszego planu transformacji klimatycznej SBFE, który określa, w jaki sposób będziemy dążyć do ograniczenia emisji, jednocześnie dbając o dalszy zrównoważony rozwój;

- Przeprowadzenie oceny wpływu na środowisko naturalne oraz zbadanie, w jaki sposób nasza działalność i łańcuch dostaw wpływają na środowisko oraz w jakim stopniu są od niego zależne;
- Dbanie o bezpieczeństwo naszych pracowników na pierwszym miejscu poprzez wdrożenie programu „Zero Harm”
- Zmniejszenie zawartości cukru w naszych napojach o 33% w porównaniu z poziomem z 2015 roku.
- Przekazanie ponad 1 170 000 euro na szczytne cele i inicjatywy społeczne.

Postęp rzadko przebiega liniowo. Porażki i trudności są nieuniknione, zwłaszcza w coraz bardziej burzliwym otoczeniu zewnętrznym, które prawdopodobnie pozostanie takie również w 2026 roku i kolejnych latach.

Każdego dnia dostrzegam jakieś działanie lub gest ze strony jednego z naszych pracowników, które pokazuje ich ducha, odwagę i zaangażowanie. To właśnie te indywidualne działania, razem wzięte, napędzają nasze ambicje i pozwalają urzeczywistniać naszą wizję „Growing for Good”.



Pierre Decroix
Dyrektor Generalny,
Suntory Beverage
& Food Europe

Najważniejsze wydarzenia w 2025 roku



Nasze napoje

33% mniej dodatkowego cukru w naszych napojach w porównaniu z 2015 rokiem.

3,5-krotny wzrost objętości sprzedawanych napojów zawierających mniej niż 5 g cukru na 100 ml w porównaniu z 2015 rokiem.

63% sprzedawanych obecnie napojów zawiera mniej niż 5 g cukru na 100 ml.



Nasze zasoby

Zmniejszenie o **20,2%** naszego ogólnego śladu węglowego oraz nawiązanie współpracy ze spółką Piliario w celu włączenia analizy cyklu życia (LCA) do naszych procesów innowacyjnych¹.

W całym naszym asortymencie wykorzystujemy **53%** tworzyw sztucznych pochodzących z recyklingu, co przekracza nasz cel wynoszący 50%.

Współpracujemy z organizacją Natuurpunt,

aby pomóc w odtwarzaniu torfowisk w Grote Netewoud w Belgii, by przywrócić ich możliwości magazynowania wody i dwutlenku węgla.



Nasze społeczeństwo

Przekazaliśmy **521 099 euro** na cele charytatywne w formie bezpośrednich darowizn, dopłat pracodawcy oraz darowizn potrąceń z wynagrodzenia. Dodatkowo przekazaliśmy także darowizny w postaci napojów bezalkoholowych o wartości 266 304 euro.

Przekazaliśmy **388 325 euro** wsparcia finansowego partnerom społecznym na realizację projektów - w tym Mizuiku i Guardianes del Tajo.

Nasi pracownicy przepracowali **ponad 4 500 godzin** w ramach wolontariatu na rzecz naszych społeczności - to oznacza wzrost liczby godzin wolontariatu przypadających na jednego pracownika w porównaniu z poprzednim rokiem.



Nasza spółka i partnerzy

Wdrożyliśmy pilotażową wersję MyCareer, naszej nowej platformy rekrutacyjnej dla pracowników SBFE.

Wdrożyliśmy Zasady Praw Człowieka w Grupie Suntory, co potwierdza nasze działania na rzecz poszanowania i ochrony praw człowieka we wszystkich obszarach naszej działalności oraz w całym łańcuchu dostaw

Wskaźnik częstotliwości wszystkich odnotowanych wypadków (TRIFR) wyniósł 1,8 - stanowi to spadek w porównaniu z wartością 2,08 odnotowaną w 2024 roku i stanowi pierwszy widoczny skutek programu „Zero Harm”.



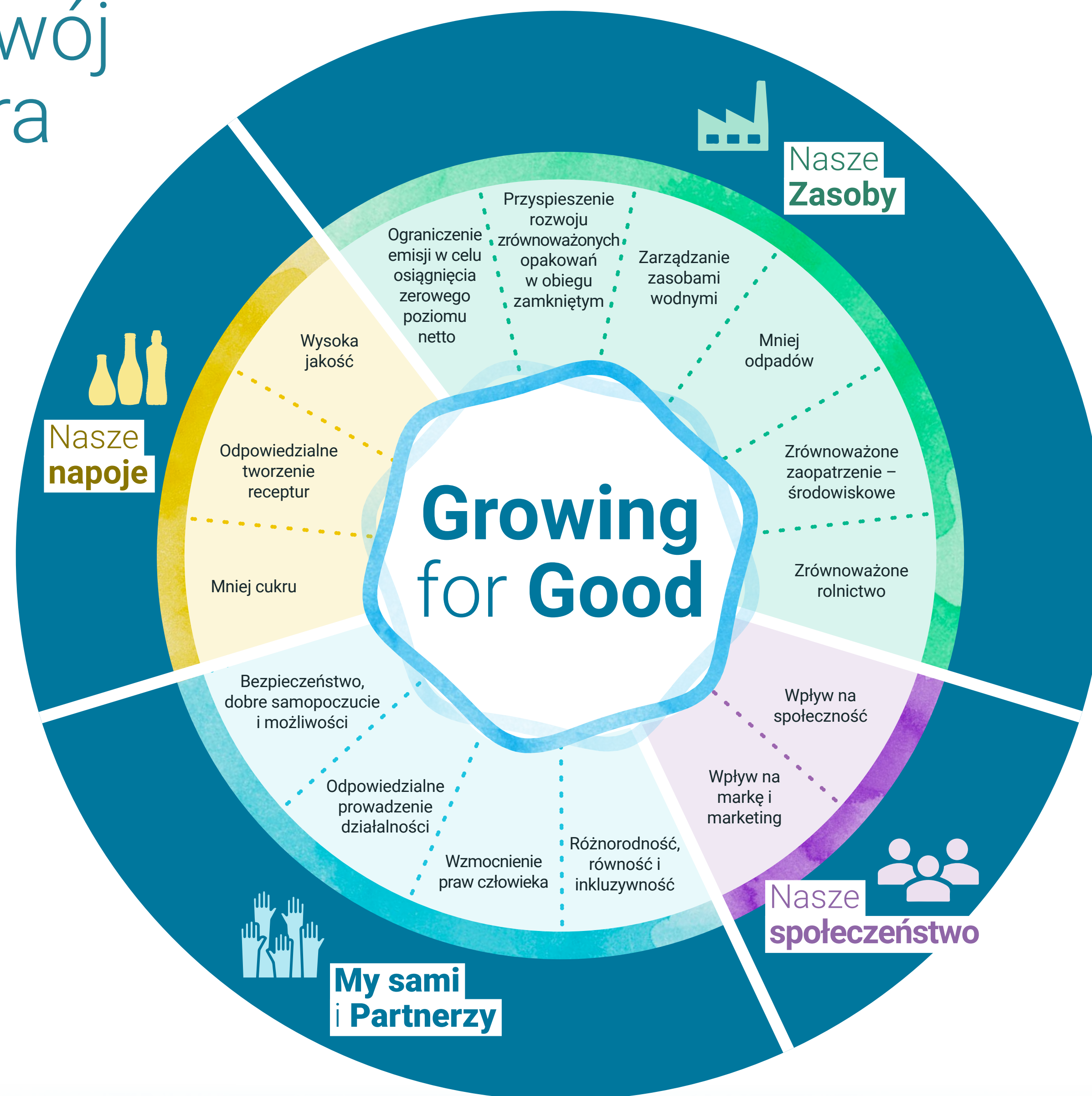
Zrównoważony rozwój dla wspólnego dobra

Misją spółki Suntory jest „inspirowanie ludzi do cieszenia się pełnią życia poprzez dostarczanie im bogatych doświadczeń w zgodzie z naturą”. Jesteśmy świadomi, że nie osiągniemy tego bez zasobów Ziemi, ludzi i społeczności.

Realizację tego celu wspiera inicjatywa „Growing for Good” - zrównoważony rozwój dla wspólnego dobra, która nie tylko jest jedną z naszych trzech wartości, ale również ideą organizacyjną ustanawiającą ramy naszej strategii zrównoważonego rozwoju. W SBFE głęboko wierzymy, że zarówno dobro, jak i rozwój są równie ważne i ściśle ze sobą powiązane. Im większa jest nasza spółka, tym większy może być nasz pozytywny wpływ.

Nasze ramy zrównoważonego rozwoju „Growing for Good” omawiają wpływ naszej działalności na środowisko i społeczeństwo. W ich skład wchodzi cztery filary: Nasze napoje, Nasze zasoby, Nasze społeczeństwo oraz My i nasi partnerzy. Te ramy stanowią fundament naszej strategii.

Nasza inicjatywa „Growing for Good” jest zgodna z Celami Zrównoważonego Rozwoju ONZ. Od czasu opracowania w 2018 roku kontynuowaliśmy odświeżanie zarówno ram, jak i naszej strategii w oparciu o nasze rozmowy z interesariuszami i monitorowanie nowych problemów i zagadnień. Działania te obejmują nasze podwójne oceny istotności (szczegółowe informacje można znaleźć w [Strategii Zrównoważonego Rozwoju SBFE](#)), a także nasz plan transformacji klimatycznej oraz ocenę stanu środowiska naturalnego (zobacz [rozdział „Nasze zasoby”](#)).



Nasze napoje



Nasze zasoby



Nasze społeczeństwo



Nasza spółka i partnerzy



Postępy w realizacji celów

Filar	Cel	2025	Status
Nasze napoje	Ograniczenie dodatku cukru w naszych napojach do 2025 roku o 35% w porównaniu z poziomem z 2015 roku	33%	Nieosiągnięty w nie-znacznym stopniu
	Podwojenie ilości sprzedawanych napojów o zawartości cukru poniżej 5 g / 100 ml do 2025 roku względem poziomu wyjściowego z 2015 roku	3,5x	Przekroczone oczeki-wania
Nasze zasoby	Ograniczenie o 50% emisji gazów cieplarnianych z zakresu 1 i 2 do 2030 roku w stosunku do poziomu wyjściowego z 2019 roku ¹	-22,1%	Na dobrej drodze lub przed założonym czasem
	Ograniczenie o 30% emisji gazów cieplarnianych z zakresu 3 do 2030 roku w stosunku do poziomu wyjściowego z 2019 roku ¹	-20,1%	Na dobrej drodze lub przed założonym czasem
	50% tworzywa z recyklingu (rPET) w opakowaniach całego naszego asortymentu do 2025 roku	53%	Przekroczone oczeki-wania
	100% opakowań nadających się do recyklingu do 2025 roku ²	92,8%	Nie osiągnięto celu
	Zero odpadów na wysypiskach z fabryk i maga-zynów należących do SBFE ³	0,2%	Nieosiągnięty w nie-znacznym stopniu
	Recykling 99% odpadów innych niż niebezpieczne z fabryk i magazynów należących do SBFE do 2030 roku ³	96,3%	Na dobrej drodze lub przed założonym czasem
	Ograniczenie o 50% odpadów spożywczych do 2030 roku w stosunku do poziomu wyjściowego z 2019 roku ⁴	+231%	Osiągnięcie celu wy-maga uwagi
	Zmniejszenie zużycia wody w związku z prowadzoną działalnością o 20% do 2030 roku względem zużycia w 2015 roku ^{5, 6}	-12,8%	Na dobrej drodze lub przed założonym czasem
	75% naszych surowców rolniczych pochodzących ze zrównoważonych źródeł do 2025 roku (100% do 2030 roku) ⁷	64%	Nie osiągnięto celu wyznaczonego na rok 2025 Realizacja celu na rok 2030 jest na dobrej drodze





Nasze napoje

08 Podsumowanie dziesięciu lat działań
na rzecz ograniczenia zawartości cukru

Podsumowanie dziesięciu lat działań na rzecz ograniczenia zawartości cukru

Wierzmy, że konsumenci powinni mieć możliwość cieszenia się doskonałym smakiem i zdrowszymi produktami bez żadnych kompromisów. To przekonanie było motorem napędowym naszych działań przez ostatnią dekadę - przez dziesięć lat analizowaliśmy i zmienialiśmy receptury napojów, które oferujemy w całej Europie.

W 2015 roku postawiliśmy sobie ambitny cel - zmniejszenie zawartości cukru dodanego we wszystkich naszych produktach o 35% w ciągu dziesięciu lat. Minęło dziesięć lat i choć nie udało nam się osiągnąć zamierzonego celu, udało nam się zmniejszyć zawartość cukru o 33% – jest to efekt zmian w składzie produktów, ciągłych inwestycji oraz rozwoju wiedzy technicznej.

W tegorocznym sprawozdaniu przyglądamy się temu, jak zmieniliśmy nasze napoje, składniki oraz podejście do zdrowia konsumentów. To zmiana, która wpłynęła na każdy aspekt naszej działalności - od badań i rozwoju oraz analizy potrzeb konsumentów po budowanie marki i opakowania. Wszystko to opiera się na jednym przekonaniu - zdrowsze napoje nie powinny oznaczać kompromisów w zakresie doskonałego smaku.

Przekuwanie ambicji w rezultaty

W ciągu ostatnich dziesięciu lat zmieniliśmy receptury ponad 300 napojów, co wymagało czasu, wiedzy naukowej i wytrwałości. Oto nasze osiągnięcia:

Obniżyliśmy zawartość cukru dodanego o

33%

% w porównaniu z poziomem odniesienia z 2015 roku.

Zwiększyliśmy

3,5-krotnie

sprzedaż napojów zawierających mniej niż 5 g cukru na 100 ml.

63%

sprzedawanych obecnie napojów zawiera mniej niż 5 g cukru na 100 ml.

Nasze działania wpisują się w szerszy trend branżowy, który zakłada poszerzanie oferty napojów oraz promowanie zdrowszego odżywiania. W 2019 roku wraz z innymi przedstawicielami branży, w ramach Europejskiego Stowarzyszenia Producentów Napojów Bezalkoholowych (UNESDA), zobowiązaliśmy się do zmniejszenia średniej zawartości cukrów dodanych w europejskich napojach bezalkoholowych o 10% do 2025 roku – cel ten udało nam się osiągnąć z dużą nawiązką.

Jak to zrobiliśmy?

Słuchanie, nauka, zmiana składów

Zmniejszenie zawartości cukru w naszych napojach przy jednoczesnym zachowaniu ich uwielbianych smaków wymagało przyjrzenia się recepturom oraz odpowiedniego podejścia do oczekiwań konsumentów.

Skupiliśmy się na dwóch głównych kierunkach działań:

- 1 Modyfikowanie sprawdzonych produktów** produktów poprzez zmniejszenie zawartości cukru bez uszczerbku dla smaku.
- 2 Tworzenie nowych produktów o obniżonej zawartości cukru, które** zapewniają większy wybór konsumentom poszukującym zdrowszych napojów.

Niezwykły sposób rozumienia konsumentów

Nasze podejście do konsumentów opiera się na dwóch japońskich zasadach: Gemba – przebywanie tam, gdzie zapadają rzeczywiste decyzje, a także Seikatsusha – dostrzeganie pełnej złożoności życia ludzi. Nie opieramy się wyłącznie na danych – wychodzimy do ludzi, aby zrozumieć, jak żyją, dokonują wyborów i jak odbierają nasze napoje. To podejście pozwala nam tworzyć napoje, które stanowią element codziennych nawyków, wartości i oczekiwań konsumentów.



Zmiana receptury kultowych napojów, takich jak Orangina, Oasis i Ribena nie była łatwa - cukier ma istotny wpływ na smak i konsystencję, a oczekiwania konsumentów są w tym przypadku bardzo wysokie. Konsumenci w każdym kraju mają własne preferencje, a każde państwo wprowadza własne wymogi prawne, dlatego nie ma jednego uniwersalnego rozwiązania. Na przykład we Francji stopniowo zmniejszaliśmy zawartość cukru w naszych recepturach, aby pomóc konsumentom przyzwyczaić się do mniej słodkiego smaku.

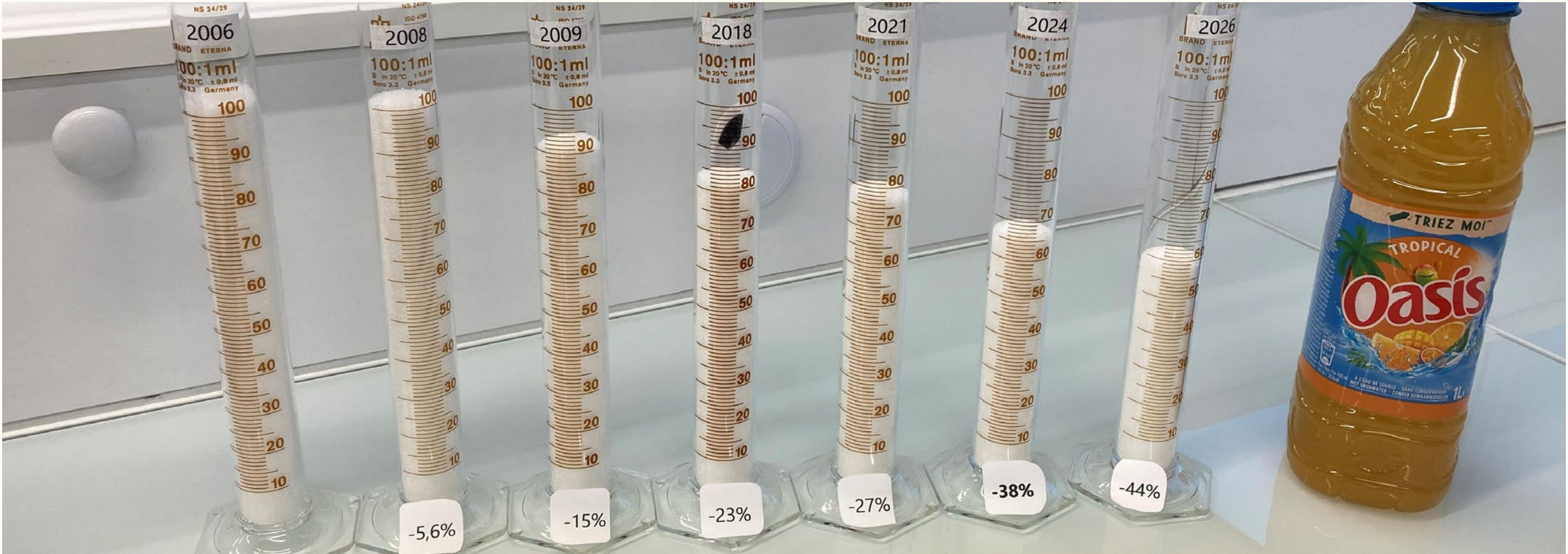
W przypadku Oasis Tropical to podejście zaowocowało składem opracowanym w 2025 roku, w którym zawartość cukru została zmniejszona o 44% w porównaniu z pierwotną recepturą z 2006 roku – jest to wynik przemyślanego procesu modyfikacji składu, który obejmował pięć etapów.

Co równie ważne, staraliśmy się zapewnić naszym klientom prawdziwy wybór. Rozszerzyliśmy nasz asortyment o napoje o obniżonej zawartości cukru oraz bez cukru, które stanowią dodatek do naszej sprawdzonej oferty. Wprowadziliśmy także przejrzyste

oznaczenia wielkości porcji i wartości odżywczych, aby pomóc konsumentom w podejmowaniu świadomych decyzji.

Realizacja naszej strategii wymagała od nas inwestowania w innowacje oraz znalezienia równowagi między natychmiastowymi reakcjami a długoterminowymi celami. W tym czasie:

- Inwestowaliśmy w badania i rozwój, nawiązując współpracę z ekspertami zajmującymi się smakiem i wartościami odżywczymi;
- W 2022 roku otworzyliśmy w Paryżu nowe laboratorium badawczo-rozwojowe o wartości 2 milionów euro, aby przyspieszyć proces wprowadzania innowacji;
- Wyznaczyliśmy ambitny cel w zakresie ograniczenia zawartości cukru oraz stworzyliśmy bazę danych służącą do monitorowania poziomu cukru w całym naszym asortymencie; oraz
- Przedstawialiśmy nasze postępy w ramach corocznego sprawozdania przedłożonego w ramach Kodeksu Postępowania UE w zakresie [odpowiedzialnych praktyk w branży spożywczej i marketingu..](#)



Najważniejsze etapy procesu

2018–2019

Zmiany składu produktów Lucozade i Ribena przyczyniły się do prawie jednej czwartej całkowitej redukcji zawartości cukru, co znacznie przyspieszyło nasze postępy.

2021–2022

Dynamika utrzymała się w Hiszpanii i Francji, gdzie gruntowne zmiany w recepturach produktów marek Schweppes, Oasis i Orangina przyczyniły się do dalszego spadku średniej zawartości cukru. Było to możliwe dzięki ścisłej współpracy z SBF Tokyo oraz wykorzystaniu zarówno własnych, jak i zewnętrznych technologii, kierując się oczekiwaniami konsumentów oraz dążeniem do zwiększania wyjątkowej wartości naszych napojów.

2024–2025

We Francji kontynuowaliśmy realizację naszej strategii ograniczania zawartości cukru w napojach naszych najlepiej sprzedających się marek, takich jak Oasis i Orangina, co pozwoliło nam zwiększyć redukcję cukru z 30% w 2024 roku do 33% w 2025 roku.

Ograniczenie zawartości cukru w całym asortymencie napojów



55%

2017: 10 g / 100ml
2018: 4,6 g / 100ml



71%

2015: 8,4g / 100ml
2023: 2,4g / 100ml



34%

2015: 9,1 g / 100ml
2025: 6 g / 100ml



65%

2017: 13 g / 100ml
2018: 4,5 g / 100ml



46%

2022: 7,8 g / 100ml
2023: 4,2 g / 100ml

Perspektywy na przyszłość:

Rozwój w oparciu o dziesięć lat postępów

Zmniejszenie zawartości cukru dodanego o 33% w ciągu ostatniej dekady stanowi znaczący kamień milowy i solidną podstawę dla przyszłych działań. Chociaż nie udało nam się w pełni osiągnąć pierwotnego celu, jakim było zmniejszenie zawartości cukru o 35% do 2025 roku, byliśmy bardzo blisko tego wyniku i zamierzamy pójść o krok dalej.

Wyzaczyliśmy sobie dwa nowe cele. Do 2030 roku zamierzamy:

- Zmniejszyć całkowitą zawartości cukrów w całym naszym asortymencie o 40% w porównaniu z rokiem 2015.
- Zmniejszyć zawartość cukru w dwóch trzecich wszystkich napojów produkowanych przez SBFE do mniej niż 5 g na 100 ml.

W ramach tych prac wykorzystamy nasze wieloletnie doświadczenie w zakresie opracowywania nowych receptur, innowacje w dziedzinie składników oraz chęć do oferowania konsumentom lepszych produktów. Zdajemy sobie sprawę, że nasze nowe cele są ambitne, ale jesteśmy przekonani, że uda nam się je osiągnąć dzięki ciągłemu ulepszaniu receptur napojów naszych głównych marek oraz wprowadzaniu produktów o obniżonej zawartości cukru na nowe rynki.

Nasza dotychczasowa droga pokazuje, co można osiągnąć, gdy każda decyzja opiera się na zdrowiu, smaku i zaufaniu. Chcemy wykorzystać tę dynamikę, kierując się naszą filozofią „Growing for Good”, aby stale dbać o ciekawość, przekraczać granice i nieustannie podnosić nasze standardy. W przyszłości będziemy nadal tworzyć zdrowsze napoje, które ludzie będą mogli wybierać z prawdziwą satysfakcją.



Nasze zasoby

- 12 Ograniczenie emisji w celu osiągnięcia zerowego poziomu emisji netto
- 14 Przyspieszenie rozwoju zrównoważonych opakowań w obiegu zamkniętym
- 16 Zarządzanie zasobami wodnymi
- 18 Ograniczenie odpadów
- 19 Zrównoważone rolnictwo

Ograniczenie emisji w celu osiągnięcia zerowego poziomu emisji netto

W obliczu nieustającego wzrostu temperatur na świecie podjęcie zdecydowanych działań na rzecz klimatu ma kluczowe znaczenie.

Ograniczanie emisji w całym naszym łańcuchu wartości pomaga chronić zasoby naturalne, zabezpieczyć długoterminową działalność naszej spółki oraz wspierać społeczności, którym służymy.

Zmniejszenie naszego śladu węglowego

W 2025 roku nasz całkowity ślad węglowy zmniejszył się o 1,9%, co stanowi spadek o 20,2% w porównaniu z rokiem 2019. Oznacza to, że nadal jesteśmy na dobrej drodze do osiągnięcia naszych celów.¹ Równolegle z tymi postępami opracowaliśmy nasz Plan Transformacji klimatycznej, który wyznacza nam jasny plan działania pozwalający na dalsze ograniczanie emisji zgodnie z naszymi długoterminowymi celami.

Ograniczenie o 50% emisji gazów cieplarnianych z zakresu 1 i 2 do 2030 roku w stosunku do poziomu wyjściowego z 2019 roku.

W 2025 roku nasze emisje z zakresu 1 spadły o 1,3%, co oznacza spadek o 8,1% w porównaniu z 2019 rokiem.¹ Spadek ten był wynikiem szeregu działań, w tym instalacji energooszczędnych urządzeń, zastąpienia chłodziarek absorpcyjnych napędzanych parą systemem sprężarek wykorzystujących amoniak, a także usprawnienia pomiarów zużycia kluczowych mediów w celu zidentyfikowania obszarów o wysokim zużyciu. Chociaż nasze emisje z zakresu 2 związane z rynkiem niemal podwoiły się w 2025 roku (z 35,6 tCO₂e do 68,9 tCO₂e), wzrost ten nastąpił z bardzo niskiego poziomu i od 2019 roku zmniejszyliśmy te emisje o 99,3%.¹ Ogólnie rzecz biorąc, nasze emisje z zakresu 1 i 2 spadły o 22,1% w porównaniu z poziomem bazowym z 2019 roku, dzięki czemu jesteśmy na dobrej drodze do osiągnięcia założonych celów na rok 2030.

Ograniczenie o 30% emisji gazów cieplarnianych z zakresu 3 do 2030 roku w stosunku do poziomu wyjściowego z 2019 roku.

W 2025 roku nasze emisje z zakresu 3 spadły o 1,9%, co stanowi redukcję o 20,1% w stosunku do poziomu odniesienia z 2019 roku.¹ W ciągu roku osiągnęliśmy postępy w zakresie niskoemisyjnych rozwiązań transportowych, w tym biopaliw, zoptymalizowanej logistyki oraz modeli dystrybucji o niższej emisji dwutlenku węgla, które będziemy nadal rozwijać w 2026 roku. Poprawiliśmy również jakość danych i przejrzystość w całym naszym łańcuchu dostaw, choć gromadzenie i weryfikacja danych od dostawców i partnerów zajmujących się butelkowaniem napojów nadal stanowi wyzwanie. Podjęliśmy działania mające na celu rozwiązanie tego problemu poprzez udoskonalenie procesów weryfikacji, modernizację systemów oraz ściślejszą współpracę z dostawcami.

Rozwój naszej strategii „Lasy, grunty i rolnictwo” (FLAG)

W 2025 roku po raz pierwszy obliczyliśmy emisje w ramach inicjatywy FLAG, co stanowiło ważny krok w kierunku udoskonalenia naszej sprawozdawczości klimatycznej oraz lepszego zrozumienia emisji związanych z surowcami rolniczymi i użytkowaniem gruntów w całym naszym łańcuchu wartości. Ze względu na to, że było to nasze pierwsze sprawozdanie w ramach inicjatywy FLAG, przewidujemy, że dokładność i zakres danych będą z czasem ulegać poprawie. Aktywnie pracujemy nad poprawą jakości danych, w tym nad udoskonalaniem metodologii oraz zwiększaniem wykorzystania danych pierwotnych, pochodzących bezpośrednio od dostawców. Równolegle zacieśniamy współpracę z kluczowymi dostawcami, aby zapewnić bardziej rzetelne i spójne gromadzenie danych dotyczących praktyk rolniczych oraz wpływu użytkowania gruntów.

W ciągu najbliższych dwóch lat opracujemy specjalny plan działania w ramach inicjatywy FLAG, określający jasne priorytety i działania mające na celu ograniczenie tych emisji. Działania te będą ściśle powiązane z naszą strategią rolnictwa regeneracyjnego, która koncentruje się na usprawnianiu praktyk gospodarowania gruntami, zwiększaniu odporności łańcuchów dostaw w rolnictwie oraz wspieraniu długoterminowej redukcji emisji.

Ograniczenie o

22,1%

emisji gazów cieplarnianych z zakresu 1 i 2 w stosunku do poziomu wyjściowego z 2019 roku.¹

Ograniczenie o

20,1%

emisji gazów cieplarnianych z zakresu 3 w stosunku do poziomu wyjściowego z 2019 roku.¹



Wzmocnienie praktyk w zakresie klimatu i sprawozdawczości

W 2025 roku wzmocniliśmy system zarządzania zagadnieniami klimatycznymi oraz sprawozdawczość w tym zakresie, usprawniając zarządzanie ryzykiem klimatycznym oraz dostosowując nasze metody i procesy wewnętrzne do zmieniających się europejskich wymogów dotyczących ujawniania informacji. Aby zwiększyć przejrzystość i usprawnić proces podejmowania decyzji, wprowadziliśmy kwartalne sprawozdania dotyczące śladu węglowego, które rozwiniemy w 2026 roku, aby umożliwić wszystkim zespołom podejmowanie bardziej elastycznych działań opartych na danych.

Skupienie się na zrównoważonym rozwoju na poziomie produktu

Aby zmniejszyć wpływ naszych produktów na środowisko, w 2025 roku rozpoczęliśmy wdrażanie w całej spółce SBFE naszego nowego narzędzia do projektowania opakowań z uwzględnieniem zasad ekoprojektu oraz narzędzia Pilario do analizy cyklu życia (LCA). Rozpoczęliśmy również współpracę z naszym zespołem ds. badań i rozwoju, aby lepiej uwzględniać kryteria środowiskowe w procesie tworzenia napojów, rozszerzając praktyki ekoprojektu poza dziedzinę opakowań. W 2026 roku będziemy wdrażać te narzędzia na kolejnych rynkach oraz uwzględnimy oceny środowiskowe w procesie podejmowania decyzji dotyczących innowacji i dużych inwestycji, aby zapewnić zgodność nowych produktów z naszymi celami klimatycznymi.



Wytyczamy drogę do zmniejszenia emisji dzięki pierwszemu planowi transformacji klimatycznej SBFE

W 2025 roku spółka SBFE opracowała swój pierwszy plan transformacji klimatycznej, wykorzystując szczegółową analizę śladu węglowego, ocenę ryzyka klimatycznego oraz modelowanie scenariuszy w celu zidentyfikowania głównych czynników powodujących emisje. W planie autorzy wskazali praktyczne działania mające na celu ograniczenie emisji, takie jak poprawa efektywności energetycznej, stosowanie lżejszych opakowań zgodnych z zasadami gospodarki o obiegu zamkniętym oraz zacieśnienie współpracy z dostawcami, a także określono priorytetowe obszary działań mające na celu zwiększenie odporności na skutki zmiany klimatu w całej naszej działalności. Dokument ten wyznacza jasny kierunek działań SBFE w zakresie dekarbonizacji przy jednoczesnym dalszym zrównoważonym rozwoju i został oficjalnie przyjęty przez zarząd Orangina Schweppes Holding B.V. w grudniu 2025 roku.

Wdrażanie analizy cyklu życia w procesie opracowywania nowych produktów dzięki Pilario

Wysokiej jakości dane mają kluczowe znaczenie dla realizacji naszego celu osiągnięcia zerowej emisji netto. W 2025 roku nawiązaliśmy współpracę ze spółką Pilario w celu włączenia jej platformy do cyfrowej analizy cyklu życia (LCA) do naszych procesów innowacyjnych, wdrażając dwa moduły w kontekście ekoprojektu opakowań i analizy cyklu życia napojów bezalkoholowych. Moduł dotyczący napojów bezalkoholowych opiera się na współpracy branżowej w ramach UNESDA, gdzie wspólnie z innymi przedstawicielami branży opracowaliśmy metodologię obliczania śladu węglowego napojów bezalkoholowych. Oparte na naukowych podstawach metody LCA opracowane przez Pilario pozwalają naszym zespołom oceniać wpływ produktów na środowisko na każdym etapie ich powstawania, a także podejmować bardziej świadome decyzje mające na celu zmniejszenie naszego śladu środowiskowego. Platforma ta pomoże nam mierzyć, zrozumieć, a docelowo zmniejszyć wpływ naszych produktów na środowisko.

Collaboration Announcement



Making sustainability work,
the easy way.

Przyspieszenie rozwoju zrównoważonych opakowań w obiegu zamkniętym

W SBFE przyjazne dla środowiska opakowania mają kluczowe znaczenie z punktu widzenia tworzenia produktów opartych na obiegu zamkniętym. Chociaż wygoda od dawna stanowiła główny czynnik determinujący sposób projektowania opakowań napojów bezalkoholowych, obecnie skupiamy się na tworzeniu butelek i pojemników, które pozwalają na dłuższe użytkowanie surowców i ograniczają ich wpływ na środowisko po zakończeniu cyklu życia.

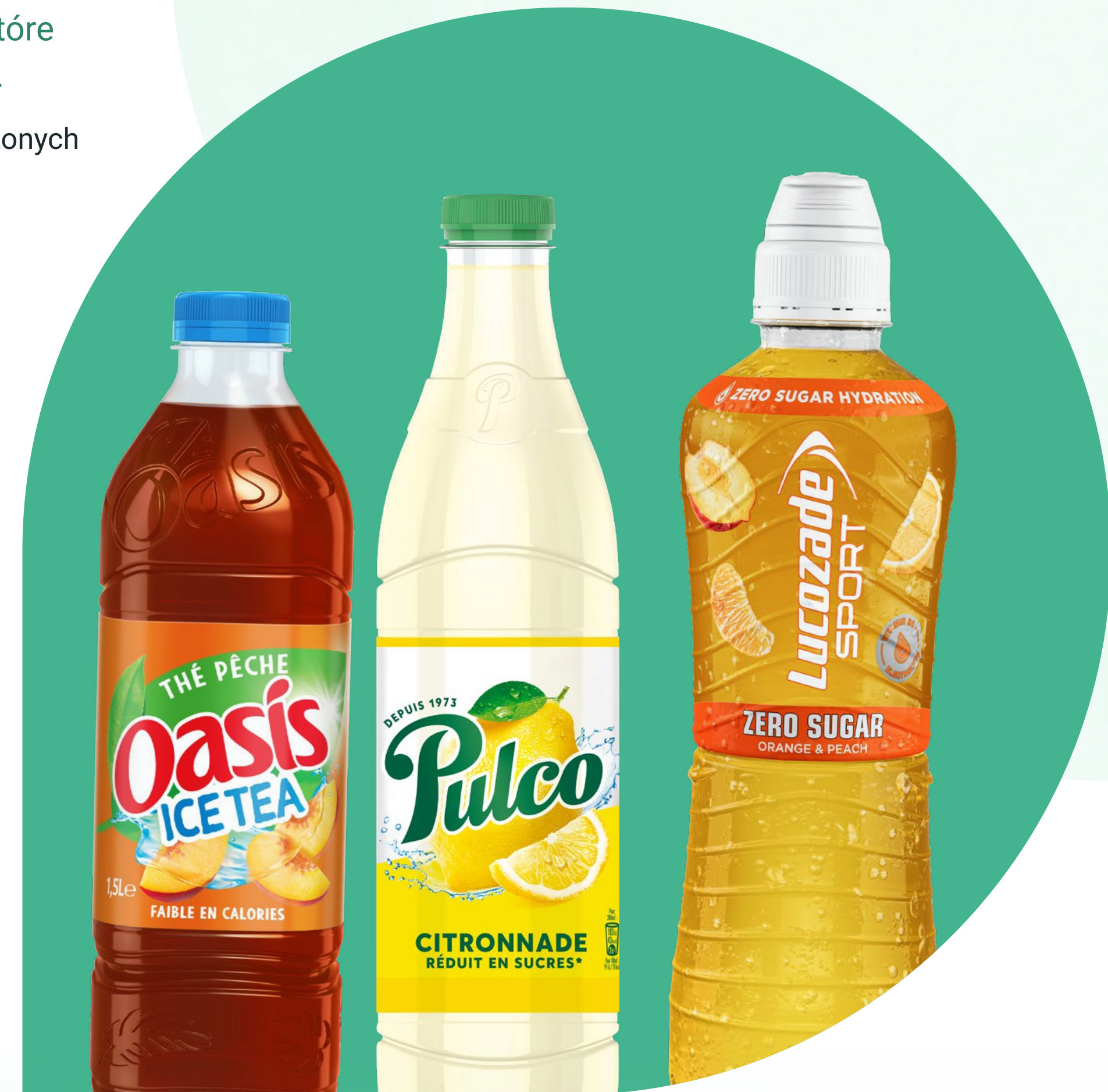
Byliśmy pierwszą globalną firmą produkującą napoje, która wyznaczyła sobie za cel produkcję 100% opakowań PET ze zrównoważonych tworzyw sztucznych do 2030 roku. Dla nas oznacza to stosowanie tworzyw pochodzących z recyklingu lub plastiku, który nie jest wytwarzany przy użyciu paliw kopalnych - wszystkie te materiały mają mniejszy ślad węglowy niż pierwotny plastik.

🎯 50% tworzywa z recyklingu (rPET) w całym naszym asortymencie do 2025 roku

Do końca 2025 roku udało nam się przekroczyć nasz cel zakładający osiągnięcie 50-procentowego udziału tworzyw sztucznych pochodzących z recyklingu, zwiększając wykorzystanie rPET w naszych butelkach do 53% – w porównaniu z 47% w 2024 roku. W przypadku produktów, które w regionach Wielkiej Brytanii i Irlandii, Francji oraz Półwyspu Iberyjskiego wykorzystują 100% rPET, skupiliśmy się na zapewnieniu trwałości tej zmiany poprzez rozwój procesów i łańcucha dostaw. Zwiększyliśmy również wykorzystanie rPET na innych rynkach (np. w przypadku butelek Schweppes w Polsce zwiększyliśmy udział rPET z 30% do 100%). Chociaż osiągnęliśmy nasz cel, realizacja niektórych działań mających na celu zwiększenie udziału materiałów pochodzących z recyklingu uległa opóźnieniu z powodu wysokich kosztów i zmienności cen tych materiałów. W 2026 roku zamierzamy utrzymać tempo prac w tych obszarach, kontynuując działania zmierzające do osiągnięcia naszego celu wyznaczonego na rok 2030.

🎯 100% opakowań (pierwotnych) nadających się do recyklingu do 2025 roku

Do końca 2025 roku 92,8% naszych opakowań pierwotnych nadawało się do recyklingu², co stanowi wzrost o kilkanaście procent względem 75% w 2024 roku. Ta istotna zmiana wynikała w dużej mierze z przejścia na opakowania z częściową etykietą w przypadku napoju Lucozade Energy. We Francji i na Półwyspie Iberyjskim wszystkie nasze opakowania pierwotne nadają się do recyklingu, a pozostałe elementy nienadające się do recyklingu zastąpiliśmy alternatywnymi rozwiązaniami nadającymi się do recyklingu, w tym opakowaniami typu „bag-in-box”. Chociaż ogólny wskaźnik recyklingu nadal nie osiąga naszego celu wynoszącego 100%, spodziewamy się dalszej poprawy wyników w 2026 roku dzięki planowanemu przejściu na zaworki bezsilikonowe w zakrętkach napoju Lucozade Sport. Możliwość recyklingu wszystkich opakowań w Wielkiej Brytanii i Irlandii oraz w regionie EECM-Benelux zamierzamy osiągnąć do 2027 roku. Będziemy nadal testować i wdrażać alternatywne formaty opakowań na tych rynkach, aby przyspieszyć postępy.



Przygotowania do wejścia w życie rozporządzenia UE w sprawie opakowań i odpadów opakowaniowych (PPWR)

W ciągu całego 2025 roku kontynuowaliśmy analizę nowych przepisów dotyczących opakowań i opracowaliśmy plany działania mające na celu zapewnienie zgodności z ich wymogami w zakresie zawartości materiałów pochodzących z recyklingu, możliwości recyklingu oraz ponownego wykorzystania.

Włączanie zasad ekoprojektu do procesu opracowywania produktów

W 2026 roku zamierzamy szerzej wykorzystywać moduł Pilario do ekologicznego projektowania opakowań, aby zwiększyć świadomość zagadnień związanych z analizą cyklu życia (LCA) opakowań na etapie opracowywania nowych produktów (więcej informacji na temat naszego wykorzystania narzędzia LCA spółki Pilario można znaleźć na stronie 13). Zwiększanie skali tych działań rozpocznie się od Francji, a w 2027 roku dołączą do niej kolejne rynki. Zaktualizujemy również wytyczne dotyczące projektowania z myślą o recyklingu przeznaczone dla naszych zespołów zajmujących się opracowywaniem opakowań, zgodnie z zaleceniami branży recyklingu.

53%

tworzyw sztucznych pochodzących z recyklingu w całym asortymencie.

92,8%

opakowań (pierwotnych) nadających się do recyklingu².

Przygotowania do wprowadzenia brytyjskiego systemu kaucyjnego

W 2027 roku Wielka Brytania wprowadzi system kaucyjny - prosty mechanizm, który ma na celu zwiększenie recyklingu poprzez wprowadzenie niewielkiej zwrotnej kaucji za opakowania po napojach. Pomagamy w kształtowaniu tego programu poprzez nasze członkostwo oraz wsparcie finansowe dla Deposit Management Organisation - organizacji, która jest odpowiedzialna za jego wdrożenie. Pomagamy również konsumentom i samorządom w przygotowaniach do wprowadzenia tego systemu, dzieląc się wnioskami z naszych szeroko zakrojonych badań konsumenckich oraz doświadczeniami zebranymi podczas niedawnego wdrożenia podobnego systemu w Irlandii. Nadal opowiadamy się za wprowadzeniem jednolitego, spójnego systemu we wszystkich krajach Wielkiej Brytanii, aby ułatwić życie konsumentom. Nasze zespoły zajmują się aktualizacją naszych opakowań, systemów i logistyki, aby wszystko działało bez zarzutu od pierwszego dnia, dzięki czemu system DRS szybko stanie się powszechny.



Zarządzanie gospodarką wodną

Woda stanowi podstawę zarówno naszych produktów, jak i środowisk naturalnych, od których jesteśmy zależni. Dlatego staramy się korzystać z niej w sposób odpowiedzialny, ograniczając zużycie wody w naszych zakładach i wspierając odbudowę ekosystemów, które zasilają nasze źródła wody.

Zmniejszenie intensywności zużycia wody w naszej bezpośredniej działalności o 20% do 2030 roku⁵ (w stosunku do poziomu wyjściowego z 2015 roku)

Do końca 2025 roku zmniejszyliśmy nasze zużycie wody na jednostkę produkcji o 12,8% w porównaniu z rokiem 2015, utrzymując wynik osiągnięty w 2024 roku.^{5,6} Za dużą część tej redukcji odpowiadają nasze zakłady we Francji i na Półwyspie Iberyjskim. Na Półwyspie Iberyjskim przeprowadziliśmy przegląd naszych systemów czyszczenia, co pozwoliło nam wskazać możliwości ograniczenia zbędnego zużycia wody. Trudności w regionie Wielkiej Brytanii i Irlandii częściowo zniwelowały te korzyści (zobacz „[Wyzwania związane z ograniczeniem zużycia wody w zakładzie produkcyjnym w Coleford](#)”). Mimo to nadal jesteśmy na dobrej drodze do osiągnięcia naszego celu na rok 2030.

Poprawa przejrzystości i nadzoru nad zużyciem wody

W 2025 roku usprawniliśmy procesy w zakresie zarządzania dotyczące naszych zespołów ds. łańcucha dostaw i pozostałych działów spółki, aby poprawić nadzór nad naszymi działaniami na rzecz ograniczenia zużycia wody. Każdy zakład dokonuje obecnie comiesięcznej oceny swoich wyników, a dane zbiorcze są następnie uwzględniane w omówieniach dotyczących poszczególnych rynków, a następnie grupy. Takie podejście pozwala nam szybciej wykrywać problemy i w razie potrzeby niezwłocznie podejmować działania naprawcze.

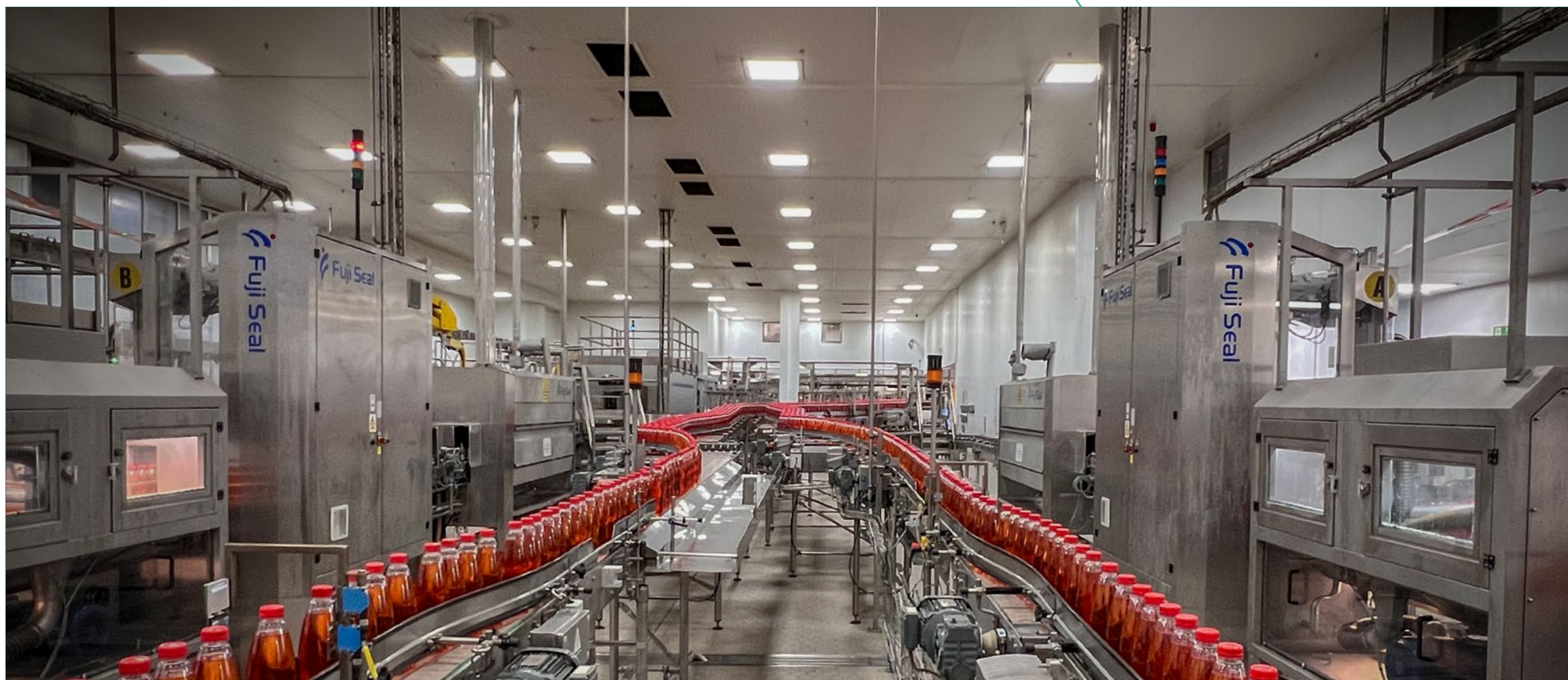
Powołanie grup roboczych ds. zrównoważonego rozwoju w ramach projektów inwestycyjnych

W 2025 roku rozpoczęliśmy tworzenie grup roboczych ds. zrównoważonego rozwoju w ramach naszych projektów inwestycyjnych, aby zapewnić uwzględnienie kwestii środowiskowych już na samym początku. Grupy te skupiają pracowników z działów zrównoważonego rozwoju, inżynierii, badań i rozwoju oraz jakości, co pozwala na wypracowanie bardziej spójnego i jednolitego podejścia do projektowania i podejmowania decyzji. Współpraca ta pomoże zapewnić, że przyszłe inwestycje będą zgodne z celami SBFE w zakresie zrównoważonego rozwoju, w tym celem dotyczącym ograniczenia zużycia wody, a także przyniosą długoterminowe korzyści dla środowiska.

12,8%

Spadek zużycia wody w naszej bezpośredniej działalności o 12,8%^{5,6}





Wyzwania związane z ograniczeniem zużycia wody w zakładzie produkcyjnym w Coleford

Ograniczenie zużycia wody ma szczególne znaczenie w Coleford, ponieważ jest to zakład produkcyjny odpowiedzialny za dużą część ogólnego wolumenu produkcji. W ciągu ostatnich dwóch lat zużycie wody wzrosło, co zniwelowało postępy osiągnięte w innych regionach. Wprowadzenie nakrętek na uwięzi wiązało się z pewnymi trudnościami operacyjnymi, co skłoniło nas do przeprowadzenia szczegółowej analizy przyczyn źródłowych. Analiza wykazała, że oprócz czynników technicznych na zużycie wody wpływają również czynniki dotyczące procesów i zachowania.

Aby sprostać tym wyzwaniom, w Coleford stosujemy bardziej kompleksowe podejście do gospodarki wodnej. Obejmuje przegląd procedury ubiegania się o przyznanie limitów, wykorzystanie danych pomiarowych do identyfikacji i eliminacji nieefektywności oraz wzmocnienie mechanizmów zarządzania i odpowiedzialności za zużycie wody. Każda linia produkcyjna odpowiada obecnie za swoje zużycie wody, zarządzanie zasobami wodnymi staje się integralną częścią codziennej działalności, a cele związane z zarządzaniem zasobami wodnymi są uwzględniane w planach rozwoju odpowiednich interesariuszy.

Współpraca z organizacją Natuurpunt na rzecz odtworzenia torfowisk liczących 2000 lat

Woda jest podstawowym składnikiem naszych napojów, dlatego Grupa Suntory angażuje się w działania na rzecz zrównoważonego gospodarowania zasobami wodnymi na całym świecie oraz w ochronę i odbudowę zasobów wodnych w regionach, w których prowadzi działalność. W 2025 roku spółka SBFE nawiązała współpracę z organizacją pozarządową Natuurpunt zajmującą się ochroną przyrody, aby wesprzeć renaturyzację starych torfowisk w Grote Netewoud w Belgii – największym rynku SBFE w regionie EECM Beneluks. Projekt stanowi część programu Interreg BUFFER+, - inicjatywy finansowanej przez UE, wykorzystującej rozwiązania oparte na naturze w celu przywrócenia zdolności torfowisk do buforowania wody i dwutlenku węgla. Zdrowe torfowiska pełnią rolę naturalnych pochłaniaczy wody i dwutlenku węgla, ale gdy wysychają, uwalniają zgromadzony CO₂. Ponowne nawodnienie pomaga przywrócić naturalną równowagę wodną, zwiększyć różnorodność biologiczną oraz poprawić odporność na skutki zmiany klimatu. Oprócz działań w tym zakresie będziemy wspierać lokalny program edukacyjny oraz umożliwimy pracownikom i ich rodzinom możliwość zaangażowania się poprzez wolontariat i dni edukacyjne.



Mniej odpadów

Ograniczanie ilości odpadów stanowi istotny element naszej strategii „Growing for Good”, ponieważ pomaga nam zmniejszyć emisje, oszczędzać zasoby oraz budować bardziej zrównoważoną i odporną spółkę.

0,2%

naszych odpadów innych niż niebezpieczne
trafia na wysypiska śmieci.

96,3%

naszych odpadów innych niż niebezpieczne
poddawane jest recyklingowi.



🎯 Zero odpadów na wysypiskach z fabryk i magazynów należących do SBFE.

W 2025 roku wysłaliśmy na wysypiska 0,2% naszych odpadów innych niż niebezpieczne, co oznacza, że o włos nie osiągnęliśmy celu zerowej ilości odpadów trafiających na wysypiska. Dzięki większej dokładności naszych platform gromadzenia danych w ciągu roku mogliśmy zaktualizować historyczne dane dotyczące odpadów oraz skorygować wcześniej podane wartości. Nasze wyniki za rok 2025 stanowią poprawę w stosunku do wskaźnika składowania odpadów z 2024 roku, który wyniósł 0,6% - warto zauważyć, że po ponownym obliczeniu dane te nie uległy zmianie. Tylko jeden z naszych zakładów nadal wytwarza odpady, które ostatecznie mogą trafić na wysypiska. Nasz dostawca w tym zakładzie deklaruje, że nie oddaje żadnych odpadów na wysypiska, jednak dalsze badania wykazały, że pozostałości po spalaniu są przekazywane podmiotowi zewnętrznemu, który może utylizować je na wysypiskach. W 2026 roku przeprowadzimy wraz z dostawcą analizę łańcucha dostaw, aby ustalić ostateczne miejsce składowania odpadów oraz określić możliwości całkowitego wyeliminowania składowania odpadów na wysypiskach.

🎯 Recykling 99% odpadów innych niż niebezpieczne z fabryk i magazynów należących do SBFE do 2030 roku.

W 2025 roku poddaliśmy recyklingowi 96,3% naszych odpadów innych niż niebezpieczne i nadal jesteśmy na dobrej drodze do osiągnięcia naszego celu wyznaczonego na rok 2030. Po skorygowaniu historycznych danych dotyczących odpadów okazuje się, że w porównaniu z naszym wskaźnikiem recyklingu na rok 2024 wynoszącym 96,4% (wcześniej podawanym jako 99,2%) zmiany są niewielkie. W dalszym ciągu promujemy rygorystyczne praktyki segregacji odpadów podczas ich utylizacji i zamierzamy jeszcze bardziej poprawić wyniki poprzez jaśniejsze wytyczne, lepsze materiały wizualne oraz ciągłe utrwalanie dobrych nawyków. W 2026 roku skoncentrujemy się na stopniowym wprowadzaniu usprawnień, aby zapewnić konsekwentną segregację odpadów przed ich opuszczeniem naszych zakładów.

🎯 Ograniczenie o 50% odpadów spożywczych do 2030 roku w stosunku do poziomu wyjściowego z 2019 roku.

W 2025 roku wytworzyliśmy 12 326 ton odpadów żywnościowych; to ponad trzykrotność wielkości bazowej z 2019 roku i ponad trzykrotność (a dokładnie ponad 3,5-krotność) ilości wytworzonej w 2024 roku. Wpłynęło na to kilka czynników, w tym większa ilość odpadów produkcyjnych, a także bardziej precyzyjne definicje i sprawozdania na różnych rynkach, co spowodowało wzrost zgłaszanych wolumenów. W regionie Wielkiej Brytanii i Irlandii odnotowaliśmy również wysoki poziom przeterminowanych zapasów. Aby obniżyć koszty magazynowania, część tych surowców została skierowana do fermentacji beztlenowej zamiast do produkcji paszy dla zwierząt, co spowodowało wzrost ilości odpadów spożywczych. Aby uniknąć podobnych problemów w 2026 roku, usprawnimy zarządzanie przeterminowanymi zapasami, nawiążemy współpracę z partnerami zajmującymi się darowiznami na wcześniejszym etapie oraz będziemy współpracować z regionalnymi podmiotami zajmującymi się zaopatrzeniem w celu poszerzenia dostępu do rozwiązań w zakresie pasz dla zwierząt.

Zrównoważone rolnictwo

Składniki pochodzenia rolniczego stanowią kluczowy element naszego łańcucha wartości, jednak sektor ten w znacznym stopniu odpowiada za globalne emisje i może mieć negatywny wpływ na lokalne ekosystemy oraz różnorodność biologiczną. Zapewnienie, by składniki te pochodziły ze zrównoważonych źródeł, ma kluczowe znaczenie dla realizacji celów klimatycznych SBFE oraz dla ochrony zasobów naturalnych, z których korzystamy.

 **Do 2025 roku 75% naszych surowców rolniczych ma pochodzić ze zrównoważonych źródeł, a do 2030 roku – 100%.**

W 2025 roku 64% naszych surowców rolniczych spełniało normę zrównoważonego rozwoju zatwierdzoną przez SBFE,⁷ co stanowi spadek w porównaniu z 74% w 2024 roku. Na spadek ten wpłynęło kilka czynników:

- Nasz cel opiera się na wolumenie sprzedaży (nie na konkretnych dostawcach), co oznacza, że nawet niewielkie zmiany u jednego lub dwóch głównych dostawców mogą mieć istotny wpływ. W 2025 roku niektórzy z naszych dostawców słodzików musieli rozwiązać problemy wykazane podczas audytów SMETA, co oznaczało, że nie spełniali oni naszych wymagań. Po rozwiązaniu tych problemów spodziewamy się, że wyniki zbliżą się do naszego celu wynoszącego 75%.
- Rozszerzyliśmy zakres surowców objętych tym celem. W przypadku niektórych nowych kategorii składników, takich jak dodatki, dotychczas nie istniał wymóg oceny zrównoważonego charakteru surowców. Wspieramy dostawców w udoskonalaniu ich strategii działania.
- Zmieniliśmy wymagania dotyczące sposobu, w jaki dostawcy potwierdzają przestrzeganie zasad, przechodząc od systemu, w którym dostawcy mogli samodzielnie deklarować swoje osiągnięcia w zakresie zrównoważonego rozwoju, do systemu, w którym wymagamy przedstawienia dowodów potwierdzających osiągnięcie celów. Choć dla przetwórców gromadzenie takich danych jest proste, dla gospodarstw rolnych, których łańcuchy dostaw obejmują wiele innych gospodarstw, może to stanowić wyzwanie. W ciągu 2026 roku przeanalizujemy ten wymóg i zbadamy możliwości włączenia go do naszych standardowych procedur zamówień publicznych i należytej staranności.

W tym roku uprościliśmy również naszą opcję certyfikacji na poziomie gospodarstw rolnych, która obecnie jest bardziej zgodna z wytycznymi platformy SAI. Dzięki temu dostawcy zyskują dostęp do szerszego zakresu niezależnych, zweryfikowanych norm. Z czasem powinno to sprawić, że większa część naszych surowców rolniczych będzie spełniać nasze wymagania.

64%

naszych surowców rolniczych
pochodzi ze zrównoważonych źródeł⁷

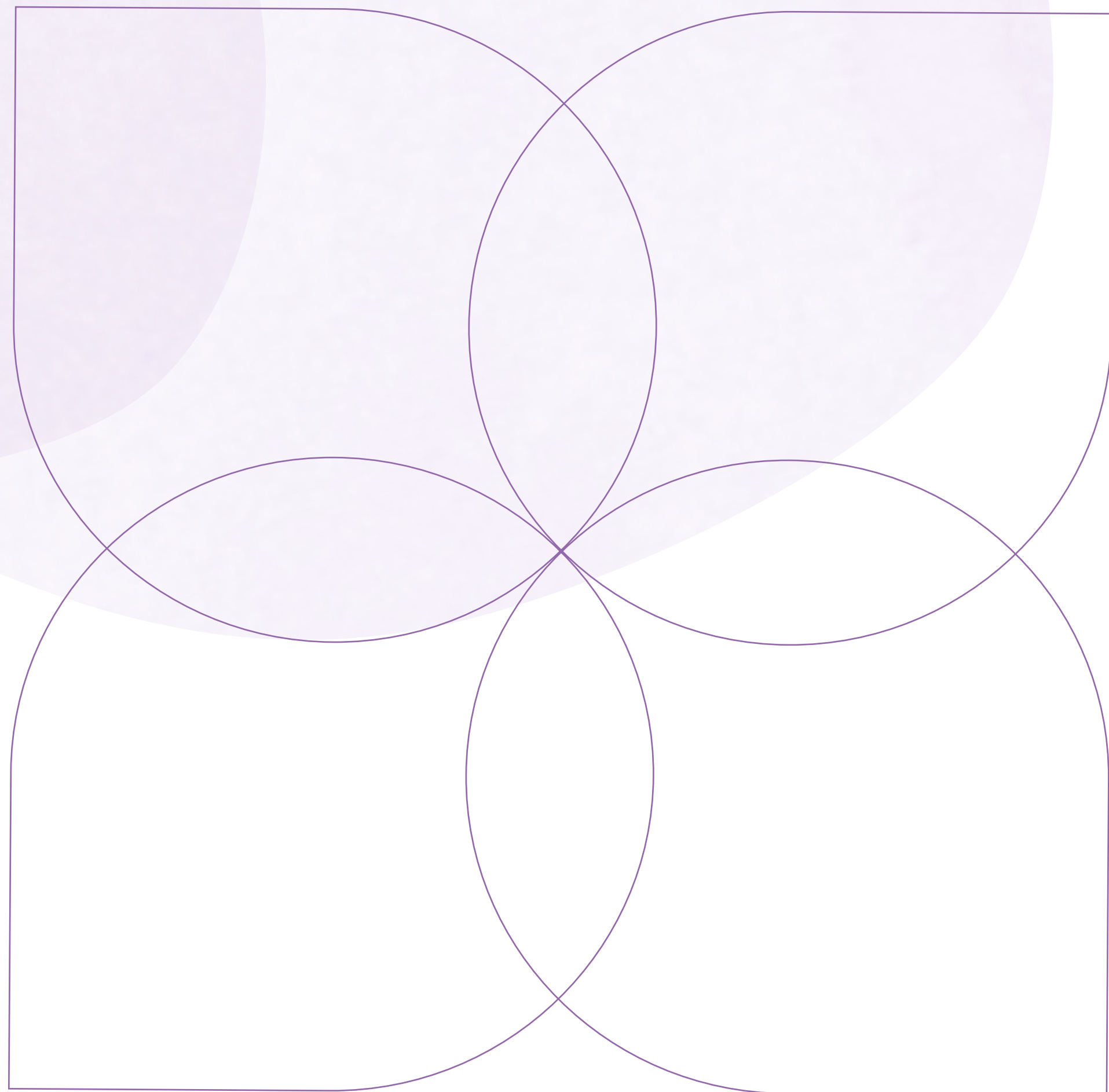
95%

wykorzystywanego oleju palmowego
posiada certyfikat RSPO



Rozwój naszego podejścia do środowiska

W 2025 roku zlecieliśmy przeprowadzenie oceny oddziaływania na środowisko, aby lepiej zrozumieć, w jakich obszarach nasza działalność i łańcuch dostaw oddziałują na ekosystemy oraz w jaki sposób przyroda wpływa na naszą działalność. W ramach oceny wykorzystano narzędzia kartograficzne oraz dane naukowe w celu zidentyfikowania, przeanalizowania i oszacowania zagrożeń oraz szans związanych z przyrodą, a także w celu opracowania odpowiednich działań. Wnioski te zostaną uwzględnione w planie działania oraz systemie sprawozdawczości, których celem jest wsparcie SBFE w ochronie przyrody, wzmacnianiu odporności oraz spełnianiu nowych wymogów w zakresie zrównoważonego rozwoju.



Nasze społeczeństwo

| 21 Wpływ na społeczność

Wpływ na społeczność

Wspieranie naszych społeczności jest częścią naszej tożsamości już od 1899 roku. Shinjiro Torii, założyciel spółki Suntory wierzył, że sukces jest prawdziwy tylko wtedy, gdy dzielimy się nim z innymi. Zawdzięczamy nasz sukces naturze, naszym klientom i społecznościom, w których działamy. Pomoc społeczności to nasz sposób na wyrażenie wdzięczności. Jest to także jedna z naszych podstawowych wartości, która inspirowała nas do podejmowania istotnych działań i wywierania pozytywnego wpływu wszędzie tam, gdzie działamy.

Wspieranie społeczności poprzez darowizny

W 2025 roku przekazaliśmy ponad 1,17 mln euro na cele charytatywne i inicjatywy społeczne, w tym 521 099 euro w postaci bezpośrednich darowizn na cele charytatywne, dopłat pracodawcy do darowizn pracowników oraz darowizn pracowników przekazanych w ramach dobrowolnych potrąceń z wynagrodzenia. Stanowi to istotny wzrost w porównaniu z rokiem 2024, wynikający z większego poparcia dla organizacji GroceryAid w Wielkiej Brytanii oraz naszej współpracy z organizacją Secours Populaire we Francji. We Francji darowizny na rzecz organizacji Secours Populaire stanowią odsetek od sprzedaży, co oznacza, że wysokość naszego wkładu rośnie wraz ze wzrostem sprzedaży produktów Oasis. Przekazaliśmy również napoje bezalkoholowe o wartości 266 304 euro oraz zapewniłyśmy wsparcie finansowe w wysokości 388 325 euro dla partnerów społecznych na potrzeby działań korporacyjnych i promocyjnych, w tym w ramach projektów Mizuiku i Guardianes del Tajo.

Działania pracowników na rzecz społeczeństwa

Do końca 2025 roku 66% pracowników SBFE dołączyło do naszej platformy „Together for Good” – co stanowi wzrost w porównaniu z 56% w 2024 roku – a 23% z nich zaangażowało się w tym roku w działania w ramach wolontariatu lub mentoringu.

Wzrosła również liczba pracowników angażujących się w wolontariat – z 802 w 2024 roku do 807 w 2025 roku, a łączna liczba godzin poświęconych na wolontariat wzrosła z 4 015 do 4 527. Ten wzrost liczby godzin poświęconych na wolontariat w przeliczeniu na jednego pracownika w porównaniu z rokiem poprzednim odzwierciedla wysiłki naszych zespołów zmierzające do zapewnienia wartościowych doświadczeń, a także znaczenie, jakie pracownicy przypisują wolontariatowi oraz ich rosnący entuzjazm do angażowania się w tę działalność.

Poszukujemy sposobów na zwiększenie zaangażowania w wolontariat w całej Europie, między innymi poprzez dostosowanie możliwości podejmowania wolontariatu przez pracowników fabryk do planowanych przestojów i przerw w pracy oraz tworzenie nowych okazji dla zespołów do wspólnego udziału w naszych programach na rzecz zrównoważonego gospodarowania wodą zarówno w Hiszpanii, jak i w Belgii. W celu wzbudzenia zainteresowania wprowadzimy również specjalne tygodnie wolontariatu w każdym z naszych regionów.



521 099

euro przekazanych w formie darowizn na cele charytatywne

Przekazanie produktów o wartości

266 304

euro w ramach darowizny⁸

388 325

euro przekazanych w formie darowizn na rzecz partnerów społecznych i programów⁹

Wolontariat w Europie w 2025 roku



**Wielka
Brytania i
Irlandia**



Liczba (%) pra-cowników biorą-cych udział w wo-lontariacie: **281 (41%)**



Łączna liczba godzin wolontariatu: **1 817**

Przykładowe działania:

Akcje sprzątania plaży i rzeki, gotowanie w organizacji charytatywnej zajmującej się dystrybucją żywności oraz pisanie listów do osób starszych dotkniętych samotnością.



Iberia



Liczba (%) pra-cowników biorą-cych udział w wo-lontariacie: **127 (11%)**



Łączna liczba godzin wolontariatu: **667**

Przykładowe działania:

Water Race 2025 w Toledo, sadzenie drzew w ramach projektu „Strażnicy Tagu” oraz oddawanie krwi.



**EECM-
Beneluks**



Liczba (%) pra-cowników biorą-cych udział w wo-lontariacie: **216 (70%)**



Łączna liczba godzin wolontariatu: **1 059**

Przykładowe działania:

Przygotowanie paczek z żywnością, pielęgnacja ogrodu społecznościowego oraz działania na rzecz walki z ubóstwem menstruacyjnym.



Francja



Liczba (%) pra-cowników biorą-cych udział w wo-lontariacie: **181 (13%)**

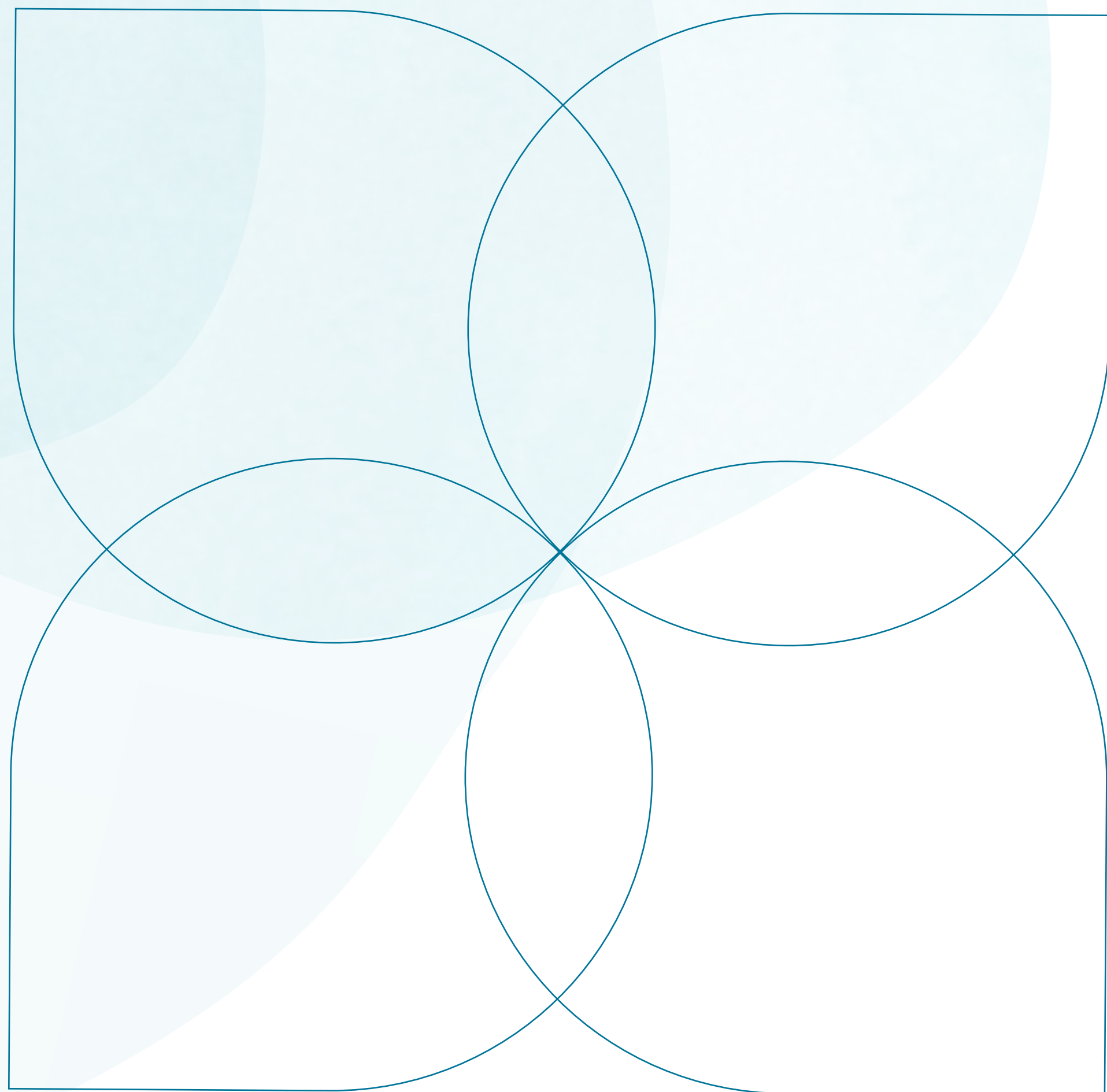


Łączna liczba godzin wolontariatu: **987**

Przykładowe działania:

Wspieranie banków żywności, pomoc dorosłym osobom z autyzmem w nawiązywaniu kontaktów społecznych oraz organizowanie próbnych rozmów kwalifikacyjnych dla młodych osób znajdujących się w trudnej sytuacji.





Nasza spółka i partnerzy

- 24 Różnorodność, równość i inkluzywność
- 26 Wsparcie praw człowieka
- 27 Odpowiedzialne prowadzenie działalności
- 29 Bezpieczeństwo, dobre samopoczucie i możliwości

Różnorodność, równość i inkluzywność

Wdrażanie zasad różnorodności, równości i inkluzywności we wszystkich obszarach naszej działalności pomaga nam wzmacniać nasze marki, wspierać naszych pracowników oraz pogłębiać więzi z różnorodnymi grupami konsumentów.

Rozwijamy naszą wizję DEI, aby wspierać zrównoważony i sprzyjający włączeniu społecznemu rozwój naszej działalności

W 2025 roku wprowadziliśmy w całej grupie Suntory odświeżoną wizję różnorodności, równości i inkluzywności (DEI), której motywem przewodnim jest hasło „Uniquely Me, Growing as One”. Wierzymy, że szanując wyjątkowość każdej osoby i jednocześnie dążąc wspólnie do celu, wpływamy pozytywnie na naszych pracowników, klientów, społeczność i planetę. W ten sposób realizujemy założenia strategii „Growing for Good”.

Aby zrealizować tę wizję w SBFE, pracownicy i przełożeni podzielili się swoimi przemyśleniami na temat tego, jak hasło „Uniquely Me, Growing as One” do nich przemawia. Uruchomiliśmy specjalny kanał poświęcony DEI na platformie My Suntory University (MySU). Kanał ten zapewnia wszystkim pracownikom spółki Suntory dostęp do formalnych szkoleń e-learningowych, treści multimedialnych oraz historii pracowników. Po raz pierwszy zgromadziliśmy również naszą globalną społeczność DEI pod hasłem „Uniquely Me, Growing as One”, wzmacniając więzi między naszymi regionami.

Nasza wizja DEI

Naszą wizją jest stworzenie spółki, w której każdy jest doceniany i może być sobą, gdzie nasza kultura oparta na integracji sprzyja dialogowi, kreatywności i radości, a różnorodność sprzyja innowacyjności i rozwojowi.

**Uniquely Me,
Growing as One**

Wzmacnianie działań na rzecz równości płci

W grudniu 2025 roku kobiety zajmowały 34,6% stanowisk kierowniczych w całej grupie SBFE, co stanowi spadek w porównaniu z 38,4% w 2024 roku, ale nadal przewyższa globalny cel spółki Suntory, zgodnie z którym do 2030 roku kobiety mają stanowić 30% kadry kierowniczej wyższego szczebla. Aby zaradzić tej tendencji spadkowej, położyliśmy większy nacisk na planowanie awansów i rozwój talentów na wszystkich rynkach europejskich. Ponadto w grudniu 2025 roku 50% członków zarządu Orangina Schweppes Holding (OSH) i 46% członków Komitetu Wykonawczego SBFE stanowiły kobiety.

Oprócz tych działań kontynuowaliśmy realizację naszego programu Women Leadership Accelerator (WLA), którego celem jest wykorzystanie pełni potencjału kobiet w całej organizacji SBFE. Program nadal zbiera bardzo pozytywne recenzje uczestników, a jego absolwenci odnotowują znaczący postęp w rozwoju kariery. Uczestnicy programu z rocznika 2025 współtworzyli również nowy program o nazwie AMA, który zostanie uruchomiony w ramach projektu pilotażowego w 2026 roku. AMA rozszerzy kluczowe rezultaty programu WLA dotyczące autorefleksji, budowania pewności siebie i rozwijania umiejętności przywódczych, udostępniając je szerszej grupie utalentowanych kobiet.

Wspieranie inkluzywności poprzez grupy EIG

Kontynuowaliśmy tworzenie grup pracowniczych (EIG), aby budować platformy otwartego dialogu, dzięki którym członkowie mogą dzielić się doświadczeniami, identyfikować wyzwania i wprowadzać usprawnienia w miejscu pracy. W ramach naszego pierwszego globalnego wydarzenia „Uniquely Me, Growing as One” zaprosiliśmy zewnętrznego eksperta, aby podzielił się z naszą społecznością ds. DEI spostrzeżeniami na temat poprawy wyników w zakresie EIG.

Nasze kobiece grupy EIG wywarły realny wpływ na kulturę inkluzywności w SBFE w 2025 roku – od poprawy warunków powrotu do pracy po urlopie macierzyńskim po organizację wydarzeń, które zwiększyły świadomość wyzwań związanych z integracją oraz rzeczywistych doświadczeń, zmniejszyły stygmatyzację oraz wzmocniły poczucie bezpieczeństwa psychicznego i solidarność. Korzystając z tej dynamiki, SBF GB&I uruchamia drugą grupę EIG poświęconą neuroroznorodności, a nasz zespół w EECM-Benelux wprowadza nową międzypokoleniową grupę EIG.



Aktywizacja społeczności DEI we wszystkich regionach

W ciągu całego 2025 roku nasze zaangażowanie na rzecz społeczności DEI rośnie na wszystkich obsługiwanych przez nas rynkach. Działania obejmowały szereg lokalnych i globalnych inicjatyw, takich jak panel poświęcony wsparciu ze strony mężczyzn w regionie EECM-Beneluks, sesja poświęcona syndromowi oszusta w Wielkiej Brytanii i Irlandii, stacjonarne wydarzenie LEAD na Półwyspie Iberyjskim oraz inicjatywy związane z Pride we Francji, a także nasze globalne inicjatywy DEI. Wszystkie te inicjatywy przyczyniły się do rozwoju dialogu, pogłębienia wzajemnego zrozumienia oraz umocnienia kultury integracji w całej SBFE.

W grudniu 2025 roku:

34,6%

stanowisk kierowniczych w całej organizacji SBFE zajmowały kobiety.

46%

składu Komitetu Wykonawczego SBFE stanowiły kobiety.

50%

członków zarządu Orangina Schweppes Holding (OSH)¹⁰ stanowiły kobiety.

Wdrażanie praktyk rekrutacyjnych sprzyjających integracji

W 2025 roku zaktualizowaliśmy nasze zasady rekrutacji, aby jeszcze bardziej wspierać nasze działania na rzecz rekrutacji sprzyjającej włączeniu społecznemu. Zmienione zasady uwzględniają zasady sprawiedliwego zatrudniania, w tym stosowanie zróżnicowanych wewnętrznych komisji rekrutacyjnych oraz tworzenie list kandydatów o zrównoważonym udziale kobiet i mężczyzn, zwłaszcza w przypadku stanowisk kierowniczych. Zmiany te mają na celu ograniczenie stronniczości, wspieranie sprawiedliwego podejmowania decyzji oraz budowanie bardziej zróżnicowanych ścieżek rozwoju kadry kierowniczej w całej organizacji SBFE.



Współpraca z LEAD Network w celu przyspieszenia postępów w zakresie różnorodności, równości i inkluzji

Na początku 2025 roku nawiązaliśmy współpracę z LEAD Network, organizacją non-profit działającą na rzecz równości płci w branży dóbr konsumpcyjnych i handlu detalicznego w Europie. Dzięki tej współpracy mamy dostęp do sieci obejmującej ponad 23 000 przedstawicieli branży, a nasi pracownicy zyskują dostęp do wyjątkowych materiałów, wydarzeń i możliwości udziału w wolontariacie.

Do końca 2025 roku 105 pracowników SBFE dołączyło do LEAD. Już teraz dostrzegamy korzyści płynące z tych działań – uzyskane informacje są wykorzystywane w naszej firmie do kształtowania działań i strategii oraz wzmacniają współpracę w ramach naszych kobiecych grup pracowniczych (EIG).

Kierownictwo wyższego szczebla oraz kierownicy grup EIG wzięli udział w corocznej konferencji LEAD, natomiast nasza centrala na Półwyspie Iberyjskim zorganizowała spotkanie stacjonarne pod hasłem „Przywództwo z Misją”, które zgromadziło pracowników Suntory oraz przedstawicieli takich firm jak PepsiCo, Barilla i Henkel w celu omówienia kwestii zatrudniania kobiet oraz przywództwa sprzyjającego integracji.

W 2026 roku nadal będziemy kłaść nacisk na przywództwo oparte na integracji, kontynuując udział w programach LEAD oraz organizując kolejne wydarzenia i wymianę doświadczeń, aby przyczynić się do osiągnięcia znaczącego postępu w zakresie różnorodności, równości i integracji.

Wsparcie praw człowieka

Realizacja działań w zakresie praw człowieka ma kluczowe znaczenie dla zrównoważonego i odpowiedzialnego rozwoju. Współpraca z dostawcami pomaga nam poprawiać warunki pracy, zwiększać przejrzystość oraz gwarantować, że nasze produkty są wytwarzane w sposób zapewniający bezpieczeństwo zarówno ludziom, jak i planecie.

Wdrażanie odpowiedzialnych praktyk w całym łańcuchu dostaw

Do końca 2025 roku 97% naszych dostawców surowców i opakowań podpisało Wytyczne dla Dostawców Grupy Suntory, w których określamy nasze oczekiwania w zakresie zrównoważonego rozwoju, w tym konieczność wdrożenia systemów zarządzania pomagających zapobiegać naruszeniom praw człowieka i poprawiać praktyki w zakresie warunków pracy. Kontynuowaliśmy również proces wprowadzania dostawców do systemu Sedex, a odsetek zarejestrowanych dostawców wzrósł z 67% w 2024 roku do 73% w 2025 roku. Zmiana ta oznacza, że nadal jesteśmy na dobrej drodze do osiągnięcia naszego celu, jakim jest zarejestrowanie wszystkich dostawców surowców i opakowań w systemie Sedex do 2030 roku.

Poprawa zgodności z przepisami poprzez audyty SMETA

Po rejestracji dostawców prosimy ich o przejście audytu SMETA (Sedex Members Ethical Trade Audit). Do końca 2025 roku 52% zakładów naszych dostawców przeszło audyt SMETA z wynikiem pozytywnym - nie stwierdzono żadnych problemów o znaczeniu krytycznym dla działalności ani krytycznym, co stanowi wzrost względem 42% w 2024 roku. W 2026 roku będziemy nadal wspierać dostawców i nasze wewnętrzne zespoły, aby poprawić te osiągnięcia.

73%

zakładów dostarczających surowce i produkty pakowane jest zarejestrowanych w systemie Sedex.

52%

zakładów naszych dostawców przeszło audyt SMETA w ciągu ostatnich trzech lat, przy czym nie zidentyfikowano żadnych krytycznych ani kluczowych problemów biznesowych.



Wzmocnienie naszych działań na rzecz praw człowieka

W 2025 roku spółka SBFE przyjęła zaktualizowane Zasady Grupy Suntory w zakresie Praw Człowieka, umacniając tym samym nasze zobowiązanie do poszanowania i ochrony praw człowieka we wszystkich obszarach naszej działalności oraz w całym łańcuchu dostaw. Zasady te określają jasne ramy zgodne z międzynarodowymi standardami w zakresie praw człowieka i dotyczą wszystkich pracowników Grupy Suntory. Od naszych partnerów biznesowych oczekujemy przestrzegania wspomnianych zasad. Wprowadziliśmy również system służący do identyfikowania i rozwiązywania potencjalnych problemów związanych z prawami człowieka oraz stworzyliśmy jasne procedury zgłaszania niepokojących sytuacji i podejmowania odpowiednich działań. Aby pomóc naszym pracownikom w zrozumieniu i skutecznym wdrażaniu zasad, zapewniamy szkolenia i materiały, w tym obowiązkowe kursy e-learningowe dotyczące zagadnień takich jak współczesne niewolnictwo i handel ludźmi, a także działania informacyjne związane z Dniem Praw Człowieka. Rozpoczęliśmy również wprowadzanie do nowych umów z dostawcami oraz do aneksów klauzuli ESG, obejmującej kluczowe wymogi w zakresie praw człowieka.

Odpowiedzialne prowadzenie działalności

W SBFE etyczne i odpowiedzialne postępowanie ma zasadnicze znaczenie dla zapewnienia bezpieczeństwa naszym interesariuszom, skutecznego zarządzania ryzykiem oraz wspierania naszego długoterminowego, zrównoważonego rozwoju.

Aktualizacja naszego Kodeksu Postępowania i podstawowych zasad

W 2025 roku sfinalizowaliśmy nowy Kodeks Etyki Biznesowej Grupy Suntory (COBE), który zastąpi Kodeks Postępowania Biznesowego SBFE. COBE ujednolici normy etyczne obowiązujące pracowników spółki Suntory na całym świecie, gwarantując, że nasze praktyki biznesowe są zgodne z naszymi podstawowymi wartościami, takimi jak uczciwość, sprawiedliwość oraz przestrzeganie przepisów i regulacji. Kodeks zostanie wprowadzony na początku 2026 roku, a jego wdrożenie obejmie moduł e-learningowy, szkolenia stacjonarne dla niektórych zespołów operacyjnych oraz szczegółowy program komunikacji wewnętrznej.

Wprowadziliśmy również szereg zaktualizowanych wytycznych dotyczących odpowiedzialnego prowadzenia działalności, w tym wytyczne dotyczące przeciwdziałania przekupstwu i korupcji (ABC) oraz dotyczące prezentów i reprezentacji, a także nowe wytyczne dotyczące sztucznej inteligencji (SI) oraz spożywania alkoholu w miejscu pracy. Zaktualizowaliśmy także zasady dotyczące uchylania się od płacenia podatków, a ich zakres został rozszerzony z Wielkiej Brytanii i Irlandii na całą organizację SBFE.

Budowanie solidnych fundamentów poprzez obowiązkowe szkolenia i naukę

W 2025 roku osiągnęliśmy co najmniej 97-procentowy wskaźnik ukończenia wszystkich obowiązkowych modułów e-learningowych. Zorganizowaliśmy również ukierunkowane szkolenia dla pracowników z takich dziedzin, jak prawo konkurencji i ochrona danych osobowych, skierowane do odpowiednich zespołów. Dzięki naszemu rocznemu planowi komunikacyjnemu wszyscy pracownicy otrzymali informacje na temat kluczowych zagadnień związanych z przestrzeganiem przepisów, w tym współczesnego niewolnictwa i handlu ludźmi oraz praw człowieka.



Zwiększanie świadomości na temat zgłaszania nieprawidłowości oraz wsparcie

Nasza niezależna usługa Safecall nadal działa rzez całą dobę, siedem dni w tygodniu. Jest ponadto dostępna w wielu językach. W 2025 roku spółka Safecall przeprowadziła również szkolenia z zakresu prowadzenia dochodzeń w sprawach zgłoszeń nieprawidłowości dla naszych zespołów ds. ładu korporacyjnego, ryzyka, zgodności i kwestii prawnych (GRCL) oraz ds. kadr i kultury organizacyjnej. Ponadto wprowadziliśmy zaktualizowaną politykę dotyczącą infolinii ds. etyki i zgodności, której wdrożenie wspierały działania komunikacyjne skierowane do pracowników oraz specjalny moduł e-learningowy.

Większa zgodność z przepisami dzięki nowym narzędziom cyfrowym

W 2025 roku położyliśmy podwaliny pod wdrożenie nowych narzędzi cyfrowych, których uruchomienie planujemy na 2026 rok. Rozpoczęliśmy wdrażanie nowego narzędzia do zarządzania ochroną danych oraz opracowaliśmy narzędzie do zatwierdzania darowizn, aby usprawnić procesy zarządzania, monitorowania i zgłaszania darowizn w całej organizacji SBFE. Opracowaliśmy również opartego na sztucznej inteligencji chatbota, który ma pomóc pracownikom w szybkim uzyskiwaniu odpowiedzi na pytania dotyczące naszych zasad zgodności; jego uruchomienie planowane jest na 2026 rok.

Słuchanie pracowników

Na początku 2025 roku przeprowadziliśmy ankietę w całej organizacji SBFE, aby zebrać opinie pracowników na temat kluczowych obszarów zgodności z przepisami. Wyniki te posłużyły do opracowania szczegółowego planu działań na ten rok. Równolegle z realizacją naszego programu komunikacji wewnętrznej uruchomiliśmy nową stronę poświęconą zgodności z przepisami w intranecie SBFE oraz interaktywne gry mające na celu zwiększenie świadomości pracowników na kluczowe tematy.

W 2025 roku wskaźnik zaangażowania naszych pracowników wyniósł 73%, co zasadniczo odpowiadało wynikowi 74% z 2024 roku, wskazując na stabilny poziom zaangażowania w całej firmie. Z opinii pracowników wynikała duża gotowość do dzielenia się poglądami, co odzwierciedla otwartą kulturę organizacyjną, w której głosy pracowników są brane pod uwagę. Wyniki wskazały na rosnące zaufanie i integrację między zespołami, a także na większe wsparcie kierownictwa w zakresie kształcenia, rozwoju i informacji zwrotnej. W przyszłości będziemy nadal kształtować kulturę, która skutkuje tworzeniem uwielbianych marek i budzi entuzjazm pracowników wobec przyszłości.

Wskaźnik ukończenia wszystkich obowiązkowych kursów e-learningowych na poziomie

97% lub wyższym.

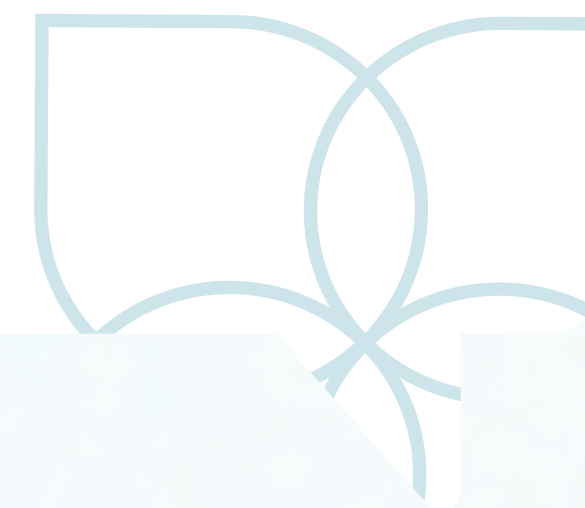
Podnoszenie kwalifikacji zespołu w zakresie Kodeksu Odpowiedzialnego Marketingu i Komunikacji SBFE

W 2025 roku nasze szkolenie internetowe dotyczące Kodeksu Odpowiedzialnego Marketingu i Komunikacji SBFE było obowiązkowe dla zespołów z działów marketingu, handlowego, zaopatrzenia, regulacyjnego, GRCL i spraw zewnętrznych, a także dla naszych zewnętrznych agencji. Kurs przedstawia główne zasady Kodeksu i wykorzystuje studia przypadków do sprawdzenia zrozumienia materiału. Osiągnęliśmy wskaźnik realizacji na poziomie 99% i nie odnotowaliśmy żadnych zasadnych skarg dotyczących komunikacji marketingowej. Biorąc pod uwagę znaczenie tego zagadnienia, zamierzamy organizować to szkolenie co roku.



„Odpowiedzialny marketing stanowi kluczowy element naszej strategii »Growing for Good«. Szkolenie to ma na celu uświadomienie pracownikom i partnerom, jaką rolę odgrywają w budowaniu zaufania poprzez etyczną i przejrzystą komunikację. Przestrzegając najwyższych standardów, chronimy naszych klientów, nasze marki oraz dbamy o rozwój i reputację naszej spółki.”

Michelle Norman,
dyrektor ds. zrównoważonego
rozwoju i kontaktów zewnętrznych, SBFE



Bezpieczeństwo, dobre samopoczucie i możliwości

Bezpieczeństwo i higiena pracy

Bezpieczne środowisko pracy ma kluczowe znaczenie dla dobrego samopoczucia naszych pracowników oraz wyników naszej spółki. Odpowiedzialność pracodawcy za bezpieczeństwo pozostaje podstawowym filarem działalności spółki SBFE i jesteśmy zdeterminowani, by nieustannie rozwijać naszą kulturę bezpieczeństwa oraz nasze kompetencje w tym zakresie.

Wzmacnianie kultury bezpieczeństwa poprzez program „Zero Harm”

W 2025 roku kontynuowaliśmy wdrażanie naszego programu „Zero Harm” w sześciu priorytetowych zakładach produkcyjnych, opierając się na doświadczeniach dotyczących bezpieczeństwa zebranych w 2024 roku oraz korzystając ze wsparcia w postaci skuteczniejszych mechanizmów zarządzania na wszystkich szczeblach. Pomogło to przeprowadzić transformację z podejścia skoncentrowanego na zgodności z przepisami w kierunku głębszej kultury bezpieczeństwa opartej na przywództwie i zachowaniach, w której każdy pracownik Suntory rozumie swoją rolę w przewidywaniu i profilaktyce zagrożeń.

Rozwój naszego podejścia do bezpieczeństwa

Realizowane w 2025 roku działania obejmowały włączenie kwestii bezpieczeństwa do codziennych procedur zarządzania oraz wdrożenie ulepszonych procedur ratunkowych we wszystkich zakładach w celu stworzenia jednolitego języka bezpieczeństwa i spójnych oczekiwań dotyczących zarządzania ryzykiem krytycznym. Kierownictwo zostało przeszkolone w zakresie proaktywnego nadzorowania pracy, prowadzenia konstruktywnych rozmów na temat ryzyka oraz podejmowania działań w przypadku wystąpienia niebezpiecznych sytuacji. Udoskonaliliśmy również nasze systemy sprawozdawczości i identyfikacji ryzyka, co pozwoliło nam uzyskać dokładniejsze dane i lepszy wgląd w powtarzające się sytuacje zagrażające bezpieczeństwu. Aby utrzymać tempo działań, stworzyliśmy wewnętrzną społeczność ambasadorów, która ma na celu utrwalenie wytycznych i wspieranie współpracowników również po zakończeniu programu.

Widoczne efekty

Nasz całkowity wskaźnik częstotliwości udokumentowanych wypadków¹¹ (TRIFR) spadł z 2,08 w 2024 roku do 1,8 w 2025 roku, co wskazuje, że procedury w ramach programu „Zero Harm”, szkolenia oraz nowe mechanizmy zarządzania przynoszą oczekiwane efekty. Liczba wypadków powodujących niezdolność do pracy utrzymała się na stałym poziomie i wyniosła 48¹², choć wiemy, że liczba ta jest zaniżona, ponieważ niektóre regiony i działy nie wdrożyły jeszcze standardowych procedur sprawozdawczych – właśnie tę lukę ma wypełnić program „Zero Harm”. Odnotowaliśmy również wzrost liczby wykrytych zdarzeń potencjalnie wypadkowych (HIPO) – z 1 do 19 – co odzwierciedla proaktywne podejście polegające na identyfikowaniu zagrożeń, zanim doprowadzą one do wypadków.

Przygotowania do kolejnego etapu programu „Zero Harm”

Osiągnięcia te pomogły nam przygotować się do kolejnych etapów programu „Zero Harm” w latach 2026 i 2027. Wiemy już, że wytworzenie nawyków wymaga czasu, a pełne przyswojenie tych nawyków następuje zazwyczaj około 12 miesięcy po ich wprowadzeniu. Wykorzystamy te doświadczenia, rozszerzając program „Zero Harm” na nasze zespoły sprzedaży w 2026 roku oraz na pracowników biurowych w 2027 roku. „Zero Harm” to obecnie coś więcej niż tylko program – to wspólna filozofia oparta na dyscyplinie, konsekwencji i zbiorowej odpowiedzialności.

1,8
– całkowity wskaźnik
częstotliwości wypadków
podlegających zgłoszeniu¹¹

48
udokumentowanych
urazów powodujących
niezdolność do pracy¹²

1,39
wskaźnik częstotliwości wypadków
powodujących niezdolność do pracy¹³



Zero Harm: rok 2025 w liczbach

Przeprowadziliśmy ponad
12 000
kontroli bezpieczeństwa,
dzięki czemu udało się
wskazać bezpieczne i
niebezpieczne warunki pracy.

Przeszkoliliśmy i objęliśmy
coachingiem ponad
350 przełożonych.

Przeprowadziliśmy
5 100 godzin
szkoleń w halach
produkcyjnych.

Odnotowaliśmy
2 400
przypadków bezpiecznych
zachowań.

Zatrzymaliśmy pracę
800
razy w celu zapobieżenia
potencjalnym wypadkom.

Przeszkoliliśmy
17
ambasadorów, którzy
przeprowadzili 465 godzin
coachingu i szkoleń.



„Dla SBFE program ten oznaczał przejście od traktowania bezpieczeństwa jako wymogu prawnego do traktowania go jako kluczowego elementu doskonałości operacyjnej. Przeszliśmy transformację kulturową – nauczyliśmy się patrzeć w przyszłość, rozumieć zagrożenia i im zapobiegać, zamiast tylko reagować na zdarzenia”.

Pierre Decroix,
Dyrektor Generalny SBFE

Nauka i rozwój

Istotną rzeczą jest dla nas tworzenie warunków sprzyjających nauce - to właśnie nasi pracownicy są motorem naszego rozwoju. Kiedy pracownicy rozwijają swoje umiejętności i pewność siebie, wzmacniamy nasze zespoły, naszą kulturę organizacyjną oraz naszą zdolność do stawiania czoła przyszłym wyzwaniom.

81%	Pracownicy ukończyli	Na każdego pracownika przypadało średnio
pracowników ukończyło Indywidualne Plany Rozwoju.	70 376	19
	godzin szkoleń online ¹⁴	godzin szkoleń online.

Wspieranie rozwoju osobistego

W 2025 roku 81% uprawnionych pracowników zrealizowało swoje indywidualne plany rozwoju, co stanowi wzrost względem 68% w 2024 roku. Zmiana ta wynika z lepszego uwzględnienia planowania rozwoju w rozmowach dotyczących wyników i kariery (przy wsparciu platformy MyCareer) oraz z udoskonalonych wytycznych dla kierowników ds. kadr.

Budowanie kultury ciągłego uczenia się poprzez platformę MySU

Naszym celem na rok 2025 było uczynienie platformy MySU (My Suntory University) podstawą naszego podejścia do edukacji - dążyliśmy do przekształcenia jej z centrum treści w rozwiązanie wspierające ciągłe uczenie się, dzielenie się wiedzą i rozwijanie umiejętności. W 2025 roku zrealizowaliśmy 70 376 godzin szkoleń online za pośrednictwem platformy MySU, co daje średnio 19 godzin na pracownika.¹⁴ Chociaż jest to spadek w porównaniu z rokiem 2024, odzwierciedla to nasze przejście w kierunku bardziej ukierunkowanego i zorientowanego na efekty uczenia się, w którym priorytetem jest trafność treści, rozwijanie umiejętności oraz praktyczne zastosowanie wiedzy, a nie sama liczba szkoleń.



Wzmocnienie zdolności przywódczych w SBFE

W 2025 roku kontynuowaliśmy rozszerzanie zasięgu programu COMPASS - naszego programu poświęconego podstawom przywództwa. Pięć nowych grup w całej Europie, w skład których weszło 107 pracowników, ukończyło program. W celu zapewnienia spójnego wdrożenia zastosowano ujednolicone narzędzia, zasady zarządzania oraz mechanizmy monitorowania. Wstępne wyniki wskazują na duże zaangażowanie i wysoki poziom zadowolenia we wszystkich regionach. Uruchomiliśmy również COMPASS Masterclass – nowy format mający na celu rozszerzenie szkoleń dotyczących kluczowych zagadnień, takich jak zarządzanie zmianą, przywództwo sprzyjające integracji oraz opowiadanie historii w oparciu o dane, by przeszkolić szerszą grupę kierowników ds. kadr. W 2026 roku rozbudujemy program Masterclass, wykorzystując doświadczenia zebrane podczas pierwszej edycji.

W ramach wsparcia naszych szkoleń opracowaliśmy również praktyczne zestawy narzędzi, takie jak zestaw narzędzi dla przełożonych w SBFE, aby pomóc im w stosowaniu i wdrażaniu zdobytej wiedzy w codziennej pracy.

Rozwój programów szkoleniowych dla kadry kierowniczej na szczeblu operacyjnym i funkcjonalnym

Kontynuowaliśmy wdrażanie programu aSCent, przeznaczonego dla przełożonych w łańcuchu dostaw, a także zrealizowaliśmy Program Rozwoju Operatorów oraz akademie funkcjonalne, aby wspierać kompetencje o kluczowym znaczeniu dla działalności spółki. Oferowaliśmy również dostosowane do indywidualnych potrzeb szkolenia dla utalentowanych pracowników, przełożonych oraz kadry kierowniczej zakładów, aby pomóc im w wykorzystaniu wiedzy zdobytej podczas formalnych szkoleń oraz w utrwaleniu nowych zachowań w codziennej pracy.

Rozwój pewności siebie i kompetencji w zakresie technologii cyfrowych i sztucznej inteligencji

W 2025 roku zorganizowaliśmy szkolenia z zakresu umiejętności cyfrowych i sztucznej inteligencji w ramach naszego programu szkoleniowego „Manabi no Michi”. Miał on na celu poprawę umiejętności korzystania z technologii cyfrowych, promowanie odpowiedzialnego korzystania ze sztucznej inteligencji oraz zwiększenie wydajności. Zrealizowaliśmy 39 sesji szkoleniowych dotyczących rozwiązania Copilot, w których wzięło udział 4 933 uczestników, a średnia ocena wyniosła 4,4 na 5. Zorganizowaliśmy również sesje w stylu Gemba oraz utworzyliśmy specjalne kanały w ramach platformy MySU, aby pomóc w wykorzystywaniu zdobytej wiedzy w codziennej pracy. Działania te wspierają nasze dążenie do osiągnięcia równowagi między szybkim rozwojem potencjału a odpowiedzialnym wdrażaniem, gotowością operacyjną i zarządzaniem.



Unleash my talent
Transform my career

[Go to MyCareer](#) [MyCareer Guide](#)

MyCareer: Wsparcie pracowników w podejmowaniu decyzji dotyczących karier

W 2025 roku przeprowadziliśmy pilotażowe wdrożenie platformy „MyCareer” – naszej nowej platformy rekrutacyjnej w ramach serwisu MySU - z udziałem pracowników Suntory. Platforma umożliwia użytkownikom zapoznanie się z możliwościami rozwoju kariery, identyfikowanie luk w umiejętnościach, nawiązanie kontaktu z mentorami oraz uzyskanie dostępu do możliwości rozwoju w całej organizacji. Początkowe zainteresowanie było duże – 68% użytkowników powróciło na platformę, a 54% zarejestrowało co najmniej jedną umiejętność, co znacznie przewyższa nasz cel wynoszący 30%. Wyniki te pokazują, że pracownicy aktywnie angażują się w rozwój swojej kariery i umiejętności, tworząc solidne podstawy dla mobilności wewnętrznej. W 2026 roku zamierzamy dalej rozwijać program MyCareer, aby wzmocnić jego rolę w zrównoważonym rozwoju talentów i odporności organizacyjnej.

Courageous Leaders: Budowanie bardziej odpornej i gotowej na przyszłość spółki

„Courageous Leaders” to program szkoleniowy spółki Suntory dla kadry kierowniczej wyższego szczebla, realizowany we współpracy z MindGym. Program wzmacnia kompetencje liderów w zakresie zarządzania zmianami, a jednocześnie sprzyja tworzeniu sieci kontaktów i wypracowywaniu wspólnego języka przywództwa na różnych rynkach. Dzięki temu możemy skuteczniej realizować inicjatywy strategiczne, wzmacniając odporność naszej organizacji. W 2025 roku program „Courageous Leaders” został zrealizowany dla grup uczestników z różnych regionów, w tym dla grupy w Europie, w skład której wchodziło 11 liderów SBF. Uczestnicy docenili możliwość zastanowienia się nad swoim stylem pracy, nawiązywania kontaktów oraz poznania praktycznych narzędzi pozwalających radzić sobie ze złożonymi sytuacjami. W 2026 roku będziemy nadal rozszerzać ten program, wprowadzając nowe grupy regionalne, wzmacniając powiązania z naszą filozofią Suntory oraz zapewniając lepszą spójność z programem MySU.





Dane dotyczące zrównoważonego rozwoju

- 33 Zarządzanie
- 33 Nasze napoje
- 34 Nasze zasoby
- 37 Nasze społeczeństwo
- 38 Nasza spółka i nasi partnerzy

Nasze zarządzanie

Zarządzanie	2023	2024	2025
Potwierdzone przypadki nieprzestrzegania prawa i przepisów przez pracowników	1	13	3
Potwierdzone przypadki korupcji	1	1	3
Pracownicy, którzy zostali poinformowani o polityce antykorup-cyjnej (%)	100	100	100
Pracownicy, którzy zostali przeszkoleni w zakresie przeciwdzia-łania korupcji (%)	>95	>80	>96
Liczba otrzymanych zgłoszeń o nieprawidłowościach	2	8	4

Nasze napoje

Cel	Wskaźnik	wartość w 2015 roku	2023	2024	2025
Ograniczenie do-datku cukru w na-szych napojach do 2025 roku o 35% (względem 2015 roku)	Średnia zawartość cukru (g/l)	88	65	50	47
	Obniżenie średniej ilości dodanego cukru (od początku roku względem 2015 roku) (%)	-	26	30	33
Podwojenie ilości sprzedawanych napojów o zawar-tości cukru poni-żej 5 g / 100 ml do 2025 roku (wzglę-dem 2015 roku)	Ilość sprzedanych napojów o zawartości cukru poniżej 5 g / 100 ml (w mln litrów)	472	1 496	1 565	1 658
	Zmiana ilości sprzedawanych napojów o zawartości cukru poniżej 5 g / 100 ml do 2025 roku (od początku roku względem 2015 roku)	-	3,1x	3,3x	3,5x
	RPrzychody z produktów zero- i niskokalorycznych ¹⁵ (€)	-	196,1 mln	232,6 mln	261,4 mln
	Ilość sprzedanych produktów o zawartości cukru < 5 g / 100 ml(%)	-	58	60	63
	Ilość dodanego cukru w całym asortymencie ¹⁶ (kg)	148 mln	134 mln	128 mln	120 mln
	Cukier dodany wyeliminowany dzięki wprowadzonym zmianom ^{16,17} (kg)	-	14 mln	20 mln	28 mln

Składy	2023	2024	2025
% produktów bez sztucznych barwników	86	77	80
% produktów bez sztucznych aromatów	73	74	74

Jakość	2023	2024	2025
Liczba reklamacji konsumentów lub użytkowników końcowych (wskaźnik liczby reklamacji na milion wyprodukowanych butelek) ¹⁸	0,43	0,36	0,34

Nasze zasoby

Cel	Emisje gazów cieplarnianych ¹	stan na 2019 rok	2023	2024	2025
Ograniczenie o 50% emisji gazów cieplarnianych z zakresu 1 i 2 do 2030 roku (względem 2019 roku)	Emisje gazów cieplarnianych w ramach zakresu 1 (tCO ₂ e)	53 382	53 878	49 949	49 297
	Emisje gazów cieplarnianych w ramach zakresu 2 (związane z rynkiem) (tCO ₂ e)	9 998	13	36	69
	Emisje gazów cieplarnianych w ramach zakresu 2 (związane z lokalizacją) (tCO ₂ e)	12 591	8 809	8 518	8 449
	% redukcji emisji gazów cieplarnianych (zakres 1 i 2) w porównaniu z 2019 rokiem	-	15,0	21,1	22,1
Ograniczenie o 30% emisji gazów cieplarnianych z zakresu 3 do 2030 roku (względem 2019 roku)	Emisje gazów cieplarnianych w ramach zakresu 3 (tCO ₂ e)	1 178 593	1 016 325	960 029	941 914
	% redukcji emisji gazów cieplarnianych (zakres 3) w porównaniu z 2019 rokiem	-	13,8	18,5	20,1
	Całkowite emisje gazów cieplarnianych ¹⁹ (tCO ₂ e)	1 241 973	1 070 216	1 010 014	991 279
	Współczynnik intensywności emisji ²⁰ (kg CO ₂ e/kL)	533,5	441,8	426,4	400,6

Kategorie emisji z zakresu 3¹	stan na 2019 rok	2023	2024	2025
Emisje gazów cieplarnianych w ramach zakresu 3 (tCO ₂ e)	1 178 593	1 016 325	960 029	941 914
Zakupione towary i usługi (tCO ₂ e (%))	724 417 (61,5)	611 197 (60,1)	586 045 (61,0)	569 281 (60,4)
Dobra inwestycyjne (tCO ₂ e (%))	22 253 (1,9)	17 435 (1,7)	17 542 (1,8)	22 708 (2,4)
Działalność związana z paliwami i energią (tCO ₂ e (%))	11 662 (1,0)	12 936 (1,3)	12 068 (1,3)	12 027 (1,3)
Transport i dystrybucja na etapie produkcji (tCO ₂ e (%))	165 762 (14,1)	154 670 (15,2)	152 557 (15,9)	136 980 (14,5)
Odpady powstające w wyniku działalności operacyjnej (tCO ₂ e (%))	1 478 (0,1)	820 (0,1)	768 (0,1)	593 (0,1)
Podróże służbowe (tCO ₂ e (%))	1 397 (0,1)	1 838 (0,2)	1 806 (0,2)	2 004 (0,2)
Dojazdy pracowników do pracy (tCO ₂ e (%))	14 450 (1,2)	10 191 (1,0)	10 039 (1,0)	10 387 (1,1)
Aktywa dzierżawione (tCO ₂ e (%))	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)
Transport i dystrybucja na dalszych etapach łańcucha dostaw (tCO ₂ e (%))	103 239 (8,8)	84 361 (8,3)	81 814 (8,5)	84 020 (8,9)
Wykorzystanie sprzedanych produktów (tCO ₂ e (%))	16 688 (1,4)	16 277 (1,6)	13 357 (1,4)	14 515 (1,5)
Utylizacja produktów wycofanych z eksploatacji (tCO ₂ e (%))	102 185 (8,7)	90 755 (8,9)	65 951 (6,9)	68 273 (7,2)
Franczyzobiorcy (tCO ₂ e (%))	15 062 (1,3)	15 844 (1,6)	18 082 (1,9)	21 125 (2,2)

Energia¹	2023	2024	2025
Całkowite zużycie paliw ze źródeł nieodnawialnych, w podziale na rodzaj paliwa (GJ)	965 451	892,927	895,030
LPG (GJ (%))	13 295 (1,4)	12 254 (1,4)	3 865 (0,4)
LNG (GJ (%))	899 133 (93,1)	867 986 (97,2)	882 488 (98,6)
Olej napędowy (GJ (%))	53 023 (5,5)	12 687 (1,4)	8 677 (1,0)
Całkowite zużycie energii ze źródeł odnawialnych według źródła (GJ)	382 008	375 198	367 881
Energia elektryczna zakupiona (GO/REGO lub PPA)(GJ (%))	383 398 (100,4)	362 688 (96,7)	356 320 (96,9)
Energia wytwarzana namiejsu (GJ (%))	8 202 (2,2)	12 510 (3,3)	11 561 (3,1)
Intensywność energetyczna (kWh/kL)	210	215	217

Cel	Opakowania	2023	2024	2025
50% tworzywa z recyklingu (rPET) w opakowaniach całego naszego asortymentu do 2025 roku	Zawartość plastiku z recyklingu w butelkach (średnia dla asortymentu) (%)	44	47	53
100% opakowań (pierwot-nych) nadających się do recy-klingu do 2025 roku	Podstawowy materiał opakowaniowy nadający się do recyklingu ² (%)	75	75	93

Cel	Woda ⁶	stan na 2015 rok	2023	2024	2025
	Całkowity pobór wody według źródła (w mln litrów)	-	3 363	3 248	3 231
	Wodociągi (mln l)	-	1 631	1 699	1 677
	Wody podziemne (mln l)	-	1 732	1 549	1 554
zmniejszenie intensywności zużycia wody w naszej bezpośredniej działalności o 20% do 2030 roku (względem 2015 roku)	Intensywność zużycia wody w naszej bezpośredniej działalności (kilolitry pobranej wody / kilolitry wyprodukowanych napojów)	2,34	1,98	2,04	2,04
	Spadek w stosunku do poziomu bazowego z 2015 roku (%)	-	-15,4	-12,8	-12,8
	Pobór wody z obszarów o wysokim lub bardzo wysokim poziomie stresu wodnego ²¹ (w mln litrów (% ogólnego poboru))	-	717 (21,3)	669 (20,6)	690 (21,4)
	Łączne zużycie wody (w mln li-trów)	-	1 753	1 761	1 818
	Woda przechowywana łącznie (w mln litrów)	-	0	0	0
	Całkowite zużycie wody na ob-szarach zagrożonych suszą, w tym o wysokim poziomie stresu wodnego (w mln litrów)	-	348	320	354
	Całkowity zrzut wody według miejsca przeznaczenia (w mln litrów)	-	1 610	1 488	1 413
	Rzeka (mln l)	-	406	372	344
	Kanalizacja (mln l)	-	1 203	1 116	1 069

Cel	Odpady ³	stan na 2019 rok	2023	2024	2025
	Łączna masa odpadów (w tonach)	-	19 237	23 196	19 695
	Masa odpadów niebez-piecznych (w tonach (%))	-	200 (1,0)	477 (2,1)	246 (1,3)
	Masa odpadów innych niż niebezpieczne (w tonach (%))	-	19 037 (99,0)	22 718 (97,9)	19 449 (98,8)
Recykling 99% odpadów innych niż niebezpieczne z fabryk i magazynów należących do SBFE do 2030 roku	<i>Ponowne wykorzystanie/recykling (w tonach (% odpadów innych niż niebezpieczne))</i>	-	17 877 (93,9)	21 890 (96,4)	18 736 (96,3)
	Spalanie (w tonach (% odpadów innych niż niebezpieczne))	-	909 (4,8)	696 (3,1)	684 (3,5)
Zero odpadów na wysypiskach z fabryk i magazynów należących do SBFE.	Wysypiska śmieci (w tonach (% odpadów innych niż niebezpieczne))	-	251 (1,3)	132 (0,6)	29 (0,2)
Ograniczenie o 50% odpadów spożywczych do 2030 roku (względem 2019 roku)	Waga odpadów spożywczych ⁴ (w tonach)	3,730	4 784	3 365	12 326
	% procentowa zmiana masy odpadów żywnościowych w porównaniu z 2019 rokiem	-	28,3	-9,8	230,5

Cel	Sustainable agriculture	2023	2024	2025
75% naszych surowców rolniczych będzie pochodziło ze zrównoważonych źródeł do 2025 roku (100% do 2030 roku)	Odsetek surowców rolni-czych pochodzących ze zrównoważonych źródeł ⁷	62,0	74,0	64,0
	% użytego oleju palmowego z certyfikatem RSPO	81,0	94,5	95,0

Nasze społeczeństwo

Wsparcie społeczności	2023	2024	2025
Darowizny na cele charytatywne (w euro) (€)	144 258	157 927	521 099
Darowizny w postaci produktów ⁸ (€)	328 643	168 969	266 304
Aktywizacja społeczności ⁹ (€)	677 236	346 751	388 325
Całkowita liczba pracowników zaangażowanych w wolontariat	600	802	807
Całkowita liczba godzin przepracowanych w ramach wolontariatu	2 314	4 015	4 527

Nasza spółka i partnerzy

Pracownicy	2023	2024	2025
Całkowita liczba pracowników	3 547	3 540	3587
Beneluks	107	107	115
EECM (w tym Polska)	201	204	221
Francja	1 315	1 336	1 334
Wielka Brytania i Irlandia	725	716	718
Iberia (Hiszpania, w tym Citresa + Portuga-lia)	1 199	1 177	1 199
Pracownicy etatowi	3 425	3 401	3 399
Według płci			
Kobiety	1 185	1 181	1 177
Mężczyźni	2 240	2 219	2 221
Osoby niebinarne	0	1	1
Według regionu			
Beneluks	102	103	102
EECM (w tym Polska)	171	185	192
Francja	1 265	1 276	1 250
Wielka Brytania i Irlandia	706	691	686
Iberia (Hiszpania, w tym Citresa + Portuga-lia)	1 181	1 146	1 169

Pracownicy	2023	2024	2025
Pracownicy tymczasowi	122	139	188
Według płci			
Kobiety	67	83	98
Mężczyźni	55	56	90
Według regionu			
Beneluks	5	4	13
EECM (w tym Polska)	30	19	29
Francja	50	60	84
Wielka Brytania i Irlandia	19	25	32
Iberia (Hiszpania, w tym Citresa + Portuga-lia)	18	31	30
Pracownicy pełnoetatowi	3 410	3 405	3 487
Według płci			
Kobiety	1 148	1 160	1 202
Mężczyźni	2 262	2 245	2 284
Osoby niebinarne	0	1	1
Według regionu			
Beneluks	96	97	109
EECM (w tym Polska)	182	184	205
Francja	1 288	1 308	1 310
Wielka Brytania i Irlandia	682	675	680
Iberia (Hiszpania, w tym Citresa + Portuga-lia)	1 162	1 142	1 183

Pracownicy	2023	2024	2025
Pracownicy niepełnoetatowi	137	134	100
Według płci			
Kobiety	104	104	73
Mężczyźni	33	30	27
Według regionu			
Beneluks	11	10	6
EECM (w tym Polska)	19	20	16
Francja	27	28	24
Wielka Brytania i Irlandia	43	41	38
Iberia (Hiszpania, w tym Citresa + Portugalia)	37	35	16
Nowi pracownicy	590	476	434
Według płci			
Kobiety	257	242	194
Mężczyźni	333	234	240
Według wieku			
Poniżej 30 roku życia	235	216	185
Od 30 do 50 roku życia	301	234	206
Powyżej 50 roku życia	54	26	43
Według regionu			
Beneluks	28	11	24
EECM (w tym Polska)	45	32	34
Francja	219	217	161
Wielka Brytania i Irlandia	112	91	88
Iberia (Hiszpania, w tym Citresa + Portugalia)	186	125	127

Pracownicy	2023	2024	2025
Rotacja pracowników (%)	538 (15,2)	511 (14,4)	485 (13,5)
Według płci			
Kobiety	235	242	222
Mężczyźni	303	269	263
Według wieku			
Poniżej 30 roku życia	167	166	149
Od 30 do 50 roku życia	228	248	226
Powyżej 50 roku życia	143	97	110
Według regionu			
Beneluks	21	17	21
EECM (w tym Polska)	41	33	26
Francja	208	217	196
Wielka Brytania i Irlandia	83	99	93
Iberia (Hiszpania, w tym Citresa + Portugalia)	185	145	149
Pracownicy objęci układami zbiorowymi pracy (%)	62,1	71,0	76,1
Pracownicy fabryk²²	1 093	1 073	1 106

Różnorodność, równość i inkluzyność	2023	2024	2025
Wszyscy pracownicy			
Według płci			
Kobiety (%)	35,3	35,7	35,6
Mężczyźni (%)	64,7	64,3	64,4
Osoby niebinarne (%)	0,0	< 0,1	< 0,1
Według wieku			
Poniżej 30 roku życia (%)	10,8	10,8	10,5
Od 30 do 50 roku życia (%)	59,3	58,3	57,0
Powyżej 50 roku życia (%)	29,9	30,9	32,4
Zarząd ¹⁰			
Według płci			
Kobiety (%)	80,0	50,0	50,0
Mężczyźni (%)	20,0	50,0	50,0
Według wieku			
Poniżej 30 roku życia (%)	0,0	0,0	0,0
Od 30 do 50 roku życia (%)	20,0	17,7	33,3
Powyżej 50 roku życia (%)	80,0	83,3	66,7

Różnorodność, równość i inkluzyność	2023	2024	2025
Komitet Wykonawczy SBFE			
Według płci			
Kobiety (%)	50,0	50,0	46,2
Mężczyźni (%)	50,0	50,0	53,8
Według wieku			
Poniżej 30 roku życia (%)	0,0	0,0	0,0
Od 30 do 50 roku życia (%)	21,4	25,0	30,8
Powyżej 50 roku życia (%)	78,6	75,0	69,2
Kadra kierownicza wyższego szczebla			
Według płci			
Kobiety (%)	38,5	46,2	35,7
Mężczyźni (%)	61,5	53,8	64,3
Według wieku			
Poniżej 30 roku życia (%)	0,0	0,0	0,0
Od 30 do 50 roku życia (%)	23,1	38,5	35,7
Powyżej 50 roku życia (%)	76,9	61,5	64,3

Różnorodność, równość i inkluzywność	2023	2024	2025
Kierownictwo najwyższego szczebla			
Według płci			
Kobiety (%)	39,8	38,7	37,2
Mężczyźni (%)	60,2	61,3	62,8
Według wieku			
Poniżej 30 roku życia (%)	0,0	0,0	0,0
Od 30 do 50 roku życia (%)	56,1	55,6	50,4
Powyżej 50 roku życia (%)	43,9	44,4	49,6
Kierownictwo średniego szczebla			
Według płci			
Kobiety (%)	47,9	44,8	45,1
Mężczyźni (%)	52,1	55,2	54,9
Według wieku			
Poniżej 30 roku życia (%)	13,8	11,6	11,0
Od 30 do 50 roku życia (%)	64,1	62,3	62,0
Powyżej 50 roku życia (%)	22,1	26,1	27,0

Różnorodność, równość i inkluzywność	2023	2024	2025
Młodszy pracownicy			
Według płci			
Kobiety (%)	22,3	20,0	19,4
Mężczyźni (%)	77,7	79,9	8,5
Osoby niebinarne (%)	0,0	0,1	0,1
Według wieku			
Poniżej 30 roku życia (%)	8,6	10,7	11,0
Od 30 do 50 roku życia (%)	55,0	51,9	49,6
Powyżej 50 roku życia (%)	36,4	37,4	39,4
Stosunek podstawowego wynagrodzenia kobiet do mężczyzn			
Kadra kierownicza wyższego szczebla (wskaźnik)	0,93	0,88	0,95
Kierownictwo najwyższego szczebla (wskaźnik)	0,96	0,95	0,95
Kierownictwo średniego szczebla (wskaźnik)	0,96	1,04	1,05
Pracownicy (wskaźnik)	0,97	0,96	0,96
Stosunek wynagrodzenia kobiet do mężczyzn ²³			
Kadra kierownicza wyższego szczebla (wskaźnik)	0,98	0,83	0,88
Kierownictwo najwyższego szczebla (wskaźnik)	0,96	0,94	0,94
Kierownictwo średniego szczebla (wskaźnik)	0,96	1,05	1,06
Pracownicy (wskaźnik)	0,97	0,96	0,96
Urlop rodzinny			
Pracownicy uprawnieni do skorzystania z urlopu rodzinnego (%)	100,0	100,0	100,0
Uprawnieni pracownicy, którzy skorzystali z urlopu rodzinnego (%)	22,2	20,7	34,3

Zdrowie i bezpieczeństwo	2023	2024	2025
Pracownicy, których praca jest objęta systemem zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy (certyfikat ISO 45001)	100	100	100
Liczba urazów powodujących niezdolność do pracy ¹²	38	48	48
Wskaźnik częstotliwości wypadków powodujących niezdolność do pracy (liczba wypadków powodujących niezdolność do pracy na 200 000 przepracowanych godzin)	1,05	1,39	1,39
Całkowity wskaźnik częstotliwości wypadków podlegających zgłoszeniu (liczba wszystkich wypadków podlegających zgłoszeniu na 200 000 przepracowanych godzin)	1,62	2,08	1,8
Liczba zgonów w wyniku urazów związanych z pracą	0	1	0
Wskaźnik śmiertelności w wyniku wypadków przy pracy (liczba ofiar śmiertelnych wypadków przy pracy na 200 000 przepracowanych godzin)	0	0,029	0
Liczba poważnych urazów związanych z pracą	2	1	19
Wskaźnik poważnych wypadków przy pracy (liczba poważnych wypadków na 200 000 przepracowanych godzin)	0,05	0,03	0,55
Liczba przepracowanych godzin	7 048 000	6 744 131	6 885 554
Liczba zarejestrowanych przypadków pogorszenia stanu zdrowia związanego z pracą	0	0	23
Liczba zgonów w wyniku złego stanu zdrowia związanego z pracą	0	0	0
Liczba dni nieobecności z powodu urazów związanych z pracą i wypadków śmiertelnych związanych z pracą, pogorszenia stanu zdrowia związanego z pracą i śmierci wynikającej ze stanu zdrowia osób niebędących pracownikami	300	253	2 269

Prawa człowieka	2023	2024	2025
Kwota istotnych grzywien, kar i odszkodowań za szkody wynikające z naruszeń dotyczących czynników społecznych i praw człowieka (€)	0	0	0
Liczba poważnych naruszeń praw człowieka i incydentów związanych z pracownikami	0	0	0
Liczba poważnych naruszeń praw człowieka i incydentów związanych z pracownikami, które są przypadkami nieprzestrzegania Wytycznych ONZ i Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych	0	0	0
Kwota istotnych grzywien, kar i odszkodowań za poważne naruszenia praw człowieka i incydenty związane z własnymi pracownikami (€)	0	0	0

Łańcuch dostaw	2023	2024	2025
% dostawców surowców i opakowań zarejestrowanych w Sedex (€)	78	67 ²⁴	78
Dostawcy oceniani pod kątem wpływu społecznego i środowiskowego (Surowce + opakowanie) / (Surowce + Opakowanie + Dostawcy/CO ₂ / / Środki chemiczne/Palety)	226 / 238	249 / 262	249 / 262
Dostawcy wskazani jako mający istotny rzeczywisty i potencjalny wpływ (Surowce + opakowanie) / (Surowce + Opakowanie + Dostawcy/CO ₂ / / Środki chemiczne/Palety)	16 / 16	26 / 28	26 / 28

Nauka i rozwój	2023	2024	2025
Pracownicy, którzy ukończyli Indywidualne Plany Rozwoju (%)	74	68	81
Łączna liczba godzin szkoleń online w SBFE (w godzinach)	9 483	97 367 ¹⁴	70 376 ¹⁴
Średnia liczba godzin szkoleń online na pracownika (w godzi-nach)	2,7	27,1	19,0

Przypisy końcowe

- 1 Dane historyczne dotyczące emisji zostały ponownie przeliczone w związku z kilkoma korektami. Obejmują one zaktualizowane i bardziej szczegółowe współczynniki emisji (np. dotyczące pojazdów wycofanych z eksploatacji oraz samochodów ciężarowych z napędem elektrycznym), wykorzystanie danych dostawców oraz współczynników emisji specyficznych dla poszczególnych dostawców, a także zmiany metodologiczne zgłoszone przez spółkę Suntory (takie jak realokacja emisji między kategoriami oraz wyłączenie emisji wynikających ze zużycia energii przez konsumentów). Dodatkowe poprawki dotyczyły zagadnień takich, jak podwójne liczenie, nieścisłości w danych SAP oraz dane dotyczące podróży służbowych. W miarę możliwości stosuje się obecnie również bardziej szczegółowe dane na poziomie regionu lub obiektu (np. ekologiczna energia elektryczna w obiektach klientów). W związku z tym zaktualizowano wartości referencyjne SBFE dotyczące śladu węglowego za rok 2019 oraz na lata 2020–2024, przy czym zrewidowana wartość referencyjna za rok 2019 jest o około 6% niższa od pierwotnej.
- 2 W 2025 roku zmieniliśmy metodologię obliczania wskaźnika dotyczącego możliwości recyklingu, przechodząc z podejścia opartego na wolumenie na podejście oparte na poszczególnych produktach. Zmiana ta nadaje jednakową wagę wszystkim produktom nienadającym się do recyklingu, niezależnie od wolumenu ich sprzedaży. W rezultacie produkty sprzedawane w mniejszych ilościach są teraz lepiej widoczne, co pomaga skoncentrować działania na wyeliminowaniu wszystkich pozostałych opakowań nienadających się do recyklingu.
- 3 Dane historyczne dotyczące odpadów zostały zaktualizowane w wyniku wzrostu dokładności naszych platform gromadzenia danych, co pozwoliło nam zweryfikować i skorygować wcześniej podane wartości.
- 4 Zakres odpadów żywnościowych został ponownie określony w 2023 roku, aby objąć 100% łańcucha dostaw żywności SBFE i wykluczyć żywność wykorzystaną do produkcji paszy dla zwierząt i przekazaną do banków żywności.
- 5 Objętość pobranej wody na kilolitr wyprodukowanych napojów. .
- 6 Dane historyczne dotyczące zasobów wodnych zostały zaktualizowane w wyniku wzrostu dokładności naszych platform gromadzenia danych, co pozwoliło nam zweryfikować i skorygować wcześniej podane wartości. Miało to znikomy wpływ na nasze dane związane z celami.
- 7 Aby produkt został uznany za "zrównoważony", zarówno uprawa, jak i przetwarzanie/pakowanie surowców muszą być certyfikowane zgodnie z normą zatwierdzoną przez SBFE.
Certyfikaty i normy dotyczące rolnictwa: Status „Srebrny” lub wyższy w ramach oceny zrównoważonego rolnictwa (FSA) prowadzonej przez Inicjatywę na rzecz Zrównoważonego Rolnictwa (SAI) lub równoważna akredytacja zgodna z wytycznymi SAI (wyniki porównawcze FSA).
Certyfikaty i normy dotyczące przetwarzania/pakowania: Zgodność z normą SMETA, certyfikat B Corp, certyfikat Rainforest Alliance 2020 dotyczący zrównoważonego rolnictwa i łańcuchów dostaw, SA8000.
- 8 Całkowita wartość przekazanych produktów.
- 9 Wsparcie finansowe dla partnerów i programów społecznych.
- 10 Dotyczy Rady Dyrektorów OSH BV, która nie obejmuje podmiotów z Wielkiej Brytanii i Irlandii
- 11 Liczba wszystkich zarejestrowanych urazów na 200 000 przepracowanych godzin.
- 12 Dane dotyczące wypadków powodujących niezdolność do pracy z lat 2023 i 2024 zostały zaktualizowane w wyniku zmiany systemu na początku 2025 roku oraz kompleksowego przeglądu dokumentacji wypadków, co miało na celu poprawę dokładności danych. W wyniku tego przeglądu w każdym roku wykryto po jednym dodatkowym wypadku powodującym niezdolność do pracy.
- 13 Liczba urazów powodujących niezdolność do pracy na 200 000 przepracowanych godzin..
- 14 Uwzględniając wszystkie wyświetlenia, w tym ukończone szkolenia
- 15 *Przychody z sześciu najlepiej sprzedających się marek (Oasis Light, Orangina Light, Schweppes Light, Lucozade Zero, Ribena Ready-to-Drink i Ribena Squash). Wszystkie marki używają niskokalorycznych substancji słodzących, bez dodatku cukru.
- 16 Dane historyczne dotyczące cukru zostały przeliczone ponownie w związku ze zmianami w procesach zarządzania danymi. Spowodowało to wzrost wartości bazowej z 2015 roku oraz zmiany danych za lata 2023 i 2024
- 17 Nazwa tego wskaźnika została zmieniona z „Cukier wyeliminowany dzięki zmianom w składzie”, aby uwzględnić fakt, że po ponownym obliczeniu danych historycznych spadek zawartości cukru uwzględnia łączny wpływ zmian w recepturach oraz zmian wielkości produkcji.
- 18 Dane za lata 2023 i 2024 zostały skorygowane tak, aby uwzględniały wyłącznie reklamacje konsumentów i użytkowników końcowych; reklamacje klientów, które były uwzględniane dotychczas, zostały usunięte.
- 19 Całkowite emisje obliczone na podstawie wartości z zakresu 2 (rynkowych).
- 20 Wielkość produkcji w zakładach rozlewniczych i fabrykach koncentratów należących do SBFE oraz produkcja marek SBFE przez producentów kontraktowych i franczyzobiorców.
- 21 Pobór wody w Toledo..
- 22 Pracownicy zakładów we Francji, Wielkiej Brytanii i Irlandii oraz w Hiszpanii.
- 23 Wynagrodzenie obejmuje pensję, premie oraz premie długoterminowe.
- 24 W tabeli danych z poprzedniego roku wartość ta została błędnie podana jako 78%. Prawidłowa wartość została uwzględniona w opisie w niniejszym sprawozdaniu oraz w podsumowaniu..



SUNTORY
BEVERAGE & FOOD EUROPE