



Informe de sostenibilidad de

Suntory Beverage & Food Europe 2025





Índice

Introducción	03
Nuestras bebidas	07
Nuestros recursos	11
Nuestra sociedad	20
Nuestros socios y nosotros	23
Nuestros datos sobre sostenibilidad	32

Acerca de este informe

Este es el cuarto informe de sostenibilidad de Suntory Beverage & Food Europe (SBFE). SBFE forma parte de Suntory Beverage & Food (SBF) que a su vez es miembro de Suntory Group, grupo empresarial integrado por empresas como SBF GB&I, SBF France, SBF Iberia y SBF EECM-Benelux. Nuestro portfolio incluye marcas como La Casera, Lucozade, May Tea, Oasis, Orangina, Pulco, Ribena y Schweppes. Oasis y Schweppes son propiedad de SBFE y se comercializan en los mercados en los que opera la compañía. Por lo tanto, todas las referencias a estas marcas en este informe deben interpretarse en ese contexto.

Este informe actualiza los avances de nuestra estrategia «Growing for Good» en el año 2025, particularmente en lo relativo a nuestros objetivos, así como en aquellos ámbitos en los que hemos observado desarrollos significativos o cambios sustanciales. Este es el motivo de no tratar ahora en detalle todos los elementos estratégicos. Si desea obtener una visión general completa de nuestro enfoque en cada uno de los ámbitos de nuestra estrategia «Growing for Good», puede consultar nuestros informes de sostenibilidad de los años 2023 y 2024. Si lo que necesita es más información sobre nuestra estrategia general, que incluye nuestro enfoque en relación a la gestión del riesgo y la gobernanza de la sostenibilidad, puede consultar nuestra [Estrategia de Sostenibilidad SBFE](#).

La verificación independiente de nuestros datos sobre el carbono y las emisiones de alcance 1, 2 y 3 en 2025, así como sobre la reducción del consumo de agua, por parte de KPMG aún está en trámite.



Carta del director ejecutivo

Cuando miro atrás al año 2025, me enorgullece comprobar los avances conseguidos en nuestra agenda de sostenibilidad «Growing for Good». Ha sido un año en el que no solo la sostenibilidad, sino especialmente la diversidad, la equidad y la inclusión (DEI) han tenido que hacer frente a los desafíos del panorama mundial. Ha habido una reducción de la normativa en lo relativo a dar parte sobre asuntos de sostenibilidad y cambio climático, y ello ha ocurrido tanto en EE. UU. como en la UE.

Los desafíos legales asociados a las iniciativas de diversidad, equidad e inclusión (DEI) aumentaron como consecuencia de un mayor escrutinio sobre las iniciativas empresariales en este ámbito.

Todo ello sucede en el marco de una continua incertidumbre, disrupción y turbulencia económica, donde la resiliencia y el crecimiento empresarial nunca han sido tan críticos como ahora. Por ello, centramos la atención en un enfoque que prima la contribución de cada una de las partes de nuestra organización en la creación de valor a largo plazo. Asimismo, seguimos lidiando con el desafío inherente de lo que supone el crecimiento para nuestras emisiones y nuestra utilización de recursos, así como el trabajo que se requiere para desvincular ambas cuestiones.

A pesar de estos obstáculos, me siento agradecido y me alienta la pasión de nuestro personal y la determinación de toda nuestra empresa de continuar promoviendo un desarrollo sostenible.

Es igualmente un orgullo el compromiso iniciado con #AccelerateAction en materia de DEI. Este es nuestro primer año como parte de LEAD Network, una organización sin ánimo de lucro, líder en la promoción de la igualdad de género en el sector de los bienes de consumo y el comercio minorista. En SBFE, las mujeres han compartido sus propias experiencias y su impacto en el ámbito internacional, y ahora disponemos de Grupos de Impacto de Empleados (Employee Impact Groups, EIG) que, asistidos por nuestros aliados, ya son activos en todos los países en los que operamos.

La inversión en nuestro personal es central para la construcción de una organización más segura y competente. Hemos lanzado este año el programa de formación Zero Harm («Cero Daños») en toda la empresa, impartiendo más de 70.000 horas de formación gracias a nuestra plataforma MySU. Construyendo una cultura en la que las personas tienen acceso real al desarrollo, a todos los niveles, es cómo convertimos el crecimiento individual en resiliencia colectiva.

Otros aspectos destacados del año son los siguientes:

- El desarrollo del primer Plan de Transición Climática de SBFE, que traza el rumbo a seguir para conseguir la descarbonización, sin dejar de crecer de forma sostenible.
- La realización de una evaluación ambiental, en la que se analiza el impacto en la naturaleza y la dependencia que tienen de ella nuestras operaciones y nuestra cadena de suministro.
- La priorización de nuestro personal a través de la implantación del programa Zero Harm.

- La reducción del contenido de azúcar de nuestras bebidas en un 33 % con respecto a los niveles del año base, 2015.
- La donación de más de 1.170.000 € para causas benéficas e iniciativas comunitarias.

El progreso rara vez es lineal. Los contratiempos y los retos son inevitables, más aún dentro de un contexto cada vez más turbulento, que probablemente seguirá siendo así en 2026 y en años posteriores.

Constato en el día a día, en la acción o el gesto de alguno de nuestros «suntorianos», el reflejo de su ánimo, valentía y compromiso. Cada una de estas contribuciones individuales, consideradas en conjunto, son las que siguen sustentando nuestra ambición y haciendo realidad nuestra visión de «Growing for Good».



Pierre Decroix

Director ejecutivo,
Suntory Beverage
& Food Europe

Aspectos destacados de 2025



Nuestras bebidas

Un 33 % menos de azúcar añadido en nuestras bebidas en comparación con 2015.

Un volumen de bebidas vendidas con menos de 5 g/100 ml de azúcar

3,5 veces

superior en comparación con 2015.

El 63 % de las bebidas vendidas contienen menos de 5 g de azúcar/100 ml.



Nuestros recursos

Una reducción del **20,2 %** de nuestra huella de carbono global desde 2019¹, y colaboramos con Pilario para integrar el análisis de ciclo de vida (ACV) en nuestros procesos de innovación.

Un 53 % de plástico reciclado en todo nuestro portfolio, que supera nuestro objetivo del 50 %.

Colaboramos con Natuurpunt para ayudar a recuperar la capacidad de amortiguación de agua y carbono de las turberas en Grote Netewoud, en Bélgica.



Nuestra sociedad

521.099 € destinados a causas benéficas mediante donaciones directas a organizaciones benéficas, fondos compensatorios de la empresa y donaciones de los empleados realizadas mediante retenciones voluntarias en nómina, además de los refrescos donados por valor de 266.304 €.

Se han destinado **388.325 €** de apoyo financiero a socios comunitarios para iniciativas tales como «Mizuiku» y «Guardianes del Tajo».

Más de 4.500 horas de voluntariado para apoyar a nuestras comunidades, lo cual supone un incremento interanual en las horas de voluntariado por empleado.



Nuestros socios y nosotros

Puesta en marcha de MyCareer, nuestro nuevo mercado de talentos, con nuestros empleados de SBFE.

Adoptamos la Política de Derechos Humanos del Grupo Suntory, que refuerza nuestro compromiso con el respeto y la protección de los derechos humanos en todas nuestras operaciones, así como en la cadena de suministro.

Una tasa de frecuencia de lesiones registrables totales (TRIFR) de 1,8, frente al 2,08 de 2024, lo cual refleja el impacto inicial de nuestro programa Zero Harm.



«Growing for Good»

Nuestro propósito en Suntory es «inspirar el brillo de la vida, creando experiencias significativas para las personas, en armonía con la naturaleza», y sabemos que no podemos lograrlo sin el brillo de la tierra, las personas y las comunidades.

Esta intención está respaldada por la idea de «Growing for Good» que, además de ser uno de nuestros tres valores, es también la base y el marco rector de la estrategia de sostenibilidad de nuestra empresa. En SBFE estamos firmemente convencidos de que tanto el «bien» (good) como el «crecimiento» (growth) son igualmente importantes y están íntimamente vinculados. Cuanto más grandes seamos, mayor será nuestro impacto positivo.

Nuestro marco de sostenibilidad «Growing for Good» define los impactos sociales y ambientales de nuestra empresa, y se compone de cuatro pilares: (i) nuestras bebidas, (ii) nuestros recursos, (iii) nuestra sociedad y (iv) nuestros socios y nosotros. Este marco conforma la base de nuestra estrategia.

Nuestro marco «Growing for Good» está alineado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas. Desde sus inicios en 2018, hemos ido actualizando no solo el marco, sino la estrategia, a partir de un compromiso constante con las partes interesadas y un seguimiento continuo de las cuestiones emergentes. Para más detalle sobre esta cuestión, se puede acceder a los resultados obtenidos en nuestras evaluaciones de doble materialidad (véase la [Estrategia de Sostenibilidad de SBFE](#)), así como a nuestro Plan de Transición Climática y nuestra evaluación ambiental (véase [«Nuestros recursos»](#)).



Nuestras bebidas



Nuestros recursos



Nuestra sociedad



Nuestros socios y nosotros



Avances en nuestras metas

Pilar	Objetivo	2025	Estado
Nuestras bebidas	Reducción del 35 % de azúcar añadido en nuestras bebidas en 2025, respecto al año base 2015	33 %	Casi se cumple
	Se duplica el volumen de bebidas vendidas con menos de 5 g/100 ml de azúcar en 2025, respecto al año base 2015	3,5x	Superado
Nuestros recursos	Reducción del 50 % de las emisiones de GEI de alcance 1 y 2 para 2030, respecto al año base 2019 ¹	-22,1 %	A tiempo o por delante
	Reducción del 30 % de las emisiones de alcance 3 para 2030, respecto al año base 2019 ¹	-20,1 %	A tiempo o por delante
	Un 50 % de envasado de plástico reciclado (rPET) en toda nuestro portfolio en 2025	53 %	Superado
	El 100 % de packaging reciclable en 2025 ²	92,8 %	No se cumple
	Cero residuos procedentes de fábricas y almacenes propiedad de SBFE acaban en el vertedero ³	0,2 %	Casi se cumple
	Se recicla el 99 % de nuestros residuos no peligrosos procedentes de fábricas y almacenes propiedad de SBFE para 2030 ³	96,3 %	A tiempo o por delante
	Reducción del 50 % de los residuos de alimentos para 2030, respecto al año base 2019 ⁴	+231 %	Precisa atención
	Reducción del 20 % de la intensidad hídrica en nuestras operaciones directas para 2030, respecto al año base 2015 ^{5, 6}	-12,8 %	A tiempo o por delante
	El 75 % de nuestros materiales agrícolas es sostenible en 2025 (el 100 % para 2030) ⁷	64 %	No se cumple en 2025 A tiempo para 2030





Nuestras bebidas

08 Retrospectiva de una década
de reducción de azúcar

Retrospectiva de una década de reducción del azúcar

Consideramos que los consumidores han de tener la opción de disfrutar de productos más sanos y con buen sabor, sin que por ello tengan que renunciar a nada. Esa convicción ha impulsado una década de actividad a través de la reformulación, así como el replanteamiento y la reinención de las bebidas que ofrecemos en Europa.

En 2015, nos marcamos un ambicioso objetivo: la reducción de un 35 % de azúcar añadido en toda nuestra gama de bebidas en el plazo de una década. Pasada esa década, nos ha faltado muy poco para cumplir dicho objetivo. Hemos logrado una reducción del 33 %, lo cual es resultado de una reformulación orientada, inversiones sostenidas y amplios conocimientos técnicos.

En este informe anual, analizamos cómo transformamos nuestras bebidas, nuestros ingredientes y nuestro enfoque hacia el cuidado de la salud del consumidor. Este ha sido un cambio que ha remodelado numerosos aspectos de nuestro negocio: desde aspectos de I+D y conocimiento del consumidor hasta aspectos de marca y envasado. Toda esta transformación ha ido guiada por la convicción de que unas mejores bebidas no deben ir en detrimento del buen gusto.

Convirtiendo ambición en resultados

En los últimos diez años, con la reformulación de más de 300 bebidas, en un proceso que ha requerido tiempo, ciencia y perseverancia, hemos conseguido:

una reducción del	un volumen de ventas	un
33 %	3,5	63 %
de azúcar añadido en comparación con nuestro año base, 2015;	veces superior de bebidas con menos de 5 g de azúcar/100 ml;	de las bebidas vendidas contienen menos de 5 g de azúcar/100 ml.

Este progreso forma parte de un cambio más amplio dentro del sector, que amplía las opciones de los consumidores y promueve una nutrición más sana. En 2019, nos sumamos a otras empresas del sector a través de la Asociación Europea de Refrescos (European Soft Drinks Association, UNESDA), y acordamos un compromiso para 2025: reducir en un 10 % el contenido de azúcar añadido en los refrescos europeos, en promedio, un objetivo que hemos superado con creces.

Cómo lo hicimos:

Escuchando, aprendiendo, reformulando

La reducción de azúcar en todas nuestras bebidas, sin renunciar a su tan apreciado sabor, supuso el replanteamiento de los ingredientes y las fórmulas, junto con la gestión de las expectativas del consumidor.

Centramos nuestra atención en dos rutas clave:

- 1 La reformulación de los productos favoritos existentes,** reduciendo el contenido de azúcar sin comprometer el sabor.
- 2 La creación de nuevas opciones con reducción de azúcar,** ofreciendo una mayor variedad a aquellos consumidores que buscan bebidas más sanas.

Una forma única de entender a los consumidores

Nuestro enfoque orientado hacia el consumidor se basa en dos principios japoneses: «Gemba» o ir al lugar donde se toman las decisiones reales, y «Seikatsusha» o reconocer toda la complejidad de la vida de las personas. No nos basamos únicamente en los datos, sino que invertimos tiempo en el mundo real, para comprender cómo las personas viven, eligen y disfrutan de nuestras bebidas. Esta perspectiva nos ayuda a innovar con bebidas que verdaderamente encajan en las rutinas, los valores y las expectativas de las personas.



La reformulación de bebidas tan emblemáticas como Orangina, Oasis y Ribena no ha sido tarea fácil: el azúcar desempeña un papel fundamental en el sabor y la textura, y las expectativas de los consumidores son muy altas. Además, cada país tiene sus preferencias y requisitos normativos, por eso no existe un enfoque único válido para todos. En Francia, por ejemplo, la reducción de azúcar fue gradual en todas nuestras fórmulas, lo cual ayudó a los consumidores a acostumbrarse a un sabor menos dulce.

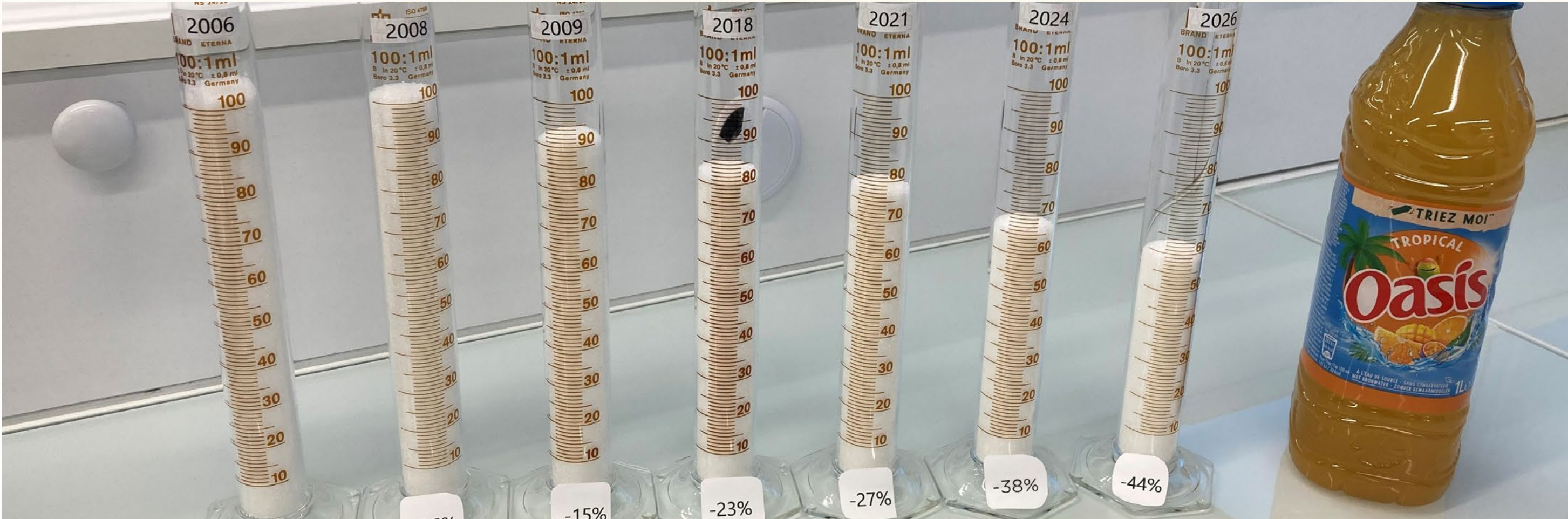
En el caso de Oasis Tropical, nuestro enfoque a largo plazo deriva en una fórmula que en 2025 logra reducir el contenido de azúcar en un 44 %, en comparación con la fórmula original del año 2006, y es resultado de cinco fases graduales de reformulación planificada.

Otro aspecto igualmente importante a destacar es nuestra labor en la oferta de opciones reales a nuestros consumidores. Hemos ampliado nuestra gama de productos, bebidas con

menos azúcar y sin azúcar, junto con nuestras bebidas originales; y hemos lanzado un etiquetado claro sobre el tamaño de la porción y el contenido nutricional, lo cual ayuda a los consumidores a tomar decisiones fundamentadas y con confianza.

Sacar adelante nuestra estrategia ha supuesto invertir en innovación, así como equilibrar la retroalimentación inmediata conseguida con los objetivos a largo plazo marcados, lo cual ha supuesto:

- invertir en I+D a largo plazo con expertos especializados en sabor y nutrición;
- abrir en 2022 un nuevo laboratorio de I+D por valor de 2 millones de euros en París para acelerar la innovación;
- establecer un objetivo de reducción de azúcar y crear una base de datos para hacer seguimiento de los niveles de azúcar en toda nuestra gama de productos; e
- informar de nuestros avances, respetando estrictamente el [Código de Conducta de la UE sobre Prácticas Empresariales y de Comercialización Responsables](#).



Hitos clave en el camino

2018–2019

Las reformulaciones de Lucozade y Ribena conforman casi una cuarta parte de nuestra reducción total de azúcar, lo cual ha acelerado notablemente nuestro progreso.

2021–2022

La dinámica continúa en España y Francia, donde importantes reformulaciones en Schweppes, Oasis y Orangina propiciaron reducciones adicionales. Este esfuerzo se ve respaldado por una estrecha colaboración con SBF Tokyo y el uso de tecnologías, tanto propias como externas, en un ejercicio que está guiado por las expectativas «Seikatsusha» y que potencia el valor único de nuestras bebidas.

2024–2025

En Francia, continuamos con nuestra estrategia de reducción de azúcar en nuestras marcas más vendidas, como Oasis y Orangina, y ello nos ayuda a pasar de una reducción del 30 % (en 2024) al 33 % (en 2025).

Reducción de azúcar en todo nuestro portfolio



55 %

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



71 %

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



34 %

2015: 9.1 g/100 ml
2025: 6 g/100 ml



65 %

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



46 %

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

De cara al futuro:
Construyendo sobre una década de progreso

La reducción de un 33 % de azúcar añadido durante la última década marca un hito significativo y es una base sólida para iniciativas futuras. Aunque no hemos cumplido el objetivo inicial de reducción del 35 % en 2025, nos hemos quedado cerca y nuestra meta es llegar aún más lejos.

Hemos establecido dos nuevos objetivos. Para 2030 nos proponemos:

- reducir en un 40 % los azúcares totales en todo nuestro portfolio, en comparación con 2015, y
- que dos tercios del volumen total de SBFE contenga menos de 5 g de azúcar/100 ml.

Este nuevo capítulo se fundamenta en la experiencia de años de reformulación e innovación de ingredientes, así como en nuestro compromiso de ofrecer las mejores opciones. Somos conscientes de que los nuevos objetivos son ambiciosos, pero estamos seguros de que pueden cumplirse mediante la reformulación continua de nuestras principales marcas y la expansión de nuestras fórmulas con menos contenido de azúcar en nuevos mercados.

Nuestra trayectoria demuestra lo que es posible hacer cuando la salud, el sabor y la confianza guían las decisiones. Queremos pues capitalizar el momento, y en nuestra dinámica de «Growing for Good» continuar con la misma curiosidad, ir superando límites, ir subiendo el listón y seguir invirtiendo en la producción de bebidas más sanas que da gusto elegir.



Nuestros recursos

- 12 Reducción de emisiones para alcanzar el cero neto
- 14 Acelerar el packaging sostenible y circular
- 16 Gestión del agua
- 18 Reducción de residuos
- 19 Agricultura sostenible

Reducción de emisiones para alcanzar el cero neto

Dado que las temperaturas globales están en continuo aumento, tomar decisiones firmes contra el cambio climático es vital. Reducir las emisiones en toda nuestra cadena de valor ayuda a proteger los recursos naturales, salvaguardar nuestra actividad económica a largo plazo y apoyar a las comunidades que servimos.

Reducción de nuestra huella de carbono

En 2025, nuestra huella de carbono global se reduce en un 1,9 %, es decir, supone una reducción del 20,2 % con respecto al año base 2019, lo cual constata que seguimos por un buen camino para cumplir nuestros objetivos¹. Junto con este avance, hemos desarrollado nuestro Plan de Transición Climática, que nos presenta una hoja de ruta clara para seguir reduciendo las emisiones, en consonancia con nuestros objetivos a largo plazo.

Reducción del 50 % de las emisiones de GEI de alcance 1 y 2 para 2030, con respecto al año base 2019

En 2025, nuestras emisiones de alcance 1 disminuyeron un 1,3 %, es decir, conseguimos una reducción del 8,1 % con respecto a 2019¹. Este descenso fue consecuencia de varias medidas, entre las cuales destacamos: la instalación de equipos energéticamente eficientes, la sustitución de enfriadoras de absorción a vapor, por un sistema de compresores de amoníaco, y una mejora en la medición de servicios esenciales que identifican las áreas de alto consumo. Aunque nuestras emisiones de alcance 2 de mercado casi se duplican en 2025 (pasando de 35,6 tCO₂e a 68,9 tCO₂e), este aumento se calcula sobre una base muy baja, y aun así hemos reducido estas emisiones en un 99,3 % con respecto a 2019¹. En general, nuestras emisiones de alcance 1 y 2 han descendido un 22,1 % en comparación con el año base de 2019, es decir, seguimos por un buen camino para el año 2030

Reducción del 30 % de las emisiones de alcance 3 para 2030, con respecto al año base 2019

Nuestras emisiones de alcance 3 disminuyeron un 1,9 % en 2025, lo cual significa una reducción del 20,1 % con respecto al año base, 2019¹. Durante el año, conseguimos avances en soluciones de transporte bajas en carbono, incorporando biocombustibles, una logística optimizada y modelos de distribución con baja emisión de carbono, que seguiremos ampliando en 2026. Asimismo, hemos reforzado la calidad y la transparencia de la información que gestionamos en toda nuestra cadena de suministro. Aunque la recopilación y la validación de los datos primarios procedentes de los proveedores y los socios embotelladores sigue siendo un reto, estamos trabajando para resolver este tipo de cuestiones a través de la introducción de mejoras en los procesos de validación, la actualización de los sistemas y una colaboración más estrecha con los proveedores.

Avances en nuestra estrategia de Agricultura, Silvicultura y otros Usos de la Tierra (FLAG)

En 2025, calculamos las emisiones FLAG por primera vez y dimos un gran paso en el refuerzo de nuestra información climática, así como en la comprensión de las emisiones vinculadas a las materias primas agrícolas y al uso del suelo en nuestra cadena de valor. Teniendo en cuenta que estábamos iniciando nuestro inventario FLAG, reconocemos que la precisión y la cobertura de los datos han de mejorar con el tiempo, y estamos trabajando activamente en la mejora de la calidad de la información, lo cual supondrá un perfeccionamiento en metodologías y una mayor utilización de datos primarios específicos de los proveedores. Simultáneamente, estamos reforzando la colaboración con los proveedores prioritarios para facilitar una recopilación de datos más sólida y coherente sobre los impactos de las prácticas agrícolas y el uso del suelo.

Durante los próximos dos años, desarrollaremos una hoja de ruta específica para FLAG, en la que se establecerán claramente las prioridades y las acciones para abordar cuestiones relacionadas con las emisiones. Esta tarea quedará así estrechamente alineada con nuestra estrategia de agricultura regenerativa, que aboga por mejorar las prácticas de gestión de la tierra, crear resiliencia en las cadenas de suministro agrícolas y apoyar la reducción de las emisiones a largo plazo.

Reducción del
22,1 %
de las emisiones de GEI de alcance 1 y 2, en comparación con el año base 2019¹

Reducción del
20,1 %
de las emisiones de GEI de alcance 3, en comparación con el año base 2019¹



Fortalecimiento de la gobernanza climática y la divulgación de la información

En 2025 reforzamos la gobernanza climática y la divulgación de la información, mejorando la gestión de los riesgos relacionados con el clima y alineando aún más nuestras metodologías y procesos internos con los requisitos relativos a la divulgación, que a nivel europeo están en constante evolución. Con el fin de mejorar la transparencia y facilitar una toma de decisiones más rápida, hemos introducido un sistema de informes trimestrales en relación a la huella de carbono. En 2026 seguimos mejorando este sistema de divulgación, que agiliza nuestra actuación con información proveniente de todos los equipos.

Foco en la sostenibilidad a nivel de producto

En 2025, para una mayor reducción de la huella ambiental de nuestros productos, comenzamos a utilizar en toda nuestra empresa una nueva herramienta de ecodiseño de envases, así como la herramienta de análisis de ciclo de vida (ACV) de Pilario. Además, comenzamos a colaborar con el equipo de Investigación y Desarrollo para una mejor integración de los criterios ambientales en el desarrollo de las bebidas, lo cual permitirá ampliar la práctica del diseño ecológico más allá del envasado. En 2026, continuaremos expandiendo estas herramientas a todos los mercados e integrando aún más evaluaciones ambientales en lo relativo a la innovación y la decisión de las principales inversiones, con el fin de garantizar que los nuevos productos sean coherentes con nuestras metas climáticas. innovation and major investment decisions to ensure new products align with our climate ambitions.



Trazando rumbo en la reducción de emisiones con el primer Plan de Transición Climática de SBFE

Con el fin de comprender los principales causantes de nuestras emisiones, SBFE desarrolló en 2025 su primer Plan de Transición Climática. Para ello realizamos análisis detallados de la huella de carbono, evaluaciones de riesgos climáticos y modelización de escenarios. Este plan, por un lado, identifica acciones concretas de reducción, tales como mejorar la eficiencia energética, adoptar envases más ligeros y circulares, y reforzar el compromiso de los proveedores y, por otro lado, establece acciones prioritarias para desarrollar la resiliencia climática en todas nuestras operaciones. De igual modo, marca una ruta clara para que SBFE lleve a cabo la descarbonización sin dejar de crecer de forma sostenible. El plan fue aprobado formalmente por el Consejo de Administración de Orangina Schweppes Holding B.V. en diciembre de 2025.

Integración de análisis de ciclo de vida en el desarrollo de nuevos productos con Pilario

Disponer de datos de alta calidad es esencial para que nuestras emisiones netas de carbono tengan un valor igual a cero y para cumplir con nuestro objetivo. En 2025, nos asociamos con Pilario para integrar su plataforma digital de análisis de ciclo de vida (ACV) en nuestros procesos de innovación. Hemos introducido dos módulos: uno para el diseño ecológico del packaging y otro para los ACV de los refrescos. Este último módulo es una colaboración con UNESDA a nivel sectorial, y junto con otros actores del sector hemos desarrollado una metodología de huella de carbono de producto para los refrescos. Las metodologías de ACV con base científica de Pilario permiten a nuestros equipos no solo evaluar los impactos ambientales en cada etapa de desarrollo del producto, sino tomar decisiones más informadas para reducir nuestra huella. La plataforma nos ayudará a medir, comprender y, en última instancia, reducir el impacto ambiental de nuestros productos.

Collaboration Announcement

 Pilario

 SUNTORY
BEVERAGE & FOOD EUROPE

Making sustainability work,
the easy way.

Acelerar el packaging sostenible y circular

Para nuestra empresa, el packaging sostenible es esencial en la construcción de un sistema más circular. A pesar de que durante mucho tiempo el packaging de los refrescos se ha definido en base a criterios de conveniencia, ahora centramos nuestra atención en el diseño de botellas y envases que mantienen los materiales en uso durante más tiempo y reducen su impacto al final de su vida útil.

Somos la primera empresa de bebidas a nivel global que se ha marcado el objetivo de alcanzar un 100 % de packaging de plástico PET sostenible para 2030. Esto significa que optamos por utilizar plástico reciclado o plástico que no se ha fabricado a partir de combustibles fósiles, puesto que ambos tienen una huella de carbono menor que el plástico virgen.

🎯 Un 50 % de plástico reciclado (rPET) en toda nuestra gama de productos en 2025

A finales de 2025, superamos nuestro objetivo en relación al uso de plástico reciclado, marcado en el 50 %. Este año el uso de rPET en el packaging es del 53 %, por encima del 47 % registrado en 2024. En los productos que ya utilizan rPET al 100 % en Gran Bretaña e Irlanda, Francia y en Iberia, dirigimos ahora nuestra atención a garantizar que este cambio permanezca a largo plazo, y para ello hemos reforzado nuestras medidas en los procesos y la cadena de suministro. Asimismo, hemos aumentado el uso de rPET en otros mercados, por ejemplo, en Polonia, donde las botellas de Schweppes han pasado de tener el 30 % de rPET a tener el 100 %. En este proceso de aumento de contenido reciclado, y aunque nuestro objetivo está cumplido, experimentamos un retraso en ciertas líneas de trabajo, debido al alto coste y la volatilidad de los materiales reciclados. Por tanto, nuestro objetivo ahora es mantener el ritmo en estas líneas de trabajo durante 2026 mientras seguimos avanzando en el cumplimiento de nuestro objetivo para 2030.

🎯 Packaging primario 100 % reciclable en 2025

El 92,8 % de nuestro packaging primario es reciclable a finales de 2025², frente al 75 % en 2024. Esta mejora significativa se debe, en gran medida, a la transición a un formato de media manga en Lucozade Energy. Hemos conseguido que el 100 % del packaging primario fuera reciclable en Francia e Iberia, sustituyendo los artículos no reciclables restantes por alternativas reciclables, incluido el formato *bag-in-box*; y aunque la reciclabilidad global sigue por debajo de nuestro objetivo del 100 %, esperamos un mejor desempeño en 2026 con el cambio de formato previsto: una válvula sin silicona para los cierres de Lucozade Sport, así como una reciclabilidad completa en GB&I y EECM-Benelux en 2027. Seguiremos pues probando e implementando formatos de envase alternativos en estos mercados para acelerar el progreso.



Preparándonos para el Reglamento sobre Envases y Residuos de Envases de la UE (PPWR)

Durante 2025 continuamos revisando este reglamento de envasado y desarrollando planes de acción que garantizan el cumplimiento de los requisitos establecidos en materia de contenido reciclado, reciclabilidad y reutilización.

Integración del ecodiseño en el desarrollo de productos

Expandiremos en 2026 la utilización del módulo de Pilario sobre ecodiseño de packaging, y así aumentaremos la concienciación en lo relativo al ACV de los envases durante el proceso de desarrollo de nuevos productos (y para más información sobre el uso de la herramienta de ACV de Pilario, véase la página 13). La ampliación comenzará en Francia, y continuará en otros mercados durante 2027. Además, actualizaremos las pautas de ecodiseño en el reciclaje para nuestros equipos de desarrollo de packaging, en consonancia con las recomendaciones del sector del reciclaje.

Un 53 % de plástico reciclado en todo nuestro portfolio

Un 92,8 % de packaging primario reciclable²

Preparándonos para un óptimo Sistema de Depósito, Devolución y Retorno en Reino Unido

En 2027, el Reino Unido introducirá un Sistema de Depósito, Devolución y Retorno (SDDR, o Deposit Return Scheme, DRS). Se trata de un sistema sencillo que promueve el reciclaje añadiendo un pequeño depósito reembolsable a los envases de bebidas. Con nuestra implicación y apoyo financiero a la entidad responsable de su implementación, la Deposit Management Organisation, (DMO), estamos contribuyendo a estructurar este sistema depósito. Al mismo tiempo, estamos ayudando a consumidores y gobiernos en los preparativos para su lanzamiento, compartiendo los conocimientos obtenidos de nuestra detallada investigación de mercado y transmitiendo lo aprendido en la reciente implantación del DRS en Irlanda. En esta línea, seguimos abogando por un sistema único y coherente en todas las naciones de Reino Unido para facilitar el proceso entre los consumidores. Por último, a nivel interno, equipos multifuncionales están actualizando el envasado, los sistemas y la logística de nuestra empresa para que todo funcione a la perfección desde el primer día, velando por que el DRS sea pronto parte de nuestra cotidianidad en la empresa.



Gestión del agua

El agua sustenta no solo nuestros productos, sino los entornos naturales de los que dependemos. Es por ello que nos esforzamos en utilizarla de forma responsable, reduciendo el consumo en nuestras fábricas y apoyando la restauración de los ecosistemas que recargan nuestras fuentes de agua.

 Reducción del 20 % de la intensidad hídrica⁵ en nuestras operaciones directas para 2030 (con respecto al año base 2015)

A finales de 2025 hemos reducido nuestra intensidad hídrica en un 12,8 % con respecto a 2015, y mantuvimos el nivel de desempeño logrado en 2024^{5,6}. La mayor parte de este descenso procede de nuestras fábricas francesas e ibéricas, a partir de una revisión llevada a cabo en nuestros sistemas de limpieza in situ en Iberia, donde se identificaron oportunidades para reducir el consumo innecesario de agua. Los retos en GB&I, por el contrario, contrarrestan algunas de estas ganancias (véase [Abordar los desafíos de la reducción de agua en nuestro centro de producción de Coleford](#)). Aun así, seguimos por un buen camino para cumplir nuestro objetivo en 2030.

Mejora de la visibilidad y la vigilancia del consumo de agua

En 2025, reforzamos los procesos de gobernanza entre nuestros equipos de la cadena de suministro y el resto de la empresa, para así mejorar la supervisión de nuestros esfuerzos por reducir el consumo de agua. Actualmente, cada fábrica revisa mensualmente su desempeño, y los resultados nutren el

contenido del debate a nivel de mercado y, posteriormente, las revisiones a nivel de grupo. Este enfoque nos ayuda a detectar problemas con mayor prontitud, y a tomar medidas correctivas a tiempo cuando así se requiere.

Introducción de grupos de trabajo en sostenibilidad para proyectos de inversión

Comenzamos a introducir en 2025 grupos de trabajo en sostenibilidad para nuestros proyectos de inversión de capital, con el fin de garantizar que consideraciones ambientales se incorporen desde el principio. Estos grupos reúnen a compañeros de los departamentos de Sostenibilidad, Ingeniería, I+D y Calidad, creando un enfoque más alineado y coherente para el diseño de proyectos y la toma de decisiones. Esta colaboración ayudará a garantizar que las inversiones futuras respalden los objetivos de sostenibilidad de SBFE, incluido nuestro objetivo de reducción del consumo de agua, y aporten beneficios ambientales a largo plazo.

Reducción del

12,8 %

de la intensidad hídrica en nuestras operaciones directas^{5,6}





Abordar los desafíos de la reducción de agua en nuestro centro de producción de Coleford (RU)

La reducción del consumo de agua es especialmente importante en Coleford ya que ahí es donde está ubicada nuestra fábrica con mayor volumen de producción. En cambio, también ahí es donde el consumo de agua ha aumentado más en los últimos dos años, y en cierto modo, contrarresta los avances logrados en otras regiones. La introducción de tapones unidos al envase planteaba ciertos desafíos operativos, pero un análisis detallado de la causa raíz sacó a la luz que, junto a los factores técnicos, existían dinámicas de procesos y comportamientos más amplios que influían en el consumo de agua.

Para hacer frente a esta cuestión, estamos utilizando en Coleford un enfoque más holístico para la gestión del agua, que incluye medidas tales como revisar la puesta en práctica de los tapones, utilizar datos de medición para identificar y superar ineficiencias, así como reforzar la gobernanza y la responsabilidad en el consumo del agua. Cada línea de producción es ahora responsable de su consumo de agua, la gestión del agua se está integrando en las operaciones cotidianas y se están añadiendo objetivos en relación al agua en los planes de desarrollo de terceras partes implicadas.

Colaboración con Natuurpunt para restaurar turberas de 2.000 años de antigüedad

El agua es el ingrediente básico de nuestras bebidas, y por eso el Grupo Suntory tiene el compromiso de llevar una gestión responsable del agua a nivel mundial, así como de proteger y restaurar los recursos hídricos en los lugares donde operamos. En 2025, SBFE se asoció con la ONG de conservación de la naturaleza Natuurpunt para ayudar a restaurar antiguas turberas en Grote Netewoud, Bélgica, sede del mayor mercado de SBFE en EECM-Benelux. El proyecto forma parte de Interreg BUFFER+, una iniciativa financiada por la UE que utiliza soluciones centradas en la naturaleza para restaurar la capacidad de amortiguación de agua y carbono de las turberas. Las turberas sanas actúan como esponjas naturales de agua y carbono, pero cuando se secan, liberan el CO₂ almacenado. La rehumidificación ayuda a restaurar el equilibrio hídrico natural, reforzar la biodiversidad y desarrollar la resiliencia climática. Además de las actividades de restauración, apoyaremos un programa educativo local y ofreceremos oportunidades para que los empleados y sus familias participen a través de voluntariado y de jornadas de aprendizaje.



Reducción de residuos

La reducción de residuos es parte esencial de nuestra estrategia «Growing for Good»: contribuye a disminuir emisiones, conservar recursos y crear una actividad económica más sostenible y resiliente.

El
0,2 %

de nuestros residuos no peligrosos acaba en el vertedero.

El
96,3 %

de nuestros residuos no peligrosos se recicla.



🎯 Cero residuos procedentes de fábricas y almacenes de SBFE en vertederos

En 2025 enviamos el 0,2 % de nuestros residuos no peligrosos a vertederos, quedándonos muy cerca de nuestro objetivo de cero vertidos. Las mejoras en la precisión de nuestras plataformas de datos nos permiten este año actualizar el histórico de residuos y corregir las cifras reportadas previamente. Nuestro desempeño en 2025 mejora con respecto a 2024, que fue del 0,6 % (adverta que este dato no varía tras la actualización del cálculo). Solo una de nuestras plantas genera residuos que podrían acabar en última instancia en el vertedero. A pesar de que el proveedor que contratamos en este centro de producción comunica haber enviado cero residuos al vertedero, un estudio más detallado revela que el material residual de la incineración se envía a un tercero, y este podría eliminar vertidos. En 2026, realizaremos una revisión de trazabilidad con el proveedor para confirmar el destino final de los residuos e identificaremos opciones que descarten el uso de vertederos.

🎯 Reciclaje del 99 % de nuestros residuos no peligrosos procedentes de fábricas y almacenes de SBFE para 2030

Reciclamos el 96,3 % de nuestros residuos no peligrosos en 2025 y seguimos por un buen camino en el cumplimiento de nuestro objetivo para 2030. Una vez hechas las correcciones en los datos históricos de residuos, se observa muy poca variación en comparación con nuestra tasa de reciclaje en 2024, que fue del 96,4 %

(anteriormente la cifra reportada era del 99,2 %). Continuamos promoviendo prácticas estrictas de separación de residuos durante la eliminación, y reforzaremos aún más el desempeño a través de una orientación más clara, mejores elementos visuales y un continuo refuerzo en buenos hábitos. En 2026, nos centraremos en mejoras progresivas que garanticen que los residuos se separan de forma sistemática antes de salir de nuestras instalaciones.

🎯 Reducción del 50 % de residuos alimentarios para 2030 (con respecto al año base 2019)

En 2025 generamos 12.326 toneladas de residuos alimentarios, más de tres veces nuestro nivel de referencia de 2019 y una cifra equivalente a más de tres veces y media la registrada en 2024. Hay diversidad de factores que explican el incremento de los volúmenes reportados, entre los que destaca un mayor volumen de residuos de producción, así como una mayor claridad en definiciones y reportes en todos los mercados. Además, observamos un alto nivel de existencias caducadas en GB&I. Para reducir los costes de este almacenamiento, parte de este material se desvió a digestión anaeróbica en vez de a alimento para animales, lo cual aumentó también el volumen de residuos alimentarios. Para evitar este tipo de problemas en 2026, mejoraremos la gestión de existencias caducadas, involucraremos a las entidades colaboradoras con más tiempo y trabajaremos con el aprovisionamiento regional para ampliar el acceso a soluciones de alimentación animal.

Agricultura sostenible

Los ingredientes agrícolas son parte fundamental de nuestra cadena de valor. No obstante, esta industria es una de los principales responsables de las emisiones globales que tan negativamente pueden afectar a los ecosistemas locales y a la biodiversidad. Por tanto, garantizar una obtención de ingredientes sostenible es clave no solo para las metas climáticas de SBFE, sino para salvaguardar los recursos naturales de los que dependemos.

🎯 El 75 % de nuestros materiales agrícolas han de ser sostenibles en 2025, y el 100 % para 2030

En 2025, el 64 % de nuestros insumos agrícolas cumple los estándares de sostenibilidad aprobados por SBFE⁷, frente al 74 % en 2024. Hay diversidad de factores que contribuyen a este descenso:

- Nuestro objetivo se basa en el volumen (y no tanto en los proveedores). Por este motivo, si algún cambio, aunque sea mínimo, ocurre en alguno de los proveedores de gran volumen, el impacto puede ser significativo. En 2025, algunos de nuestros proveedores de edulcorantes a granel, tras someterse a la auditoría SMETA (Sedex Members Ethical Trade Audit), identificaron cuestiones con obligación de resolver, es decir, no cumplían con nuestros requisitos. Una vez sean resueltas estas cuestiones, confiamos que el rendimiento se acerque al objetivo del 75 %.
- Este objetivo cubre ahora un mayor alcance de materiales. Previamente, en algunas de las nuevas categorías de ingredientes, como los aditivos, no había exigencia de evaluar las credenciales de sostenibilidad de las materias primas. Apoyamos a estos proveedores a reforzar su enfoque.
- Una modificación en los requisitos de cómo los proveedores acreditan su cumplimiento, es decir, hemos pasado de permitir a los proveedores presentar una declaración jurada de sus credenciales de sostenibilidad, a exigirles una prueba de acreditación. Si bien esto resulta sencillo para los proveedores del sector procesador puede ser un gran reto para los productores agrícolas que tienen cadenas de suministro complejas y múltiples explotaciones. En 2026, revisaremos este requisito y su integración en nuestros procedimientos estándar de adquisiciones y diligencia debida.

Este año hemos simplificado también nuestra opción de acreditación a nivel de explotación agrícola, y ahora se ajusta mejor a la Plataforma SAI, lo cual ayuda a que los proveedores accedan a un abanico más amplio de normas de terceros homologadas, y con el tiempo, ello debería ayudar también a que una mayor proporción de insumos agrícolas cumpla con los requisitos.

El

64%

de nuestros materiales agrícolas son sostenibles⁷.

El

95%

del aceite de palma utilizado tiene certificación RSPO.



Reforzando nuestro enfoque hacia la naturaleza

En 2025 encargamos una evaluación ambiental para conocer con mayor rigor dónde las operaciones y la cadena de suministro de nuestra empresa interactúan con los ecosistemas, y cómo la naturaleza contribuye a respaldar nuestra actividad económica. Esta evaluación utiliza herramientas cartográficas e información científica que nos permite localizar, evaluar y valorar riesgos y oportunidades relacionados con la naturaleza, así como orientar nuestra respuesta. Estos conocimientos servirán de base a un enfoque de hoja de ruta y divulgación diseñado para ayudar a SBFE a proteger la naturaleza, reforzar la resiliencia y cumplir con los requisitos emergentes de sostenibilidad.



Nuestra sociedad

| 21 Impacto en la comunidad

Impacto en la comunidad

Desde 1899, apoyar a nuestras comunidades forma parte de nuestra identidad. El fundador de Suntory, Shinjiro Torii, decía que el éxito solo es real cuando se comparte; y nosotros debemos nuestro éxito a la naturaleza, a nuestros clientes y a nuestras comunidades. Retribuir a la sociedad es nuestra forma de agradecimiento. Es un valor fundamental que nos inspira a actuar de un modo significativo y a generar un impacto positivo ahí donde trabajamos.

Apoyo a las comunidades a través de donaciones

En 2025, donamos más de 1,17 millones de euros a causas benéficas e iniciativas comunitarias, cifra que incluye 521.099 euros de donaciones directas a organizaciones benéficas, fondos compensatorios de la empresa y donaciones de los empleados realizadas mediante retenciones voluntarias en nómina. Esto representa un aumento importante en comparación con 2024, que ha sido impulsado por un mayor apoyo a GroceryAid en el Reino Unido, así como por nuestra colaboración con Secours Populaire en Francia. En Francia, las donaciones a Secours Populaire se basan en un mecanismo de proporción de ventas, es decir, nuestra contribución crece en función de las ventas de Oasis. Por otra parte, donamos refrescos por valor de 266.304 €, y aportamos 388.325 € de apoyo financiero a socios comunitarios en activaciones corporativas y de marca: es el caso de nuestros proyectos «Mizuiku» y «Guardianes del Tajo».

Unir a los empleados para retribuir a la sociedad

A finales de 2025, el 66 % de los empleados de SBFE se había unido a nuestra plataforma «Together for Good», frente al 56 % de 2024; y el 23 % había participado en un voluntariado o una tutoría.

El voluntariado de los empleados aumenta: ha pasado de 802 voluntarios (en 2024) a 807 (en 2025), con un incremento de 4.015 a 4.527 horas totales de voluntariado. El incremento interanual de horas de voluntariado por empleado refleja tanto el esfuerzo realizado por nuestros equipos para crear experiencias relevantes, como el valor que los empleados otorgan al voluntariado y su creciente entusiasmo por participar.

Estamos explorando maneras de aumentar el voluntariado en Europa, incorporando una coordinación de oportunidades para los compañeros de las fábricas con paros y cortes de producción programados, así como creando nuevas oportunidades para que los equipos se reúnan y participen como voluntarios en nuestros programas de gestión del agua, tanto en Iberia como en Bélgica. Además, introduciremos semanas específicas de voluntariado en cada uno de nuestros mercados, y con todo ello seguiremos generando impulso.



521.099 €
en donaciones benéficas

266.304 €
en donaciones de productos⁸

388.325 €
tdestinados a socios y programas comunitarios⁹

Voluntariado en Europa en 2025



Gran
Bretaña e
Irlanda



Número (%) de empleados
que realizaron voluntariado:
281 (41 %)



Total de horas de
voluntariado:
1.817

Ejemplos de actividades:

Limpieza de playas y ríos, cocina en una organización benéfica de distribución de alimentos, redacción de cartas a personas mayores solas.



Iberia



Número (%) de empleados
que realizaron voluntariado:
127 (11 %)



Total de horas de
voluntariado:
667

Ejemplos de actividades:

Carrera del agua 2025 en Toledo, plantación de árboles en el proyecto «Guardianes del Tajo», donaciones de sangre.



EECM-
Benelux



Número (%) de empleados
que realizaron
voluntariado: 216 (70 %)



Total de horas de
voluntariado:
1.059

Ejemplos de actividades:

Preparación de paquetes de alimentos, mantenimiento de huertos comunitarios, actividad contra la pobreza menstrual.



Francia



Número (%) de empleados
que realizaron
voluntariado: 181 (13 %)

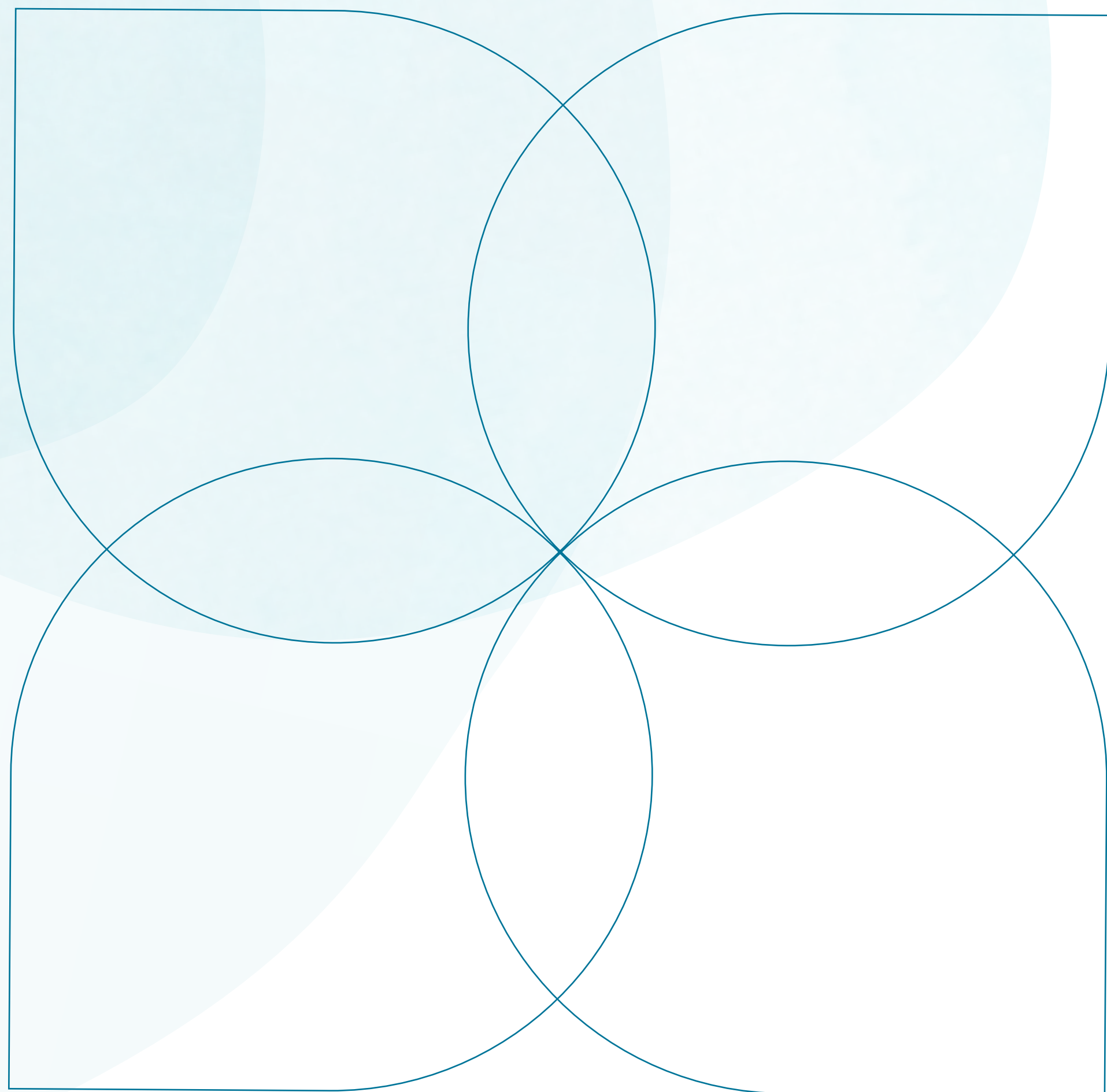


Total de horas de
voluntariado:
987

Ejemplos de actividades:

Apoyo a bancos de alimentos, ayuda a la socialización de adultos autistas, simulación de entrevistas laborales con jóvenes desfavorecidos.





Nuestros socios y nosotros

- 24 Diversidad, equidad e inclusión
- 26 Fortalecimiento de los derechos humanos
- 27 Conducta empresarial responsable
- 29 Seguridad, bienestar y oportunidad

Diversidad, equidad e inclusión

Incorporar la diversidad, la equidad y la inclusión en nuestra empresa nos ayuda a fortalecer nuestras marcas, apoyar a nuestro personal y profundizar nuestro vínculo con la diversidad de consumidores.

La evolución de nuestra visión de la DEI en el apoyo a un crecimiento sostenible e inclusivo

En 2025, Suntory renueva su visión de la diversidad, la equidad y la inclusión (DEI), con un lema identitario: «Uniquely Me, Growing as One». Tenemos la certeza de que al respetar la singularidad de cada persona mientras avanzamos juntos, conseguimos mejores resultados para el personal, los consumidores, las comunidades y el planeta. Así es como realmente sucede en nosotros «Growing for Good».

Para hacer realidad esta visión en SBFE, los empleados y los líderes han ido compartiendo cómo resuena en ellos nuestro «Uniquely Me, Growing as One», y un canal específico está dedicado a la DEI dentro de MySU (My Suntory University). El canal ofrece a todos los «suntorianos» acceso a formación online formal, contenido multimedia e historias de los empleados. Además, estamos viendo por primera vez cómo nuestra comunidad global DEI se une bajo la identidad de «Uniquely Me, Growing as One» y cómo se fortalecen los vínculos entre nuestros mercados.

Nuestra visión de la DEI

Nuestra visión es ser una empresa donde cada persona sea valorada por ser ella misma y libre de ser así, donde nuestra cultura inclusiva inspire diálogo, creatividad y alegría, y donde nuestra diversidad estimule la innovación y el crecimiento colectivo.

«Creciendo como  singularidad»

El refuerzo de nuestro compromiso con el balance de género

En diciembre de 2025, las mujeres de SBFE ocupaban el 34,6 % de los puestos de liderazgo: un descenso con respecto al 38,4 % de 2024. No obstante, esta cifra sigue por encima del objetivo global de Suntory para 2030 de tener un 30 % de mujeres entre sus altos ejecutivos. Para hacer frente a este descenso, reforzamos un enfoque de planificación en la sucesión, así como de desarrollo de talentos en todos los mercados europeos. Además, en diciembre de 2025, el 50 % del Consejo de Administración de Orangina Schweppes Holding y el 46 % del Comité Ejecutivo de SBFE eran mujeres.

Junto a estas acciones, continuamos con nuestro programa «Women Leadership Accelerator» (WLA), diseñado para promocionar a las mujeres en SBFE. El programa sigue recibiendo excelentes comentarios por parte de sus participantes, y las antiguas alumnas han experimentado avances profesionales positivos. Además, la promoción de 2025 ha colaborado en el diseño del nuevo programa AMA, que se pondrá a prueba en 2026. AMA ampliará las enseñanzas clave de WLA (la autorreflexión, la confianza y la capacitación en liderazgo) a un grupo más amplio de mujeres talentosas.

El empoderamiento de los empleados para promover la inclusión a través de los EIG

Seguimos creando Grupos de Impacto de Empleados (Employee Impact Groups, EIG) que establecen plataformas de diálogo abierto, donde los miembros pueden compartir experiencias, identificar retos y promover mejoras en el lugar de trabajo. En nuestro primer evento global «Uniquely Me, Growing as One», un experto en EIG externo estuvo presente para hablar a nuestra comunidad DEI sobre cómo mejorar el desempeño de estos grupos.

Nuestros EIG de mujeres han conseguido este año un impacto real en la cultura inclusiva de SBFE, desde unas mejores experiencias de reincorporación, después de una baja por motivos familiares, hasta los eventos organizados que concienciaron sobre los retos de la inclusión y sus experiencias, lo cual ayuda a reducir estigmas y a fortalecer tanto la seguridad psicológica como el compañerismo. Aprovechando la dinámica, SBF GB&I está poniendo en marcha un segundo EIG sobre neurodiversidad, mientras que nuestro equipo en EECM-Benelux está implantando un nuevo EIG intergeneracional.



Activando nuestra comunidad DEI en todos los mercados

Durante 2025, la participación de nuestra comunidad DEI ha seguido creciendo en nuestros mercados. Se han organizado múltiples actividades, a nivel local y global, entre las que destacan un panel de apoyo masculino en EECM-Benelux, una sesión sobre el síndrome del impostor en GB&I, un evento presencial LEAD en Iberia y activaciones del «Orgullo» en Francia, junto con nuestras celebraciones de la DEI que organizan a escala global. En conjunto, estas iniciativas fortalecieron el diálogo, profundizaron en la comprensión y reforzaron una cultura inclusiva en SBFE.

A fecha de diciembre de 2025:

El
34,6 %
de los puestos de liderazgo en SBFE estaban ocupados por mujeres.

El
46 %
de los miembros del Comité Ejecutivo de SBFE eran mujeres.

El
50 %
de los miembros del Consejo de Administración de Orangina Schweppes Holding (OSH)¹⁰ eran mujeres.

Incorporación de prácticas de contratación inclusivas

En 2025, hemos actualizado nuestra política global de contratación para reforzar nuestro compromiso con la contratación inclusiva. La política revisada incorpora principios de contratación equitativos, que incluyen la incorporación de paneles de entrevista internos diversos y listas de candidatos con equilibrio de género, especialmente para los puestos de liderazgo. Estos cambios están diseñados para ayudar a reducir los sesgos, apoyar una toma de decisiones justa y crear canteras de liderazgo más diversas en SBFE.



Colaboración con LEAD Network para acelerar el progreso en materia de DEI

A principios de 2025, iniciamos una colaboración con LEAD Network, una organización sin ánimo de lucro que promueve la igualdad de género en el sector de los bienes de consumo y el comercio minorista en Europa. Esta colaboración nos conecta con una red de más de 23.000 compañeros y ofrece a nuestros empleados acceso a contenido exclusivo en cuanto a recursos, eventos y oportunidades de voluntariado.

A finales de 2025, 105 empleados de SBFE son miembros de LEAD, y ya estamos viendo los beneficios, con información que se retroalimenta en la empresa para orientar acciones y estrategias, así como para reforzar la colaboración entre nuestros Grupos de Impacto de Empleados (EIG) de mujeres.

La alta directiva y las personas a cargo de los EIG asistieron a la Conferencia Anual de LEAD, mientras que nuestra oficina de Iberia organizó un evento presencial titulado «Liderazgo con propósito», que reunió a «suntorianos» con colegas de otras empresas como PepsiCo, Barilla y Henkel, con objeto de explorar la empleabilidad femenina y el liderazgo inclusivo.

El liderazgo inclusivo seguirá siendo prioritario en 2026, tanto a través de una constante participación en los programas de LEAD, como a través de nuevos eventos y del intercambio de conocimientos, que ayuden a lograr avances significativos en materia de DEI.

Fortalecimiento de los derechos humanos

Unas prácticas sólidas en materia de derechos humanos son básicas para un crecimiento sostenible y responsable. La colaboración con los proveedores nos ayuda a reforzar las condiciones laborales, mejorar la transparencia y garantizar que los productos se fabrican de tal forma que protegen a las personas y al planeta.

Incorporación de prácticas responsables en toda nuestra cadena de suministro

A finales de 2025, el 97 % de nuestros proveedores de materias primas y envases ya había firmado las Directrices para Proveedores del Grupo Suntory (Suntory Group Supplier Guidelines) que marcan nuestras expectativas en materia de sostenibilidad, y que incluyen la implantación de sistemas de gestión, con el fin de ayudar a prevenir las violaciones de los derechos humanos y a mejorar las prácticas laborales. Asimismo, hemos seguido incorporando estos proveedores en Sedex, un registro que aumenta: de un 67 % (en 2024) ha pasado al 73 % (en 2025). Un avance que nos recuerda que seguimos por un buen camino para cumplir en 2030 nuestro objetivo de registro en Sedex de todos los proveedores de materias primas y envases.

Mejora del cumplimiento mediante auditorías SMETA

Una vez que los proveedores se han registrado, les solicitamos que se sometan a una auditoría SMETA (Sedex Members Ethical Trade Audit). A finales de 2025, el 52 % de nuestras plantas proveedoras superaron con éxito una auditoría SMETA, sin que se hayan detectado problemas de importancia crítica o que afecten a nuestra empresa, frente al 42 % en 2024. Seguiremos apoyando a nuestros proveedores y equipos internos para aprovechar este progreso en 2026.

El
73 %
de nuestras plantas proveedoras de materias primas y envases están registradas en Sedex.

El
52 %
de nuestras plantas proveedoras superaron con éxito una auditoría SMETA en los últimos tres años, sin que se hayan detectado problemas de importancia crítica o que afecten a nuestra empresa.



Reforzando nuestro compromiso con los derechos humanos

En 2025, SBFE adopta la Política de Derechos Humanos actualizada del Grupo Suntory, y se refuerza así nuestro compromiso de respetar y proteger los derechos humanos en todas nuestras operaciones y nuestra cadena de suministro. La política ofrece un marco claro que está alineado con las normas internacionales de derechos humanos y se aplica a todo el Grupo Suntory. Se espera que nuestros socios comerciales cumplan también con los principios establecidos en la política. Además, hemos implantado un sistema para identificar, prevenir y abordar posibles problemas de derechos humanos, y hemos creado canales claros para comunicar inquietudes y tomar acción. Para ayudar a nuestro personal a comprender e implementar la política de una manera eficaz, ofrecemos formación y recursos: cursos obligatorios online sobre temas como «La esclavitud moderna y la trata de personas», y comunicaciones en relación al Día de los Derechos Humanos. Por último, hemos empezado a incluir una cláusula ESG en los nuevos contratos de compras y en sus enmiendas, que cubre los requisitos fundamentales de derechos humanos.

Conducta empresarial responsable

En SBFE, una actuación ética y responsable es esencial para proteger a las partes interesadas, gestionar eficazmente los riesgos y apoyar nuestro crecimiento sostenible a largo plazo.

Actualización del Código de Conducta Empresarial y las principales políticas

En 2025, completamos el nuevo Código de Ética Empresarial del Grupo Suntory (Code of Business Ethics, COBE) que sustituirá al Código de Conducta Empresarial de SBFE. El COBE unifica las normas éticas para los empleados de Suntory en todo el mundo, garantizando que nuestras prácticas empresariales se ajusten a nuestros valores fundamentales de integridad, equidad y cumplimiento normativo. A principios de 2026, con el apoyo de un módulo de formación online, comenzará una formación presencial para algunos equipos operativos y un programa detallado sobre comunicación interna.

Asimismo, hemos actualizado diversas políticas de SBFE sobre conducta empresarial responsable, entre las que están incluidas nuestra política de lucha contra el soborno y la corrupción (Anti-Bribery and Corruption, ABC) y nuestra política sobre obsequios y hospitalidad; y hemos implantado nuevas políticas sobre la inteligencia artificial (IA) y el alcohol en el lugar de trabajo. La política de evasión fiscal también se ha actualizado y ampliado desde SBF GB&I, y ahora es aplicable en toda nuestra empresa.

Creación de bases sólidas mediante formación y aprendizaje obligatorios

Hemos alcanzado una tasa de finalización de cursos de al menos el 97 % en todos los módulos obligatorios de formación online impartidos en 2025. Por un lado, hemos ofrecido formación específica a los empleados de ciertos equipos sobre diversos temas, entre ellos la Ley de Competencia y la Privacidad de Datos. Por otro lado, nuestro plan anual de comunicación garantiza que todos los empleados reciban información sobre temas clave de cumplimiento normativo, como la esclavitud moderna y la trata de personas, y los derechos humanos.



Mejorar la concienciación y la asistencia del canal de denuncias

Nuestro servicio independiente Safecall sigue en marcha las 24 horas del día, los 7 días de la semana, y en múltiples idiomas. En 2025, Safecall ha impartido formación, en el ámbito de la investigación de irregularidades, al equipo de Gobernanza, Riesgo, Cumplimiento y Legal (GRCL, por sus siglas en inglés) y al equipo de Personas y Cultura (People & Culture), y además hemos actualizado la política de línea directa de ética y cumplimiento (Ethics and Compliance Hotline Policy), que ha sido respaldada por comunicaciones internas y un módulo específico de formación *online*.

Fortalecimiento del cumplimiento normativo mediante nuevas herramientas digitales

En 2025, sentamos las bases para nuevas herramientas digitales, cuyo lanzamiento está previsto para 2026. Comenzamos a implantar una nueva herramienta para la gestión de la privacidad de los datos y desarrollamos una herramienta para la aprobación de donaciones, y así conseguir reforzar la gobernanza, el seguimiento y el reporte de las donaciones en SBFE. Además, diseñamos un *chatbot*, con tecnología de IA, para ayudar a los empleados a responder con rapidez preguntas sobre nuestras políticas de cumplimiento normativo, y cuyo lanzamiento está previsto para 2026.

Escuchar a los empleados

A principios de 2025, recabamos las opiniones de los empleados de SBFE a través de una encuesta sobre asuntos clave de cumplimiento normativo, y los resultados sirvieron de base para un plan específico anual. Así, en materia de comunicación interna, la intranet de SBFE cuenta ahora con una nueva página de cumplimiento normativo y juegos interactivos, con objeto de aumentar la participación del personal en asuntos clave.

En 2025, nuestra puntuación de implicación de empleados es del 73 %, acorde con el 74 % de 2024, lo cual indica que la implicación es estable. Los comentarios de los empleados muestran una gran disposición a compartir opiniones, lo cual es reflejo de una cultura abierta que escucha. Los resultados ponen de relieve una creciente confianza e inclusión entre equipos y un mayor apoyo gerencial para la capacitación, el desarrollo y la retroalimentación. De cara al futuro, seguiremos forjando una cultura que da vida a nuestras queridas marcas y genera entusiasmo por el futuro.

Una tasa de finalización de cursos del

97 %

o superior, en todos los cursos obligatorios *online*

Capacitando a nuestro equipo en el Código de Comercialización y Comunicación Responsables SBFE

Nuestra formación online sobre el Código de Comercialización y Comunicación Responsables de SBFE fue obligatoria en 2025 para los equipos de marketing, comercial, compras, jurídico, GRCL y asuntos externos, así como para nuestras agencias externas. El curso presenta los principios fundamentales del Código y utiliza casos prácticos para evaluar su comprensión. Alcanzamos una tasa de finalización del curso del 99 % y no se registraron quejas fundadas sobre comunicaciones de marketing. Dada la importancia de este tema, nuestra intención es impartir esta formación anualmente.



«El marketing responsable es central para nuestro valor de ‘Growing for Good’. Esta formación garantiza que nuestros compañeros y socios comprendan su rol, cuando se están ganando la confianza con una comunicación ética y transparente. Al mantener los más altos estándares, protegemos a nuestros consumidores, nuestras marcas y la salud a largo plazo de nuestra empresa».

Michelle Norman,
directora de Sostenibilidad y
Asuntos Externos, SBFE



Seguridad, bienestar y oportunidad

Salud y seguridad

Un entorno de trabajo seguro es importante para el bienestar de nuestro personal y el desempeño de nuestro negocio. Nuestra responsabilidad en materia de seguridad es pilar fundamental para la forma de operar de SBFE, y firme es nuestro compromiso de fortalecer nuestra cultura de seguridad y nuestra capacidad de seguridad.

Fortalecimiento de nuestra cultura de seguridad a través de Zero Harm

Ha seguido en marcha nuestro programa «Zero Harm» en nuestros seis centros de producción prioritarios en 2025, con un bagaje en materia de seguridad que comienza en 2024 y con el respaldo de una gobernanza más sólida a todos los niveles. Ello ha contribuido a que nuestra evolución, desde un enfoque orientado al cumplimiento normativo, se consolide hacia una cultura de seguridad enraizada en el liderazgo y el comportamiento de cada «suntoriano», donde cada cual comprende su rol a la hora de anticipar y prevenir riesgos.

Evolución de nuestro enfoque de seguridad

Las actividades de 2025 han incorporado la seguridad en los protocolos diarios de gestión y se ha mejorado la implantación de «protocolos de seguridad» (Life Saving Behaviours) en todas nuestras instalaciones. Este enfoque permite un lenguaje de seguridad unificado y expectativas coherentes para la gestión de riesgos críticos. Los líderes han recibido formación específica que les ayuda a supervisar el trabajo de forma proactiva, a mantener conversaciones profundas sobre los riesgos y a intervenir en situaciones de inseguridad. Además, hemos mejorado nuestros sistemas de notificación e identificación de riesgos, lo cual nos ha permitido disponer de información más precisa y una visión más profunda de situaciones recurrentes de inseguridad. Para mantener esta dinámica, creamos una comunidad interna de «embajadores» con la intención de reforzar expectativas y apoyar a otros compañeros más allá del programa.

Conseguir un impacto visible

Nuestra tasa total de frecuencia de lesiones registrables (TRIFR)¹¹ ha descendido de 2,08 (en 2024) a 1,8 (en 2025), lo cual indica que los protocolos «Zero Harm», la formación y una gobernanza reforzada están surtiendo efecto. Las lesiones con tiempo perdido han permanecido estables en 48¹². Si bien somos conscientes de que esta cifra está subestimada, puesto que algunos mercados y funciones aún no han desarrollado informes estandarizados, nuestro programa «Zero Harm» está diseñado para abordar esta brecha. Además, la identificación de eventos de alto potencial (High Potential, HIPO), ha aumentado de 1 a 19, lo cual es reflejo de un cambio proactivo en la identificación de riesgos, es decir, se detecta el riesgo antes de que se produzca una lesión.

Preparación para la siguiente fase de «Zero Harm»

Estos logros nos han ayudado en los preparativos de las próximas fases del programa «Zero Harm» en 2026 y 2027. Ahora sabemos que convertir los protocolos en hábitos lleva tiempo, y que la plena adherencia suele alcanzarse unos 12 meses después de la implantación. Aplicaremos este aprendizaje a medida que vayamos ampliando el programa «Zero Harm», que será a los equipos de ventas en 2026 y a los equipos de oficina en 2027. «Zero Harm» ahora es más que un programa, es una forma de pensar compartida que se construye desde la disciplina, la coherencia y la responsabilidad colectiva.

1, 8

tes nuestra tasa de frecuencia de lesiones registrables totales¹¹

48

es el número total de lesiones laborales registrables con tiempo perdido¹²

1, 39

es nuestra tasa de frecuencia de lesiones con tiempo perdido¹³



«Zero Harm»: 2025 en cifras

Más de

12.000

protocolos de seguridad implantados, que permiten visualizar las condiciones seguras e inseguras

2.400

comportamientos seguros registrados

Más de

350+

gerentes formados y asesorados

800

paradas de trabajo preventivas

5.100

horas de desarrollo de competencias impartidas a nivel de planta delivered at shop-floor level

17

«embajadores» formados que dedicaron 465 horas a formación y asesoramiento coaching and training

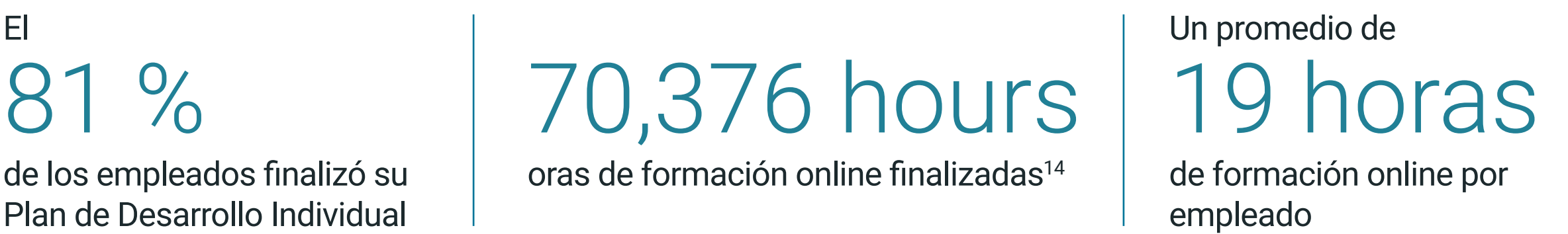


«Para SBFE, el programa marcó el paso de gestionar la seguridad como un requisito del sistema a gestionarla como un elemento central de excelencia operativa. Hemos experimentado un cambio cultural completo: hemos aprendido a anticipar, entender y prevenir riesgos, en vez de reaccionar ante incidentes».

Pierre Decroix,
director ejecutivo de SBFE

Formación y desarrollo

Para nosotros es importante contar con un entorno de aprendizaje sólido, porque nuestro personal es el motor de nuestro progreso. Cuando los empleados desarrollan habilidades y ganan confianza, fortalecemos nuestros equipos, nuestra cultura y nuestra capacidad para enfrentarnos a los retos que se nos presentan.



Apoyo al desarrollo individual

En 2025, un 81 % de empleados aptos completaron su Plan de Desarrollo Individual, frente al 68 % de 2024. Este avance se debe a una mayor integración de la planificación del desarrollo, sobre todo, en conversaciones sobre el desempeño y la carrera profesional (con el apoyo de MyCareer), así como a una mejor orientación recibida por los gerentes de personal.

Fomento de una cultura de aprendizaje continuo mediante MySU

Nuestro objetivo en 2025 era convertir MySU (My Suntory University) en la columna vertebral de nuestro enfoque formativo, y que pasara de ser un centro de contenidos a ser un motor de aprendizaje continuo, intercambio de conocimientos y desarrollo de capacidades. En 2025 impartimos 70.376 horas de formación online gracias a MySU, lo cual representa un promedio de 19 horas por empleado.¹⁴ Aunque ello supone un descenso con respecto a 2024, refleja un giro hacia un aprendizaje más específico y orientado al impacto, que prioriza la relevancia, el desarrollo de capacidades y la aplicación conductual, en detrimento del volumen.driven learning, prioritising relevance, capability building, and behavioural application over volume.



Fortalecimiento de las capacidades de liderazgo en SBFE

En 2025 continuamos con la expansión de COMPASS, nuestro programa sobre los fundamentos del liderazgo. Cinco nuevas promociones, con 107 empleados, completaron el programa en Europa, con unas herramientas, una gobernanza y un seguimiento estandarizados que han garantizado una coherente implementación. Los primeros resultados muestran un fuerte compromiso y gran satisfacción en todos los mercados. Además, hemos lanzado una clase magistral «COMPASS Masterclass», un nuevo formato diseñado para ampliar la formación a un grupo más amplio de gestores de personal en temas clave como la gestión del cambio, el liderazgo inclusivo y la narración de historias con datos. En 2026, reforzaremos la clase magistral a partir de las enseñanzas de esta primera sesión.

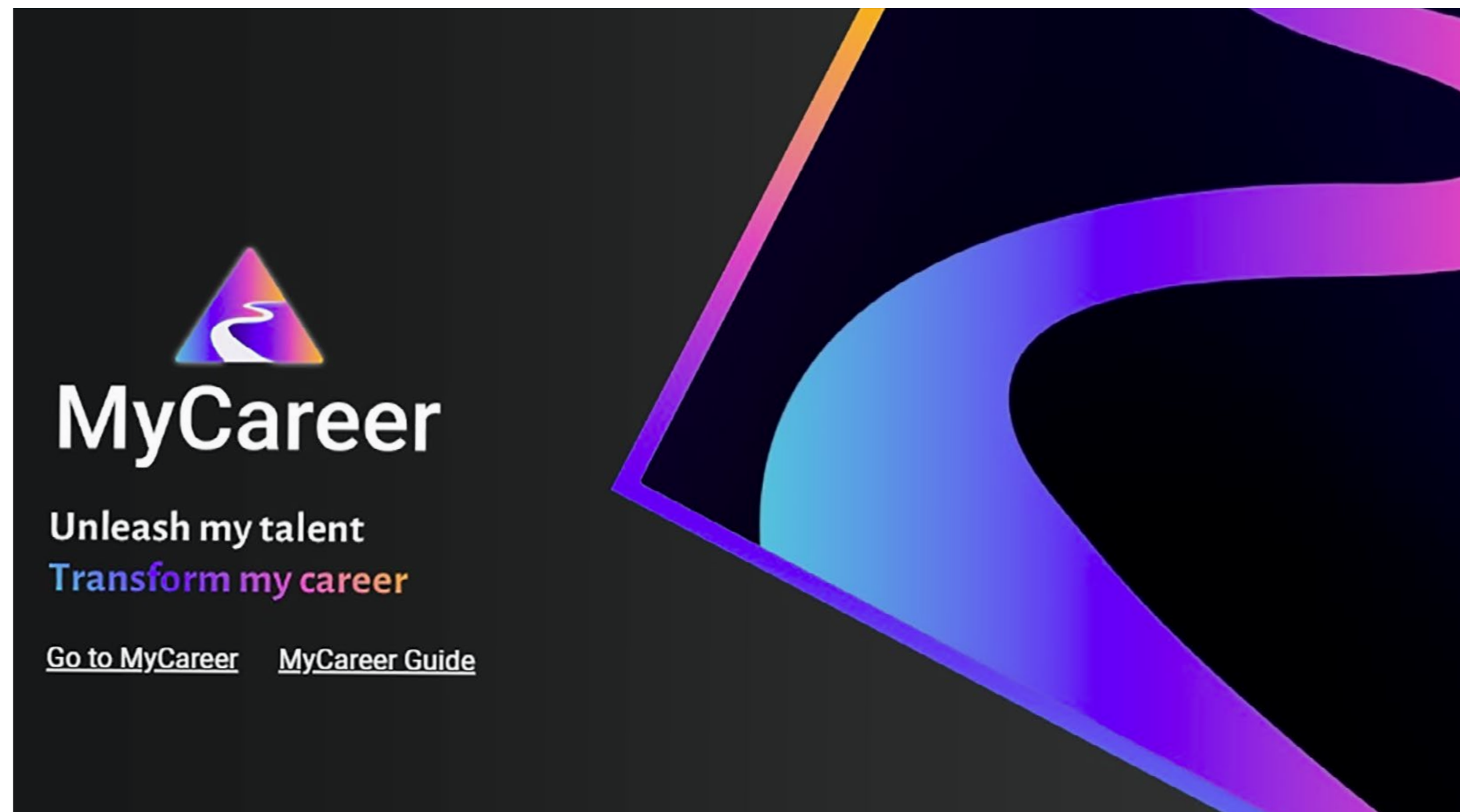
Para complementar nuestra formación, hemos desarrollado también kits de herramientas prácticas, como el «Kit de gestores» de SBFE, para ayudar a los gestores a utilizar e integrar el aprendizaje en su trabajo diario.

Mejorar nuestros programas de liderazgo operativo y funcional

Hemos continuado con la implantación de «aSCent», nuestro programa para los mandos intermedios de la cadena de suministro, hemos impartimos nuestro Programa de Desarrollo de Operadores y hemos establecido academias funcionales para reforzar capacidades críticas para el negocio. Asimismo, hemos ofrecido asesoramiento personalizado a empleados talentosos, encargados de primera línea y equipos directivos de planta, para ayudarles a utilizar lo aprendido en la formación reglada, así como a integrar nuevos comportamientos en su trabajo diario.

Fomentar la confianza y la competencia en materia de tecnología digital e inteligencia artificial

En 2025 impartimos sesiones sobre desarrollo de capacidades digitales e inteligencia artificial (IA), a través de nuestro programa de formación «Manabi no Michi». Este programa está diseñado para reforzar la fluidez digital, orientar el uso responsable de la IA y aumentar la productividad. Impartimos 39 sesiones breves de formación sobre «Copilot», en las que participaron 4.933 personas que obtuvieron un promedio en la calificación de 4,4 sobre 5. Además, organizamos sesiones al estilo «Gemba» y abrimos canales MySU específicos, con el fin de ayudar a incorporar el aprendizaje en las rutinas diarias. Este trabajo respalda nuestra meta de equilibrar un rápido crecimiento de capacidades con una adopción, una preparación y una gobernanza responsables.



MyCareer: Capacitando a nuestro personal para que tome las riendas de su próximo paso

En 2025, pusimos a prueba MyCareer, nuestro nuevo mercado de talentos dentro de MySU, con empleados de Suntory. La plataforma permite a los usuarios explorar trayectorias profesionales, identificar déficits de capacitación, contactar con mentores y acceder a oportunidades de desarrollo en toda la empresa. La aceptación inicial ha sido muy positiva: un 68 % de usuarios vuelve a la plataforma y un 54 % se inscribe con una o más competencias, muy por encima del objetivo del 30 %. Estos resultados muestran que los empleados participan activamente en el desarrollo de su carrera y sus competencias, sentando bases sólidas para la movilidad interna. Seguiremos expandiendo MyCareer en 2026 y reforzaremos su cometido para un desarrollo sostenible del talento y la resiliencia organizativa.

«Líderes audaces»: Creando una empresa más resiliente y preparada para el futuro

«Líderes audaces» (o «Courageous Leader Workshop») es el programa de liderazgo de Suntory para altos directivos, impartido en colaboración con MindGym. El programa refuerza la capacidad de los líderes para gestionar el cambio, al tiempo que crea redes y un lenguaje de liderazgo común en todos los mercados. Esto nos permite ejecutar iniciativas estratégicas de forma más eficaz, fomentando la resiliencia organizativa. En 2025, «Líderes audaces» se impartió en grupos de participantes de todas las regiones, incluido uno en Europa con 11 líderes de SBF. Los participantes valoraron disponer de un espacio para reflexionar sobre su propio estilo, establecer vínculos y aprender herramientas prácticas para gestionar la complejidad. Seguiremos ampliando el programa en 2026 con nuevos grupos regionales, más sólidos vínculos con nuestra filosofía Suntory y una mayor alineación con MySU.





Nuestros datos de sostenibilidad

- 33 Gobernanza
- 33 Nuestras bebidas
- 34 Nuestros recursos
- 37 Nuestra sociedad
- 38 Nuestros socios y nosotros

Nuestra gobernanza

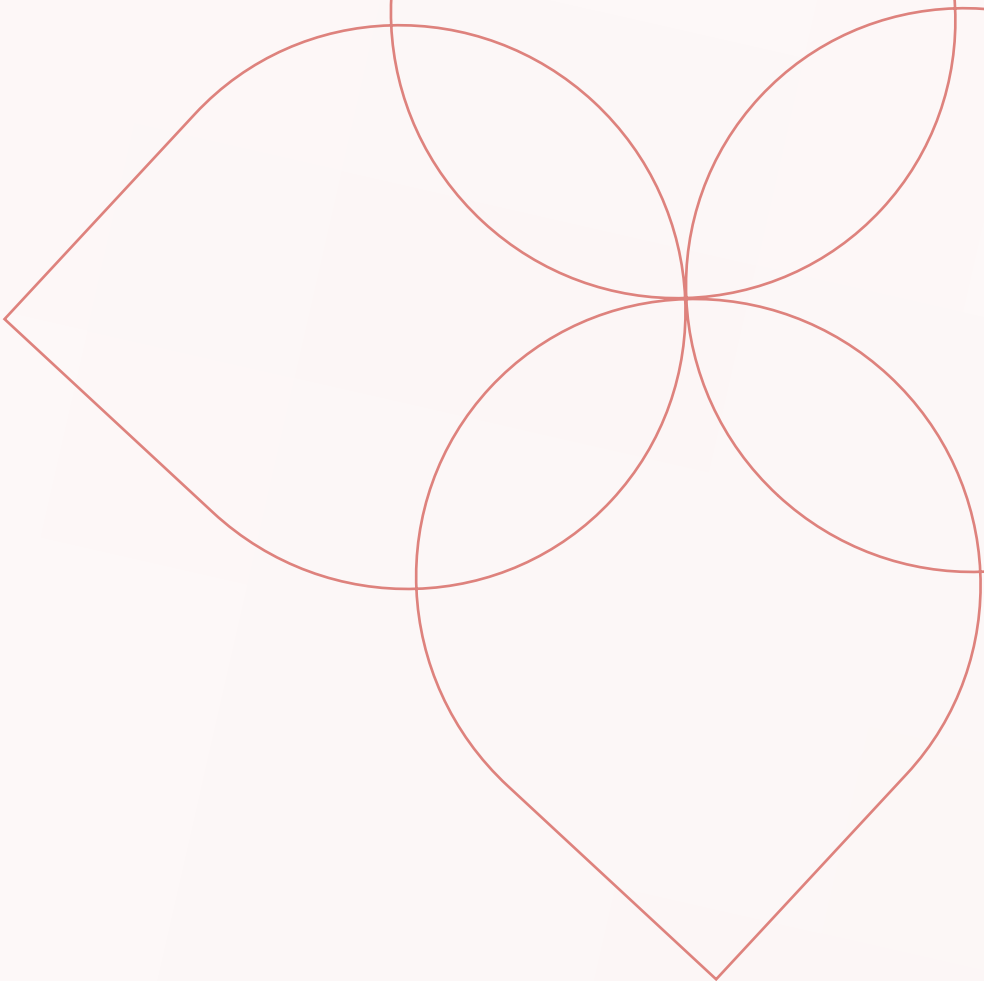
Gobernanza	2023	2024	2025
Casos confirmados de incumplimiento de legislación y normativas por parte de los empleados	1	13	3
Incidentes de corrupción confirmados	1	1	3
Empleados a quienes se han comunicado las políticas anticorrupción (%)	100	100	100
Empleados que han recibido formación sobre anticorrupción (%)	>95	>80	>96
Número de denuncias recibidas	2	8	4

Nuestras bebidas

Objetivo	Azúcar	Linea de base 2015	2023	2024	2025
Reducción del 35 % del azúcar añadido en nuestras bebidas en 2025 (Año base: 2015)	Promedio de azúcar (g/litro)	88	65	50	47
	Reducción del promedio de azúcar añadido (desde inicio de año hasta la fecha, respecto al año base 2015) (%)	-	26	30	33
Duplicación del volumen de ventas de bebidas con menos de 5 g/100 ml de azúcar (Año base: 2015)	Volumen de bebidas vendidas con menos de 5 g de azúcar/100 ml (Millones de litros)	472	1.496	1.565	1.658
	Variación en el volumen de bebidas vendidas con un contenido de azúcar inferior a 5 g/100 ml (desde inicio de año hasta la fecha, respecto al año base 2015)	-	3,1 veces	3,3 veces	3,5 veces
	Ingresos de productos sin calorías y bajos en calorías ¹⁵ (€)	-	196,1 millones	232,6 millones	261,4 millones
	Volumen de ventas inferior a 5 g/100 ml (%)	-	58	60	63
	Azúcar añadido en el portfolio ¹⁶ (kg)	148 millones	134 millones	128 millones	120 millones
	Azúcar añadido eliminado por los cambios ^{16,17} (kg)	-	14 millones	20 millones	28 millones

Fórmulas responsables	2023	2024	2025
% de productos sin colorantes artificiales	86	77	80
% de productos sin aromas artificiales	73	74	74

Nivel de calidad de servicio	2023	2024	2025
Número de reclamaciones recibidas de consumidores y/o usuarios finales (Ratio de reclamaciones por cada millón de botellas producidas)	0,43	0,36	0,34



Nuestros recursos

Objetivo	Emisiones de GEI¹	Año base: 2019	2023	2024	2025
Reducción del 50 % de las emisiones de GEI de alcance 1 y 2 para 2030 (respecto al año base 2019)	Emisiones de GEI de alcance 1 (tCO₂e)	53.382	53.878	49.949	49.297
	Emisiones de GEI de alcance 2 (de mercado) (tCO₂e)	9.998	13	36	69
	Emisiones de GEI de alcance 2 (de ubicación) (tCO₂e)	12.591	8.809	8.518	8.449
	% reducción de emisiones de GEI en alcance 1 & 2, comparado con 2019	-	15,0	21,1	22,1
Reducción del 30 % de las emisiones de GEI de alcance 3 para 2030 (respecto al año base 2019)	Emisiones de GEI de alcance 3 (tCO₂e)	1.178.593	1.016.325	960.029	941.914
	% reducción de emisiones de GEI en alcance 3, comparado con 2019	-	13,8	18,5	20,1
	Emisiones de GEI totales¹⁹ (tCO₂e)	1.241.973	1.070.216	1.010.014	991.279
	Ratio de intensidad de las emisiones²⁰ (kg CO₂e/kL)	533,5	441,8	426,4	400,6



Desglose de las emisiones de alcance 3 ¹	2019 baseline	2023	2024	2025
Emisiones de GEI de alcance 3 (tCO ₂ e)	1.178.593	1.016.325	960.029	941.914
Bienes y servicios adquiridos (tCO ₂ e (%))	724.417 (61,5)	611.197 (60,1)	586.045 (61,0)	569.281 (60,4)
Bienes de capital (tCO ₂ e (%))	22.253 (1,9)	17.435 (1,7)	17.542 (1,8)	22.708 (2,4)
Combustibles y actividades relacionadas con la energía (tCO ₂ e (%))	11.662 (1,0)	12.936 (1,3)	12.068 (1,3)	12.027 (1,3)
Transporte y distribución “upstream” (tCO ₂ e (%))	165.762 (14,1)	154.670 (15,2)	152.557 (15,9)	136.980 (14,5)
Residuos generados en las operaciones (tCO ₂ e (%))	1.478 (0,1)	820 (0,1)	768 (0,1)	593 (0,1)
Viajes de negocios (tCO ₂ e (%))	1.397 (0,1)	1.838 (0,2)	1.806 (0,2)	2.004 (0,2)
Desplazamientos de los trabajadores (tCO ₂ e (%))	14.450 (1,2)	10.191 (1,0)	10.039 (1,0)	10.387 (1,1)
Activos arrendados en procesos “upstream” (tCO ₂ e (%))	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)
Transporte y distribución “downstream” (tCO ₂ e (%))	103.239 (8,8)	84.361 (8,3)	81.814 (8,5)	84.020 (8,9)
Utilización de los productos vendidos (tCO ₂ e (%))	16.688 (1,4)	16.277 (1,6)	13.357 (1,4)	14.515 (1,5)
Tratamiento de los productos vendidos al final de su vida útil (tCO ₂ e (%))	102.185 (8,7)	90.755 (8,9)	65.951 (6,9)	68.273 (7,2)
Franquicias (tCO ₂ e (%))	15.062 (1,3)	15.844 (1,6)	18.082 (1,9)	21.125 (2,2)

Energía ¹	2023	2024	2025
Consumo total de combustible procedente de fuentes no renovables, desglosado por tipo de combustible (GJ)	965.451	892.927	895.030
<i>Gas Licuado de Petróleo (GPL) (GJ (%))</i>	13.295 (1,4)	12.254 (1,4)	3.865 (0,4)
<i>Gas Natural Licuado (GNL) (GJ (%))</i>	899.133 (93,1)	867.986 (97,2)	882.488 (98,6)
<i>Gasóleo (GJ (%))</i>	53.023 (5,5)	12.687 (1,4)	8.677 (1,0)
Consumo total de energía procedente de fuentes renovables, desglosado por fuente (GJ)	382.008	375.198	367.881
<i>Electricidad comprada (GO/REGO o PPA) (GJ (%))</i>	383.398 (100,4)	362.688 (96,7)	356.320 (96,9)
<i>Energía producida in situ (GJ (%))</i>	8.202 (2,2)	12.510 (3,3)	11.561 (3,1)
Intensidad energética (kWh/kl)	210	215	217

Objetivo	Envasado	2023	2024	2025
Reciclaje del 50 % de los envases de plástico (rPET) en todo nuestro portfolio en 2025	Contenido de plástico reciclado en nuestras botellas (promedio de portfolio) (%)	44	47	53
Reciclaje del 100 % del packaging primario en 2025	Material de packaging primario reciclable ² (%)	75	75	93

Objetivo	Agua ⁶	Año base: 2015	2023	2024	2025
	Extracción total de agua por fuente (MI)	-	3.363	3.248	3.231
	Agua municipal (ML)	-	1.631	1.699	1.677
	Aguas subterráneas (ML)	-	1 732	1.549	1.554
Reducción del 20 % de la intensidad hídrica en nuestras operaciones directas para 2030 (respecto al año base 2015)	Intensidad hídrica en nuestras operaciones directas (kl de agua extraída/kl de producción)	2,34	1,98	2,04	2,04
	Reducción respecto al año base 2015 (%)	-	-15,4	-12,8	-12,8
	Extracción de agua de lugares con estrés hídrico alto o extremadamente alto ²¹ (MI (% de la extracción total))	-	717 (21,3)	669 (20,6)	690 (21,4)
	Consumo total de agua (MI)	-	1.753	1.761	1.818
	Agua total almacenada (MI)	-	0	0	0
	Consumo total de agua en zonas con riesgo hídrico, incluidas las zonas con alto estrés hídrico (MI)	-	348	320	354
	Vertido total de agua por destino (MI)	-	1.610	1.488	1.413
	Río (MI)	-	406	372	344
	Alcantarillado (MI)	-	1.203	1.116	1.069



Objetivo	Residuos ³	Año base: 2019	2023	2024	2025
	Peso total de los residuos (Toneladas)	-	19.237	23.196	19.695
	Peso de los residuos peligrosos (Toneladas (%))	-	200 (1,0)	477 (2,1)	246 (1,3)
	Peso de los residuos no peligrosos (Toneladas (%))	-	19.037 (99,0)	22.718 (97,9)	19.449 (98,8)
Reciclaje del 99 % de nuestros residuos no peligrosos procedentes de fábricas y almacenes de SBFE para 2030	<i>Reutilización/reciclaje (Toneladas (% de residuos no peligrosos))</i>	-	17.877 (93,9)	21.890 (96,4)	18.736 (96,3)
	<i>Incineración (Toneladas (% de residuos no peligrosos))</i>	-	909 (4,8)	696 (3,1)	684 (3,5)
Cero residuos procedentes de fábricas y almacenes de SBFE al vertedero	<i>Vertidos (Toneladas (% de residuos no peligrosos))</i>	-	251 (1,3)	132 (0,6)	29 (0,2)
Reducción del 50 % de los residuos de alimentos para 2030 (respecto el año base 2019)	Peso de los residuos alimentarios ⁴ (Toneladas)	3.730	4.784	3.365	12.326
	% de cambio en el peso de los residuos alimentarios en comparación con el 2019	-	28,3	-9,8	230,5

Objetivo	Agricultura sostenible	2023	2024	2025
El 75 % de nuestros materiales agrícolas son sostenibles en 2025 (100 % para 2030)	% de materiales agrícolas sostenibles utilizados ⁷	62,0	74,0	64,0
	% del aceite de palma con certificación RSPO utilizado	81,0	94,5	95,0

Nuestra sociedad

Apoyo a la comunidad	2023	2024	2025
Donaciones benéficas (€)	144.258	157.927	521.099
Donaciones para la producción ⁸ (€)	328.643	168.969	266.304
Activación comunitaria ⁹ (€)	677.236	346.751	388.325
Número total de empleados que realizan voluntariado	600	802	807
Número total de horas de voluntariado	2.314	4.015	4.527

Nuestros socios y nosotros

Empleados	2023	2024	2025
Total de empleados en plantilla	3.547	3.540	3.587
Benelux	107	107	115
EECM (incl. Polonia)	201	204	221
Francia	1.315	1.336	1.334
GB&I	725	716	718
Iberia (España, incl. Citresa + Portugal)	1.199	1.177	1.199
Empleados fijos	3.425	3.401	3.399
Por género			
Mujer	1.185	1.181	1.177
Hombres	2.240	2.219	2.221
No binario	0	1	1
Por región			
Benelux	102	103	102
EECM (incl. Polonia)	171	185	192
Francia	1.265	1.276	1.250
GB&I	706	691	686
Iberia (España, incl. Citresa + Portugal)	1.181	1.146	1.169

Empleados	2023	2024	2025
Empleados temporales	122	139	188
Por género			
Mujer	67	83	98
Hombre	55	56	90
Por región			
Benelux	5	4	13
EECM (incl. Polonia)	30	19	29
Francia	50	60	84
GB&I	19	25	32
Iberia (España, incl. Citresa + Portugal)	18	31	30
Empleados a tiempo completo	3.410	3.405	3.487
Por género			
Mujer	1.148	1.160	1.202
Hombres	2.262	2.245	2.284
No binario	0	1	1
Por región			
Benelux	96	97	109
EECM (incl. Polonia)	182	184	205
Francia	1.288	1.308	1.310
GB&I	682	675	680
Iberia (España, incl. Citresa + Portugal)	1.162	1.142	1.183



Empleados	2023	2024	2025
Empleados a tiempo parcial	137	134	100
Por género			
Mujer	104	104	73
Hombre	33	30	27
Por región			
Benelux	11	10	6
EECM (incl. Polonia)	19	20	16
Francia	27	28	24
GB&I	43	41	38
Iberia (España, incl. Citresa + Portugal)	37	35	16
Contrataciones de nuevos empleados	590	476	434
Por género			
Mujer	257	242	194
Hombre	333	234	240
Por edad			
Menos de 30 años	235	216	185
30-50 años	301	234	206
Más de 50 años	54	26	43
Por región			
Benelux	28	11	24
EECM (incl. Polonia)	45	32	34
Francia	219	217	161
GB&I	112	91	88
Iberia (España, incl. Citresa + Portugal)	186	125	127

Empleados	2023	2024	2025
Rotación de personal (%)	538 (15,2)	511 (14,4)	485 (13,5)
Por género			
Mujer	235	242	222
Hombre	303	269	263
Por edad			
Menos de 30 años	167	166	149
30-50 años	228	248	226
Más de 50 años	143	97	110
Por región			
Benelux	21	17	21
EECM (incl. Polonia)	41	33	26
Francia	208	217	196
GB&I	83	99	93
Iberia (España, incl. Citresa + Portugal)	185	145	149
Empleados cubiertos por convenios colectivos (%)	62,1	71,0	76,1
Trabajadores de fábrica²²	1.093	1.073	1.106

Diversidad, equidad e inclusión	2023	2024	2025
Todos los empleados			
Por género			
Mujeres (%)	35,3	35,7	35,6
Hombres (%)	64,7	64,3	64,4
No binario (%)	0,0	<0,1	<0,1
Por edad			
Menos de 30 años (%)	10,8	10,8	10,5
De 30 a 50 años (%)	59,3	58,3	57,0
Más de 50 años (%)	29,9	30,9	32,4
Consejo de Administración ¹⁰			
Por género			
Mujeres (%)	80,0	50,0	50,0
Hombres (%)	20,0	50,0	50,0
Por edad			
Menos de 30 años (%)	0,0	0,0	0,0
De 30 a 50 años (%)	20,0	17,7	33,3
Más de 50 años (%)	80,0	83,3	66,7

Diversidad, equidad e inclusión	2023	2024	2025
Comité Ejecutivo de SBFE			
Por género			
Mujeres (%)	50,0	50,0	46,2
Hombres (%)	50,0	50,0	53,8
Por edad			
Menos de 30 años (%)	0,0	0,0	0,0
De 30 a 50 años (%)	21,4	25,0	30,8
Más de 50 años (%)	78,6	75,0	69,2
Altos ejecutivos			
Por género			
Mujeres (%)	38,5	46,2	35,7
Hombres (%)	61,5	53,8	64,3
Por edad			
Menos de 30 años (%)	0,0	0,0	0,0
De 30 a 50 años (%)	23,1	38,5	35,7
Más de 50 años (%)	76,9	61,5	64,3



Diversidad, equidad e inclusión	2023	2024	2025
Alta dirección			
Por género			
Mujeres (%)	39,8	38,7	37,2
Hombres (%)	60,2	61,3	62,8
Por edad			
Menos de 30 años (%)	0,0	0,0	0,0
De 30 a 50 años (%)	56,1	55,6	50,4
Más de 50 años (%)	43,9	44,4	49,6
Mandos intermedios			
Por género			
Mujeres (%)	47,9	44,8	45,1
Hombres (%)	52,1	55,2	54,9
Por edad			
Menos de 30 años (%)	13,8	11,6	11,0
De 30 a 50 años (%)	64,1	62,3	62,0
Más de 50 años (%)	22,1	26,1	27,0

Diversidad, equidad e inclusión	2023	2024	2025
Empleados subalternos			
Por género			
Mujeres (%)	22,3	20,0	19,4
Hombres (%)	77,7	79,9	80,5
No binario (%)	0,0	0,1	0,1
Por edad			
Menos de 30 años (%)	8,6	10,7	11,0
De 30 a 50 años (%)	55,0	51,9	49,6
Más de 50 años (%)	36,4	37,4	39,4
Altos ejecutivos (Ratio)			
Alta dirección (Ratio)	0,96	0,95	0,95
Mandos intermedios (Ratio)	0,96	1,04	1,05
Empleados (Ratio)	0,97	0,96	0,96
Employees (Ratio)	0.97	0.96	0.96
Ratio de remuneración entre mujeres y hombres ²³			
Altos ejecutivos (ratio)	0,98	0,83	0,88
Alta dirección (Ratio)	0,96	0,94	0,94
Mandos intermedios (Ratio)	0,96	1,05	1,06
Empleados (Ratio)	0,97	0,96	0,96
Excedencia por motivos familiares			
Empleados con derecho a baja por motivos familiares (%)	100,0	100,0	100,0
Empleados que estuvieron de baja por motivos familiares (%)	22,2	20,7	34,3



Salud y seguridad	2023	2024	2025
Empleados cuyo trabajo está cubierto por nuestro sistema de gestión de salud y seguridad (certificado según la norma ISO 45001)	100	100	100
Número de lesiones con tiempo perdido ¹²	38	48	48
Tasa de frecuencia de lesiones con tiempo perdido (Número de lesiones con tiempo perdido por cada 200.000 horas trabajadas)	1,05	1,39	1,39
Tasa de frecuencia de lesiones registrables totales (Número de lesiones registrables totales por cada 200.000 horas trabajadas)	1,62	2,08	1,8
Número de muertes causadas por lesiones relacionadas con el trabajo	0	1	0
Tasa de mortalidad causada por lesiones relacionadas con el trabajo (Número de muertes relacionadas con el trabajo por cada 200.000 horas trabajadas)	0	0,029	0
Número de lesiones graves relacionadas con el trabajo	2	1	19
Tasa de lesiones graves relacionadas con el trabajo (Número de lesiones graves por cada 200.000 horas trabajadas)	0,05	0,03	0,55
Número de horas trabajadas	7.048.000	6.744.131	6.885.554
Número de casos de enfermedad registrable relacionada con el trabajo	0	0	23
Número de muertes causadas por enfermedad relacionada con el trabajo	0	0	0
Número de días perdidos por lesiones y muertes relacionadas con el trabajo, enfermedad relacionada con el trabajo y muertes causadas por enfermedad relacionada con personas no empleadas	300	253	2.269

Derechos humanos	2023	2024	2025
Importe de las multas, sanciones e indemnizaciones materiales por daños y perjuicios como resultado de infracciones relacionadas con factores sociales y de derechos humanos (€)	0	0	0
Número de cuestiones e incidentes graves en materia de derechos humanos relacionados con la propia plantilla de personal	0	0	0
Número de cuestiones e incidentes graves en materia de derechos humanos relacionados con la propia plantilla de personal, que son casos de incumplimiento de los Principios Rectores de las Naciones Unidas y las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales	0	0	0
Importe de las multas, sanciones e indemnizaciones materiales por cuestiones e incidentes graves en materia de derechos humanos relacionados con la propia plantilla de personal (€)	0	0	0



Cadena de suministro	2023	2024	2025
% de proveedores de materias primas y envases registrados en Sedex (%)	78	67 ²⁴	78
Evaluación del impacto social y ambiental de los proveedores (Materia prima + Embalaje) / (Materia prima + Embalaje + Coman/ CO ₂ / Productos químicos/ Palés)	226 / 238	249 / 262	249 / 262
Proveedores identificados con impactos significativos reales y potenciales (Materia prima + Embalaje) / (Materia prima + Embalaje + Coman/ CO ₂ / Productos químicos/ Palés)	16 / 16	26 / 28	26 / 28

Formación y desarrollo	2023	2024	2025
Empleados que completaron sus Planes de Desarrollo Individual (%)	74	68	81
Número total de horas de formación online en SBFE (Horas)	9.483	97.367 ¹⁴	70.376 ¹⁴
Promedio de horas de formación online por empleado (Horas)	2,7	27,1	19,0

Notas finales

- 1

Los datos históricos de las emisiones se han recalculado debido a las correcciones retroactivas realizadas. Ello incluye el uso de factores de emisión actualizados y pormenorizados (por ejemplo, fin de vida útil y camiones eléctricos), la utilización de datos primarios sobre los proveedores y los factores de emisión específicos de cada proveedor, así como los cambios metodológicos solicitados por Suntory (tales como la reasignación de las emisiones entre categorías y la eliminación de las emisiones derivadas del consumo energético de los usuarios). Correcciones adicionales resolvieron cuestiones relacionadas con el doble recuento, las imprecisiones en los datos de SAP y la información de los viajes de empresa. Actualmente se utiliza también información más pormenorizada a nivel de mercado o de ubicación, siempre que esté disponible (por ejemplo, la electricidad verde en las instalaciones del cliente). En consecuencia, se ha actualizado la base de SBFE del año 2019, así como los datos de la huella de carbono para el período 2020-2024, y la base revisada de 2019 es aproximadamente un 6 % inferior a la original.
- 2

En 2025, actualizamos nuestro KPI de reciclabilidad, que pasa de una metodología basada en el volumen a una metodología basada en las unidades. Esta actualización otorga igual peso a todos los artículos no reciclables, independientemente de los volúmenes vendidos. Como resultado, los artículos de menor volumen son ahora más visibles, lo cual ayuda a centrar las acciones en la eliminación de todo el packaging no reciclable restante.
- 3

Se han actualizado los datos históricos sobre los residuos, ya que la precisión de nuestras bases de datos ha mejorado, lo cual nos ha permitido una revisión y corrección de las cifras anteriormente comunicadas.
- 4

El alcance de los residuos alimentarios se redefine en 2023, para que así englobe el 100 % de la cadena de suministro alimentario de SBFE y excluya los alimentos redirigidos a la alimentación animal o a los bancos de alimentos.
- 5

Volumen de agua extraída por kilolitro de producción.
- 6

Se han actualizado los datos históricos sobre los residuos, ya que la precisión de nuestras bases de datos ha mejorado, lo cual nos ha permitido una revisión y corrección de las cifras anteriormente comunicadas. El impacto producido en los datos a nivel de objetivos ha sido mínimo.
- 7

Para que el cultivo y el procesamiento/envasado de los materiales se consideren “sostenibles”, deben estar certificados según los estándares aprobados por SBFE:

Fertificaciones y estándares de cultivo: Nivel plata o superior en la Evaluación de Sostenibilidad Agrícola (FSA, por sus siglas en inglés) de la Iniciativa de Agricultura Sostenible (SAI, por sus siglas en inglés) o una acreditación equivalente según los criterios de referencia de la SAI (resultados de la evaluación comparativa de la FSA).

Certificaciones y normas de procesamiento/envasado: Cumplimiento de SMETA, B Corp, Estándar de Agricultura Sostenible de Rainforest Alliance 2020: Requisitos para la cadena de suministro, o SA8000.
- 8

Valor total de los productos donados.
- 9

Apoyo financiero a socios y programas comunitarios.
- 10

Se refiere al Consejo de Administración de OSH BV, que excluye a las entidades de Reino Unido e Irlanda.
- 11

Número total de lesiones registrables por cada 200.000 horas trabajadas.
- 12

Se han actualizado los datos sobre las lesiones con tiempo perdido de 2023 y 2024, tras un cambio de sistema a principios de 2025 y una revisión exhaustiva de los registros históricos de accidentes, lo cual ha supuesto mejoras en la precisión de la información. Esta revisión ha permitido identificar una lesión con tiempo perdido adicional cada año.
- 13

Número de lesiones con tiempo perdido por enfermedad por cada 200.000 horas trabajadas.
- 14

Medición del total de visualizaciones, incluidas las formaciones finalizadas.
- 15

Ingresos de las seis marcas más vendidas (Oasis Light, Orangina Light, Schweppes Light, Lucozade Zero, Ribena Ready-to-Drink y Ribena Squash). Todas las marcas utilizan edulcorantes bajos en calorías y sin azúcar añadido.
- 16

Tras los cambios en los procesos de gestión de información, los datos históricos sobre el azúcar se han recalculado, lo cual ha incrementado la base del año 2015 y ha provocado fluctuaciones en los datos de 2023 y 2024.
- 17

Este indicador se denominaba “Azúcar eliminado mediante cambios en la formulación”. Una vez recalculados los datos históricos, el nombre actual refleja la reducción producida por el efecto combinado de los cambios tanto en la fórmula como en el volumen.
- 18

Las cifras de 2023 y 2024 incluyen únicamente las reclamaciones de consumidores y usuarios finales. Se eliminan las reclamaciones de clientes, previamente incluidas.
- 19

Para el cálculo de las emisiones totales se utilizan valores de alcance 2 (de mercado).
- 20

Volumen de producción de las fábricas de embotellado y concentrados en propiedad de SBFE y producción de marcas de SBFE por parte de fabricantes contratados y franquicias.
- 21

Extracción de agua de Toledo.
- 22

Trabajadores de fábrica en Francia, Gran Bretaña e Irlanda, e Iberia.
- 23

La remuneración incluye el salario, los incentivos a corto plazo y los incentivos a largo plazo.
- 24

La tabla de datos del año anterior indicaba erróneamente una cifra del 78 %. El texto del informe de dicho periodo mostraba el valor correcto y aquí queda correctamente reflejado.





SUNTORY
BEVERAGE & FOOD EUROPE