



Suntory Beverage & Food Europe

Rapport Développement Durable 2025





Sommaire

Introduction	03
Nos boissons	07
Nos ressources	11
La société	20
Nos collaborateurs et partenaires	23
Nos données Développement durable	32

À propos de ce rapport

Vous avez sous les yeux le quatrième rapport de développement durable de Suntory Beverage & Food Europe (SBFE). SBFE fait partie de Suntory Beverage & Food (SBF), membre du groupe Suntory, et regroupe des sociétés telles que SBF GB&I, SBF France, SBF Iberia et SBF EECM-Benelux. Notre portefeuille comprend des marques telles que La Casera, Lucozade, May Tea, Oasis, Orangina, Pulco, Ribena et Schweppes. Oasis et Schweppes sont détenues et commercialisées sur les territoires respectifs de SBFE. Toutes les références à ces marques dans le présent rapport doivent être interprétées en conséquence.

Ce rapport présente un bilan des progrès réalisés dans le cadre de notre stratégie « Growing for Good » au cours de l’année civile 2025. Il s’intéresse particulièrement à nos objectifs et aux domaines dans lesquels nous avons constaté des avancées ou des changements significatifs. Par conséquent, tous les éléments de la stratégie ne sont pas abordés en détail. Pour une présentation complète de notre approche dans chaque domaine de notre stratégie « Growing for Good », merci de consulter nos rapports de développement durable 2023 et 2024. Pour plus d’informations sur notre stratégie globale, y compris notre approche de la gestion des risques et de la gouvernance en matière de développement durable, veuillez consulter notre [Stratégie de développement durable SBFE](#).

Nos données sur les émissions de carbone de scope 1, 2 et 3 pour 2025, ainsi que nos données sur la réduction de la consommation d’eau, sont en attente de vérification indépendante par KPMG.

Le mot du CEO

Quand je repense à l'année 2025, je suis particulièrement fier des progrès que nous avons accomplis dans la mise en œuvre de notre programme de développement durable « Growing for Good ». Cette année a été marquée par de sérieux défis sur la scène internationale, tant en matière de développement durable que, plus particulièrement, de diversité, d'équité et d'inclusion (DEI). On a assisté à un assouplissement des réglementations relatives au développement durable et au reporting climatique, tant aux États-Unis qu'au sein de l'Union européenne.

Les recours juridiques contre les initiatives en matière de diversité, d'équité et d'inclusion (DEI) se sont multipliés, portés par une hostilité accrue envers l'action des entreprises dans ce domaine.

Tout cela s'est déroulé dans un contexte marqué par une incertitude persistante, des perturbations et des tendances défavorables sur le plan économique. La résilience et la croissance de l'activité sont donc devenues plus cruciales que jamais, ce qui a renforcé l'attention portée à la contribution que chaque partie de notre organisation doit apporter à la création de valeur à long terme. Parallèlement, nous restons confrontés au défi inhérent que représente l'impact de la croissance sur nos émissions et notre utilisation des ressources, ainsi qu'au travail nécessaire pour dissocier ces deux éléments.

Face à ces difficultés, je reste profondément touché et inspiré par la passion de nos collaborateurs et par la détermination qui anime l'ensemble de notre entreprise à continuer de nous développer de manière durable.

Je suis particulièrement fier de notre engagement en faveur de l'initiative #AccelerateAction en matière de DEI. Cette année, nous avons rejoint le réseau LEAD, une association qui œuvre pour l'égalité hommes-femmes dans le secteur des biens de consommation et de la distribution. Au sein de SBFE, des femmes ont partagé leurs expériences et leur impact sur la scène internationale, et nous disposons désormais de groupes d'impact d'employées (EIG) actifs dans tous les pays où nous sommes présents, avec le soutien actif de nos partenaires.

Investir dans nos équipes est au cœur de notre démarche visant à bâtir une organisation plus sûre et plus performante. Cette année, nous avons lancé un programme de formation « Zero Harm » dans l'ensemble de SBFE et dispensé plus de 70 000 heures de formation via notre plateforme MySU. C'est en instaurant une culture où chacun, à tous les niveaux, a véritablement accès au développement professionnel que nous transformerons l'épanouissement individuel en résilience collective.

L'année 2025 a également été marquée par d'autres avancées. Citons :

- L'élaboration du premier plan de transition climatique de SBFE, qui définit la manière dont nous allons décarboner nos activités tout en poursuivant notre croissance durable
- La réalisation d'une évaluation de notre impact sur la nature, afin d'examiner comment nos activités et notre chaîne d'approvisionnement influent sur l'environnement et en dépendent

- La priorité donnée à nos collaborateurs grâce au déploiement du programme « Zero Harm »
- La réduction de 33 % de la teneur en sucre de nos boissons par rapport à notre niveau de référence de 2015
- Le don de plus de 1 170 000 € à de bonnes causes et à des initiatives communautaires

Le progrès est rarement linéaire. Les revers et les difficultés sont inévitables, en particulier dans cet environnement extérieur de plus en plus turbulent, et qui est parti pour le rester à l'horizon 2026 et au-delà.

Chaque jour, je suis témoin d'une action ou d'un geste d'un collaborateur Suntory qui reflète son esprit, son courage et son engagement. C'est l'ensemble de ces contributions individuelles qui continue d'alimenter notre ambition et de donner vie à notre vision « Growing for Good ».



Pierre Decroix
CEO,
Suntory Beverage
& Food Europe

2025 en bref



Nos boissons

33 % de sucres ajoutés en moins par rapport à 2015

3,5x plus de boissons vendues qu'en 2015 (en volume) avec moins de 5g de sucre/100ml

63 % des boissons que nous vendons aujourd'hui ont moins de 5g de sucre/100 ml



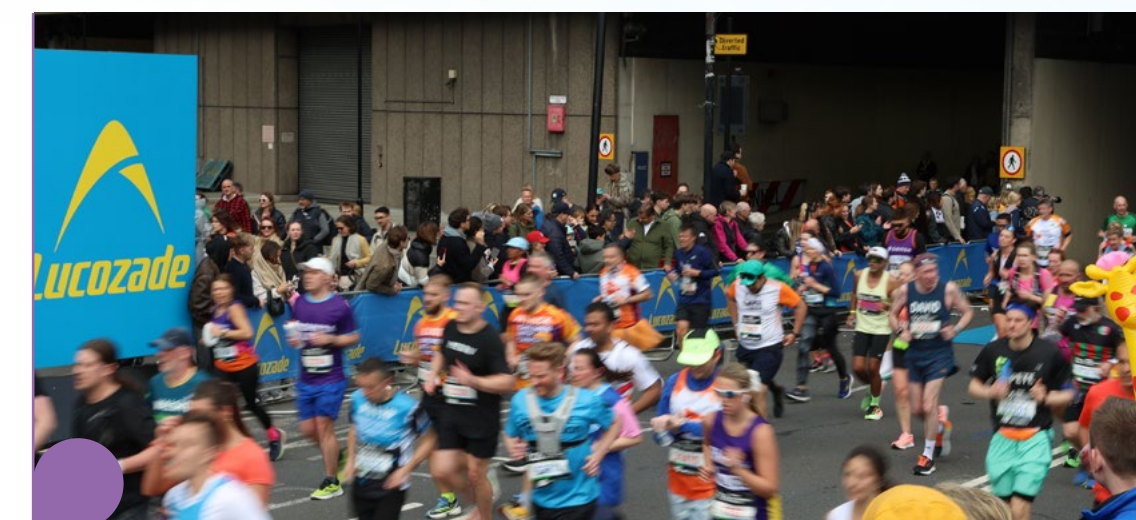
Nos ressources

20,2 % de réduction de notre empreinte carbone globale depuis 2019¹ et partenariat avec Pilario pour intégrer les analyses du cycle de vie (ACV) dans nos processus d'innovation

53 % de plastique recyclé dans l'ensemble de notre portefeuille, au-delà de notre objectif de 50 %

Partenariat avec Natuurpunt

pour contribuer à restaurer la capacité de rétention de l'eau et de séquestration du carbone des tourbières du Grote Netewoud, en Belgique



La société

521 099 € versés à de bonnes causes par le biais de dons directs, de l'abondement des dons des salariés et des dons sur salaire de ceux-ci, ainsi que 266 304 € en boissons non alcoolisées offertes

388 325 € de soutien financier accordés à des partenaires associatifs pour des initiatives communautaires telles que Mizuiku et Guardianes del Tajo

Plus de 4 500 heures de volontariat consacrées au soutien de nos communautés, avec une augmentation du nombre d'heures de volontariat par salarié



Nos collaborateurs et partenaires

Lancement de MyCareer, notre nouvelle plateforme dédiée aux talents, auprès des collaborateurs de SBFE

Adoption de la Politique du groupe Suntory en matière de droits humains, renforçant ainsi notre engagement à respecter et à protéger les droits humains dans l'ensemble de nos activités et de notre chaîne d'approvisionnement

Taux de fréquence des accidents enregistrables (TRIFR) de 1,8, contre 2,08 en 2024, ce qui reflète les premiers effets de notre programme « Zero Harm »



Growing for Good

Chez Suntory, notre raison d'être est de « créer des moments de plaisir qui donnent de l'éclat au quotidien, en toute conscience de la nature ». Or, nous savons pertinemment que le quotidien ne brillera pas de tout éclat si la planète et la société ne jouissent pas elles aussi d'une santé éclatante.

Notre approche s'appuie sur « Growing for Good », une de nos trois valeurs et le principe structurant de notre stratégie de développement durable. Nous sommes convaincus que la croissance ne sera pérenne que si elle profite à tous et que ces bienfaits partagés sont eux-mêmes source de croissance. Plus nous serons grands, plus notre impact positif pourra être important.

Notre cadre « Growing for Good » détaille les impacts sociaux et environnementaux de notre activité. Il se compose de quatre piliers clés : Nos boissons, Nos ressources, La société, et enfin Nos collaborateurs et partenaires.

Socle de notre stratégie, le cadre « Growing for Good » est aligné sur les Objectifs de développement durable des Nations unies. Développé en 2018, il est régulièrement actualisé et enrichi par nos échanges continus avec les parties prenantes et notre suivi des problématiques émergentes. Cela inclut nos analyses de double matérialité (DMA, voir la [Stratégie de développement durable de SBFE](#) pour en savoir plus), ainsi que notre Plan de transition climat et notre étude Nature (voir ci-dessous [Nos ressources](#)).



Nos boissons



Nos ressources



La société



Nos collaborateurs et partenaires



Résultats accomplis par rapport à nos objectifs

Pilier	Objectif	2025	État d'avancement
Nos boissons	35% moins de sucres dans nos boissons avant 2025 (par rapport à 2015)	-33 %	Manqué de peu
	Doubler d'ici 2025 le volume de boissons vendues avec moins de 5g de sucre /100ml (par rapport à 2015)	3,5 x	Dépassé
Nos ressources	50 % de réduction des émissions de GES des scopes 1 et 2 d'ici 2030 (par rapport à 2019) ¹	-22,1 %	Conforme ou en avance
	30 % de réduction des émissions du scope 3 d'ici 2030 (par rapport à 2019) ¹	-20,1 %	Conforme ou en avance
	50 % de plastique recyclé (rPET) dans l'ensemble de nos emballages d'ici 2025	53 %	Dépassé
	100 % d'emballages recyclables d'ici 2025 ²	92,8 %	Objectif non atteint
	Zéro déchet envoyé à la décharge par les usines et entrepôts de SBFE ³	0,2 %	Manqué de peu
	Recyclage de 99 % des déchets non-dangereux des usines et entrepôts SBFE d'ici 2030 ³	96,3 %	Conforme ou en avance
	50 % de réduction des déchets alimentaires d'ici 2030 (comparé à 2019) ⁴	+231 %	Efforts requis pour atteindre l'objectif
	20 % de réduction de l'intensité d'eau de nos opérations directes d'ici 2030 (comparé à 2015) ^{5, 6}	-12,8 %	Conforme ou en avance
	75 % de nos agro-matériaux durables d'ici 2025 (100 % d'ici 2030) ⁷	64 %	Objectif 2025 manqué Objectif 2030 conforme





Nos boissons

08 Une décennie de réduction
du sucre

Retour sur une décennie de réduction du sucre

Les consommateurs doivent pouvoir déguster des produits délicieux et plus sains, sans compromis. Cette conviction nous a poussés à agir pendant une décennie : reformuler, repenser et réinventer les boissons que nous proposons dans toute l'Europe.

En 2015, nous nous sommes fixé un objectif ambitieux : réduire de 35 % la teneur en sucres ajoutés de l'ensemble de notre gamme en l'espace d'une décennie. Dix ans plus tard, même si nous avons manqué de peu cet objectif, nous avons atteint une réduction de 33 % : le résultat de reformulations ciblées, d'investissements soutenus et d'une expertise technique approfondie.

Dans le présent rapport, nous revenons sur la manière dont nous avons transformé nos boissons, nos ingrédients et notre approche de la santé des consommateurs. Une évolution qui a redéfini chaque aspect de notre activité, de la R&D et de la connaissance des consommateurs au marketing et au conditionnement. Le tout guidé par une simple conviction : l'amélioration de la qualité ne peut pas se faire au détriment du goût.

Des ambitions aux résultats

Au cours des dix dernières années, nous avons reformulé plus de 300 boissons. Ce processus a nécessité du temps, des connaissances scientifiques et de la persévérance. Mais les résultats parlent d'eux-mêmes :

33 %

moins de sucre en moyenne qu'en 2015

3,5x

plus de boissons vendues (en volume) à < 5g sucre / 100ml

63 %

des boissons vendues aujourd'hui sont à moins de 5g sucre / 100ml

Nos progrès s'inscrivent dans le cadre d'une évolution plus large du secteur visant à élargir le choix des consommateurs et à favoriser une alimentation plus saine. En 2019, nous nous sommes joints à d'autres acteurs du secteur, par l'intermédiaire de l'UNESDA (l'association européenne des boissons non alcoolisées), pour nous engager à réduire de 10 % la teneur moyenne en sucres ajoutés des boissons non alcoolisées européennes d'ici 2025 – un objectif que nous avons largement dépassé.

La clé de la réussite :

Écouter, apprendre, reformuler

Réduire la teneur en sucres de nos boissons tout en préservant leur goût tant apprécié nous a amenés à repenser les ingrédients et les recettes et permis de répondre aux attentes des consommateurs.

Nous nous sommes concentrés sur deux axes principaux :

- 1 Reformuler les produits phares** afin d'en réduire la teneur en sucre sans en altérer le goût.
- 2 Créer de nouvelles options à faible teneur en sucre** offrant davantage de choix aux consommateurs à la recherche de boissons plus équilibrées.

Une approche unique pour comprendre les consommateurs

Notre approche des consommateurs s'inspire de deux principes japonais : le « Gembu » – aller là où se prennent les vraies décisions – et le « Seikatsusha » – prendre en compte toute la complexité de la vie des gens. Nous ne nous fions pas uniquement aux données ; nous passons du temps sur le terrain pour comprendre comment les gens vivent, font leurs choix et dégustent nos boissons. Cette perspective nous aide à créer des boissons qui s'intègrent véritablement dans le quotidien, les valeurs et les attentes des gens.



Reformuler des boissons de légende telles qu’Orangina, Oasis ou Ribena n’avait rien de simple. Le sucre joue un rôle fonctionnel dans le goût et la texture. Et pas question de décevoir le consommateur ! Chaque pays a en outre ses propres préférences et exigences réglementaires, ce qui exclut toute approche universelle. En France, par exemple, nous avons progressivement réduit la teneur en sucre de nos recettes afin d’aider les consommateurs à s’habituer à un goût moins sucré.

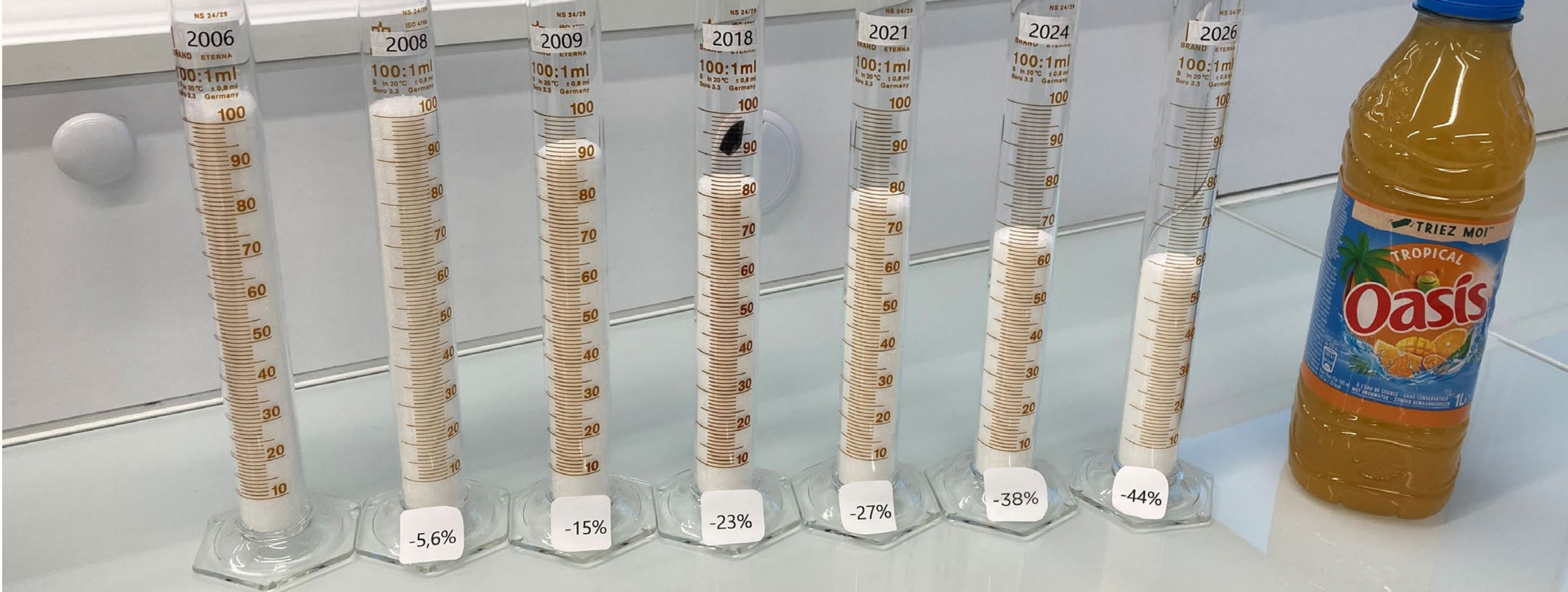
Pour Oasis Tropical, cette approche à long terme a abouti à une recette 2025 avec 44 % de sucre en moins par rapport à la formule originale de 2006 – résultat de cinq étapes de reformulation progressives et mûrement réfléchies.

En parallèle, nous nous offrons de véritables choix à nos consommateurs. Nous avons élargi notre gamme pour inclure, au-delà de nos produits phares, des boissons à teneur réduite en sucre ou sans sucre. Nous donnons sur les étiquettes des

informations claires sur la taille des portions et la valeur nutritionnelle, afin d’aider les consommateurs à prendre des décisions en toute confiance et en connaissance de cause.

La mise en œuvre de notre stratégie a nécessité d’investir dans l’innovation et de trouver un équilibre entre les retours immédiats et les objectifs à long terme. Nous avons :

- Investi dans la R&D à long terme, avec des experts spécialisés en saveurs et en nutrition
- Ouvert en 2022 un nouveau laboratoire de R&D à Paris, avec un investissement de 2 millions d’euros, pour accélérer l’innovation
- Fixé un objectif ambitieux en matière de réduction de la teneur en sucre et créé une base de données pour suivre les teneurs en sucre de l’ensemble de notre gamme
- Rendu compte de nos progrès dans notre rapport annuel soumis dans le cadre de la charte déontologique européenne sur [les pratiques commerciales et marketing responsables dans le secteur alimentaire](#).



Les phases clés du processus

2018–2019

Les reformulations de Lucozade et Ribena représentent près du quart de notre réduction totale de sucre, accélérant considérablement nos progrès.

2021–2022

Cette dynamique se poursuit en Espagne et en France, où d’importantes reformulations des marques Schweppes, Oasis et Orangina permettent de réduire encore davantage la teneur en sucre. Ce travail est rendu possible grâce à une étroite collaboration avec SBF Tokyo et à l’utilisation de technologies internes et externes, en tenant compte des attentes Seikatsusha et en misant sur les caractéristiques uniques de nos boissons.

2024–2025

En France, nous poursuivons notre stratégie sucre chez nos marques phares, notamment Oasis et Orangina, et passons d’une réduction de 30 % en 2024 à 33 % en 2025.

Réduction du sucre dans toute la gamme



-55 %
2017 : 10g/100ml
2018 : 4,6g/100ml



-71 %
2015 : 8,4g/100ml
2023 : 2,4g/100ml



-34 %
2015 : 9,1g/100ml
2025 : 6g/100ml



-65 %
2017 : 13g/100ml
2018 : 4,5g/100ml



-46 %
2022 : 7,8g/100ml
2023 : 4,2g/100ml

Perspectives :
Poursuivre une décennie de progrès

33 % de sucres ajoutés en moins en une décennie constitue une base solide pour nos efforts futurs. Si nous n’avons pas tout à fait atteint notre objectif de -35 % en 2025, nous nous en sommes approchés de très près et comptons aller encore plus loin.

Nous nous sommes fixé deux nouveaux objectifs. D’ici 2030, nous visons à :

- Réduire de 40 % la teneur totale en sucres de l’ensemble de notre portefeuille par rapport à 2015
- Parvenir à deux tiers du volume total de boissons SBFE à <5 g de sucre/100 ml

Ce prochain chapitre s’appuiera sur des années d’expertise en matière de reformulation, d’innovation dans les ingrédients et d’engagement à proposer de meilleurs choix. Nous savons que ces nouveaux objectifs sont ambitieux, mais nous sommes convaincus qu’ils peuvent être atteints grâce à la poursuite de la reformulation de nos marques phares et à l’extension de nos formules à teneur réduite en sucre vers de nouveaux marchés.

Nos réalisations jusqu’à présent montrent ce qu’il est possible d’accomplir lorsque la santé, le goût et la confiance guident chaque décision. Nous voulons tirer parti de cette dynamique, en nous appuyant sur notre état d’esprit « Growing for Good » pour rester curieux, repousser les limites et relever sans cesse le niveau. À l’avenir, nous continuerons à créer et à investir dans des boissons plus équilibrées que les consommateurs peuvent choisir en toute confiance.



Nos ressources

- 12 Réduire les émissions jusqu'au net zéro
- 14 Accélérer les emballages durables et circulaires
- 16 Gestion de l'eau
- 18 Moins de déchets
- 19 Agriculture durable

Réduire les émissions jusqu'au net zéro

Alors que les températures mondiales ne cessent d'augmenter, prendre des mesures climatiques décisives est vital et urgent. La réduction des émissions tout au long de notre chaîne de valeur contribue à protéger les ressources naturelles, à pérenniser notre activité et à soutenir les communautés que nous servons.

Réduire notre empreinte carbone

En 2025, notre empreinte carbone globale a diminué de 1,9 %, pour une réduction totale de 20,2 % par rapport à 2019. Nous sommes donc en bonne voie pour atteindre nos objectifs.¹ Parallèlement à ces progrès, nous avons élaboré notre Plan de transition climatique, une feuille de route claire pour continuer à réduire nos émissions conformément à nos objectifs à long terme.

-50 % d'émissions des scopes 1 & 2 d'ici 2030 (comparé à 2019)

En 2025, nos émissions de scope 1 ont diminué de 1,3 %, ce qui correspond à une réduction de 8,1 % par rapport à 2019.¹ Cette réduction est le fruit de plusieurs mesures, notamment l'installation d'équipements économes en énergie, le remplacement des refroidisseurs à absorption à vapeur par un système de compresseurs à ammoniac, ainsi que l'amélioration des compteurs des principaux services publics afin d'identifier les domaines de forte consommation. Bien que nos émissions de Scope 2 (market-based) aient presque doublé en 2025 (passant de 35,6 à 68,9 tCO₂e), cette augmentation est partie d'un niveau très bas et nous avons tout de même réduit ces émissions de 99,3 % depuis 2019.¹ Dans l'ensemble, nos émissions de scope 1 et 2 ont baissé de 22,1 % par rapport à notre niveau de référence de 2019, ce qui nous maintient sur la bonne voie pour 2030.

-30 % d'émissions du scope 3 d'ici 2030 (comparé à 2019)

Nos émissions de scope 3 ont diminué de 1,9 % en 2025, ce qui représente une réduction de 20,1 % par rapport à notre niveau de référence de 2019.¹ Au cours de l'année, nous avons réalisé des progrès en matière de solutions de transport à faible empreinte carbone, notamment grâce aux biocarburants, à l'optimisation de la logistique et à des modèles de distribution plus respectueux de l'environnement, que nous continuerons de développer en 2026. Nous avons également renforcé la qualité et la transparence des données tout au long de notre chaîne d'approvisionnement, même si la collecte et la validation de données primaires fiables auprès des fournisseurs et des partenaires embouteilleurs restent complexe. Nous nous sommes efforcés d'y remédier grâce à des processus de validation améliorés, la modernisation des systèmes et une communication plus active avec les fournisseurs.

Porter notre stratégie FLAG (Forest, Land and Agriculture)

En 2025, nous avons calculé pour la première fois nos émissions FLAG, marquant ainsi une étape importante dans le renforcement de notre reporting climatique et dans la compréhension des émissions liées aux matières premières agricoles et à l'utilisation des sols tout au long de notre chaîne de valeur. Comme il s'agit de notre premier inventaire FLAG, nous sommes conscients que la précision et la couverture des données continueront de s'améliorer avec le temps. Nous travaillons activement à l'amélioration de la qualité des données, notamment en affinant nos méthodologies et en recourant davantage à des données primaires spécifiques aux fournisseurs. Parallèlement, nous renforçons notre engagement auprès des fournisseurs prioritaires afin de favoriser une collecte de données plus solide et plus cohérente sur les pratiques agricoles et les impacts de l'utilisation des sols.

Au cours des deux prochaines années, nous élaborerons une feuille de route FLAG dédiée, définissant des priorités et des actions claires pour lutter contre ces émissions. Ce travail s'inspirera de notre stratégie d'agriculture régénérative, qui met l'accent sur l'amélioration des pratiques de gestion des sols, le renforcement de la résilience des chaînes d'approvisionnement agricoles et le soutien à la réduction des émissions à long terme.



-22,1 %

d'émissions des scopes 1 et 2
(comparé à 2019¹)

-20,1 %

d'émissions du scope 3
(comparé à 2019¹)

Renforcer la gouvernance et le reporting climatique

En 2025, nous avons renforcé notre gouvernance et notre reporting en matière de climat, améliorant ainsi la gestion des risques liés au climat et alignant davantage nos méthodologies et processus internes sur les exigences européennes en matière de reporting. Pour améliorer la transparence et accélérer la prise de décision, nous avons mis en place un reporting trimestriel sur l'empreinte carbone, que nous continuerons à améliorer en 2026 pour permettre à toutes les équipes de prendre des mesures plus réactives, fondées sur les données.

Cap sur la durabilité des produits

Pour réduire l'empreinte environnementale de nos produits, nous avons commencé en 2025 à déployer dans l'ensemble de SBFE notre nouvel outil d'éco-conception des emballages, ainsi que l'outil d'analyse du cycle de vie (ACV) Pilario. Nous avons également entamé une collaboration avec notre équipe de Recherche et Développement pour mieux intégrer les critères environnementaux dans le développement des boissons, étendant ainsi les pratiques d'éco-conception au-delà des emballages. En 2026, nous continuerons de déployer ces outils sur l'ensemble des marchés et à intégrer davantage les évaluations environnementales dans les décisions d'innovation et d'investissement majeures, afin de nous assurer que les nouveaux produits s'alignent sur nos ambitions climatiques.



Sur la voie de la décarbonation avec le premier Plan de transition climatique SBFE

En 2025, SBFE a mis en place son premier Plan de transition climatique, en s'appuyant sur une analyse détaillée de l'empreinte carbone, une évaluation des risques climatiques et la modélisation de scénarios, afin d'identifier les principaux facteurs à l'origine des émissions. Ce plan identifie des mesures de réduction concrètes, telles que l'amélioration de l'efficacité énergétique, l'adoption d'emballages plus légers et circulaires, et le renforcement de l'engagement des fournisseurs. Il définit également des actions prioritaires pour renforcer la résilience climatique dans l'ensemble de nos activités. Détaillant comment SBFE va décarboner tout en poursuivant sa croissance durable, il a été officiellement adopté par le conseil d'administration d'Orangina Schweppes Holding B.V. en décembre 2025.

Intégrer l'analyse du cycle de vie dans le développement de nouveaux produits avec Pilario

Disposer de données de qualité est essentiel pour concrétiser notre ambition « zéro émission nette ». En 2025, nous avons conclu un partenariat avec Pilario pour intégrer sa plateforme numérique d'analyse du cycle de vie (ACV) à nos processus d'innovation. Nous mettons en œuvre deux modules, l'un dédié à l'éco-conception des emballages et l'autre à l'ACV de nos produits. Le module consacré à nos produits s'appuie sur une collaboration sectorielle dans le cadre de l'UNESDA, où nous avons travaillé avec des pairs pour développer une méthodologie de calcul de l'empreinte carbone des boissons. Les méthodologies scientifiques d'ACV de Pilario permettent à nos équipes d'évaluer les impacts environnementaux à chaque étape du développement des produits et de prendre des décisions plus éclairées pour réduire notre empreinte. La plateforme nous aidera à mesurer, comprendre et, à terme, réduire l'impact environnemental de nos produits.

Collaboration Announcement



Accélérer la transition vers des emballages durables et circulaires

Les emballages durables sont essentiels à la mise en place d'un système plus circulaire. Si la commodité d'usage a longtemps été le critère déterminant pour les emballages de boissons gazeuses, nous cherchons désormais à concevoir des bouteilles et des contenants qui prolongent la durée de vie des matériaux et réduisent leur impact en fin de vie.

Nous avons été la première entreprise mondiale de boissons à se fixer l'objectif de 100 % d'emballages en plastique PET durables d'ici 2030. Pour nous, cela signifie utiliser du plastique recyclé ou du plastique qui n'est pas fabriqué à partir de combustibles fossiles, qui ont tous deux une empreinte carbone inférieure à celle du plastique vierge.

🎯 50 % de plastique recyclé (rPET) dans l'ensemble de notre gamme d'ici 2025

À la fin de l'année 2025, nous avons dépassé notre objectif de 50 % de plastique recyclé, portant la part de rPET dans nos bouteilles à 53 % (contre 47 % en 2024). Pour les produits déjà passés à 100 % rPET dans la zone GB&I, en France et dans la péninsule ibérique, nous nous sommes attachés à pérenniser cette transition grâce à des mesures renforcées au niveau des processus et de la chaîne d'approvisionnement. Nous avons également augmenté l'utilisation de rPET sur d'autres marchés (par exemple, en faisant passer les bouteilles Schweppes en Pologne de 30 % à 100 % de rPET). Si nous avons atteint notre objectif, certains axes de travail visant à augmenter la teneur en matériaux recyclés ont pris du retard en raison du coût élevé et de la volatilité des matériaux recyclés. Nous avons pour objectif de maintenir cette dynamique dans ces axes de travail en 2026, tout en continuant à progresser vers notre objectif pour 2030.

🎯 100 % d'emballages primaires recyclables en 2025

À la fin de l'année 2025, 92,8 % de nos emballages primaires étaient recyclables², contre 75 % en 2024. Cette amélioration significative est en grande partie due au passage à une demi-manchette pour Lucozade Energy. Nous avons atteint une recyclabilité de 100 % pour les emballages primaires en France et dans la péninsule ibérique en remplaçant les éléments non recyclables restants par des alternatives recyclables, par exemple pour le format Bag-in-Box. Bien que la recyclabilité globale reste inférieure à notre objectif de 100 %, nous prévoyons une nouvelle amélioration du résultat en 2026 grâce au passage prévu à une valve sans silicone pour les bouchons de Lucozade Sport, avec une recyclabilité totale attendue au Royaume-Uni et en Irlande ainsi que dans la zone EECM-Benelux d'ici 2027. Nous continuerons à tester et à déployer des formats d'emballage alternatifs sur ces marchés pour accélérer nos progrès.



Se préparer au règlement européen sur les Emballages et déchets d'emballages (PPWR)

En 2025, nous avons continué à examiner cette réglementation sur les emballages et avons élaboré des plans d'action visant à garantir le respect de ses exigences en matière de contenu recyclé, de recyclabilité et de réutilisabilité.

Intégrer l'éco-conception dans le développement des produits

En 2026, nous étendrons l'application du module de Pilario sur éco-conception des emballages, afin de sensibiliser les équipes aux problématiques liées à l'analyse du cycle de vie (ACV) des emballages lors du développement de nouveaux produits (voir page 13 pour plus d'informations sur notre utilisation de l'outil ACV Pilario). Cette montée en puissance débutera en France, avant de s'étendre à d'autres marchés en 2027. Nous mettrons également à jour nos orientations « conçu pour le recyclage », destinées à nos équipes de développement d'emballages, conformément aux recommandations issues des acteurs du recyclage.

53 %

de plastique recyclé dans l'ensemble de notre gamme

92,8 %

d'emballages primaires recyclables²

Se préparer au meilleur programme britannique possible de contenants consignés

En 2027, le Royaume-Uni mettra en place un système de consigne (Deposit Return Scheme ou DRS). Ce dispositif simple doit favoriser le recyclage en appliquant une petite consigne remboursable aux contenants de boissons. Nous contribuons à l'élaboration de ce système grâce à notre adhésion et à notre soutien financier à la Deposit Management Organisation, l'organisme chargé de sa mise en œuvre. Nous aidons également les clients et les services publics à se préparer à son lancement en partageant les conclusions de nos recherches sur les consommateurs et en transmettant les enseignements tirés du récent lancement du DRS en Irlande. Nous continuons à plaider en faveur d'un système unique et cohérent dans toutes les régions du Royaume-Uni, afin de faciliter la tâche des consommateurs. En interne, des équipes transverses mettent à jour nos emballages, nos systèmes et notre logistique afin que tout se passe sans heurts dès le premier jour, garantissant ainsi que le DRS s'intègre rapidement dans le quotidien de l'entreprise et des consommateurs.



Gestion de l'eau

L'eau est au cœur de nos produits et des environnements naturels dont nous dépendons. C'est pourquoi nous nous efforçons de l'utiliser de manière responsable, en réduisant la consommation de nos usines et en participant à la restauration des écosystèmes qui alimentent nos sources d'eau.

Réduction de 20 % de l'intensité d'eau⁵ de nos activités directes d'ici 2030 (par rapport à 2015)

À la fin de l'année 2025, nous avons réduit notre intensité d'eau de 12,8 % par rapport à 2015, maintenant le niveau de performance atteint en 2024.^{5,6} La plupart des réductions ont été réalisées dans nos usines françaises et ibériques. Dans la zone ibérique, nous avons procédé à un examen de nos systèmes de nettoyage en place (NEP), ce qui a permis d'identifier des axes de réduction de la consommation d'eau. Cependant, des difficultés rencontrées dans la zone GB&I ont partiellement annulé ces gains (voir page suivante [Relever les défis liés à la réduction de la consommation d'eau sur notre site de production de Coleford](#)). Malgré cela, nous restons en bonne voie pour atteindre notre objectif de 2030.

Améliorer la visibilité et le suivi de la consommation d'eau

En 2025, nous avons renforcé les processus de gouvernance entre nos équipes chargées de la chaîne d'approvisionnement et l'ensemble de l'activité, afin d'améliorer le suivi de nos efforts en matière de réduction de la consommation d'eau. Désormais, chaque usine étudie ses performances chaque mois. Les résultats de ces analyses sont pris en compte dans les échanges au niveau du marché, puis lors d'un examen au niveau du groupe. Cette approche nous aide à détecter les problèmes plus tôt et à prendre des mesures correctives plus rapidement lorsque cela s'avère nécessaire.

Mise en place de groupes de travail sur le développement durable pour les projets d'investissement

En 2025, nous avons commencé à mettre en place des groupes de travail sur le développement durable pour nos projets d'investissement en ingénierie, afin de nous assurer que les problématiques environnementales soient prises en compte dès le départ. Ces groupes rassemblent des collègues des départements Développement durable, Ingénierie, R&D et Qualité, ce qui permet d'adopter une approche plus cohérente et harmonisée en matière de conception de projets et de prise de décision. Cette collaboration permettra d'assurer que les investissements futurs seront alignés sur les objectifs de développement durable de SBFE, y compris notre objectif de réduction de la consommation d'eau, et apporteront des avantages environnementaux à long terme.

-12,8 %

intensité d'eau de nos activités directes^{5,6}





Relever les défis liés à la réduction de la consommation d'eau sur notre site de production de Coleford (Royaume-Uni)

La réduction de la consommation d'eau revêt une importance particulière à Coleford, notre premier site de production en termes de volume. Cependant, la consommation d'eau a augmenté au cours des deux dernières années, contrebalançant les progrès réalisés dans d'autres régions. L'introduction des bouchons attachés a posé certains défis opérationnels, ce qui nous a conduit à une analyse des causes profondes. Ce travail a montré qu'outre les facteurs techniques, des facteurs plus généraux liés aux processus et aux comportements influençaient la consommation d'eau.

Pour relever ces défis, nous adoptons une approche plus complète de la gestion de l'eau à Coleford. Cela comprend la révision du processus d'application des bouchons, l'utilisation des données de comptage pour identifier et corriger les inefficiences, ainsi que le renforcement de la gouvernance et de la responsabilisation en matière d'utilisation de l'eau. Chaque ligne de production est désormais responsable de sa propre consommation d'eau, la gestion de l'eau étant intégrée aux opérations courantes et des objectifs en matière d'eau étant ajoutés aux plans de développement des parties prenantes concernées.

Partenariat avec Natuurpunt pour la restauration de tourbières vieilles de 2 000 ans

L'eau est l'ingrédient essentiel de nos boissons. C'est pourquoi le groupe Suntory s'engage en faveur de la gestion responsable de l'eau à l'échelle mondiale, ainsi que pour la protection et la restauration des ressources en eau là où nous exerçons nos activités. En 2025, SBFE s'est associé à l'ONG environnementale Natuurpunt pour aider à restaurer d'anciennes tourbières dans le Grote Netewoud, en Belgique – le premier marché de SBFE au sein d'EECM Benelux. Le projet s'inscrit dans le cadre d'Interreg BUFFER+, une initiative financée par l'UE qui utilise des solutions naturelles pour restaurer la capacité des tourbières à stocker l'eau et le carbone. Les tourbières saines sont comme des éponges naturelles qui absorbent l'eau et le carbone ; mais lorsqu'elles s'assèchent, elles libèrent le CO₂ stocké. La remise en eau aide à rétablir l'équilibre hydrologique naturel, à renforcer la biodiversité et à développer la résilience climatique. Parallèlement aux activités de restauration, nous soutiendrons un programme local de sensibilisation et offrirons aux salariés et à leurs familles la possibilité de s'impliquer par le biais de journées de volontariat et d'apprentissage.



Moins de déchets

La réduction des déchets est un élément essentiel de notre stratégie « Growing for Good », car elle nous aide à réduire nos émissions, à préserver les ressources et à bâtir une entreprise plus durable et plus résiliente.

0,2 %

de nos déchets non dangereux sont mis en décharge

96,3 %

de nos déchets non dangereux sont recyclés



🎯 Aucun déchet mis en décharge provenant des usines et entrepôts de SBFE

En 2025, nous avons envoyé 0,2 % de nos déchets non dangereux à la décharge, manquant de peu notre objectif de zéro déchet mis en décharge. L'amélioration de la précision de nos plateformes de données au cours de l'année nous a permis de mettre à jour les données historiques sur les déchets et de corriger les chiffres précédemment communiqués. Nos performances de 2025 constituent une amélioration par rapport au chiffre de 0,6 % enregistré en 2024 pour les décharges (à noter que ce chiffre n'a pas changé suite aux recalculs). Un seul de nos sites continue de générer des déchets susceptibles d'être finalement mis en décharge. Notre fournisseur sur ce site déclare zéro déchet mis en décharge, mais une enquête plus approfondie a révélé que les résidus d'incinération sont envoyés à un tiers qui pourrait les mettre en décharge. En 2026, nous mènerons une étude de traçabilité avec le fournisseur pour confirmer la destination finale des déchets et identifier les options permettant d'éliminer totalement la mise en décharge.

🎯 Recycler 99 % des déchets non dangereux provenant des usines et entrepôts de SBFE d'ici 2030

En 2025, nous avons recyclé 96,3 % de nos déchets non dangereux et nous restons en bonne voie pour atteindre notre objectif pour 2030. Suite aux corrections apportées aux données historiques sur les déchets, cela montre que peu de changements sont intervenus par rapport à notre taux de recyclage de 96,4 % en 2024 (précédemment annoncé à 99,2 %). Nous continuons de promouvoir des pratiques rigoureuses de tri lors de l'élimination des déchets et nous renforcerons encore nos performances grâce à des consignes plus claires, une meilleure signalétique et le renforcement continu des bons gestes. En 2026, nous nous concentrerons sur des améliorations progressives afin de garantir que les déchets soient systématiquement triés avant de quitter nos sites.

🎯 Réduction de 50 % du gaspillage alimentaire d'ici 2030 (par rapport à 2019)

Nous avons généré 12 326 tonnes de déchets alimentaires en 2025, soit plus de trois fois notre niveau de référence de 2019 et plus de trois fois et demie la quantité produite en 2024. Plusieurs facteurs ont contribué à cette situation, notamment l'augmentation des déchets de production ainsi que des définitions et des rapports plus précis sur l'ensemble des marchés, ce qui a entraîné une hausse des volumes déclarés. Nous avons également constaté des niveaux élevés de stocks périmés au Royaume-Uni et en Irlande. Afin de réduire les coûts de stockage, une partie de ces produits a été détournée vers la digestion anaérobie plutôt que vers l'alimentation animale, ce qui a augmenté les volumes déclarés de déchets alimentaires. Pour éviter des problèmes similaires en 2026, nous améliorerons la gestion des stocks périmés, nous ferons appel plus tôt à des partenaires du secteur de la solidarité et nous travaillerons avec les services d'approvisionnement régionaux pour élargir l'accès aux solutions d'alimentation animale.

Agriculture durable

Les ingrédients agricoles sont un élément central de notre chaîne de valeur. Toutefois, le secteur agricole est l'un des principaux responsables des émissions de gaz à effet de serre. Il peut également nuire aux écosystèmes locaux et à la biodiversité. Garantir que nos ingrédients proviennent de sources durables est essentiel pour la réalisation de nos objectifs climatiques et pour la préservation des ressources naturelles dont nous dépendons.

🎯 75 % de nos matériaux agricoles durables en 2025, 100 % d'ici 2030

En 2025, 64 % de nos intrants agricoles répondaient à une norme de durabilité approuvée par SBFE,⁷ contre 74 % en 2024. Plusieurs facteurs ont contribué à cette baisse :

- Notre objectif est basé sur les volumes et non sur les fournisseurs. Cela signifie que de légères variations chez un ou deux fournisseurs importants peuvent avoir un impact sensible. En 2025, certains de nos fournisseurs d'édulcorants en vrac ont dû remédier à des problèmes identifiés lors de leurs audits SMETA, ce qui signifie qu'ils ne répondaient plus à nos exigences. Une fois ces problèmes résolus, nous prévoyons que les résultats se rapprocheront de notre objectif de 75 %.
- Nous avons élargi le champ d'application des matières premières concernées par cet objectif. Certaines des nouvelles catégories d'ingrédients, telles que les additifs, n'étaient auparavant pas soumises à l'obligation d'évaluer les critères de durabilité des matières premières. Nous aidons ces fournisseurs à renforcer leur approche.
- Nous avons modifié les exigences relatives à la manière dont les fournisseurs prouvent leur conformité, passant d'un système où les fournisseurs pouvaient simplement déclarer leurs références en matière de durabilité à un système exigeant une preuve d'accréditation. Si cela est simple pour les fournisseurs au niveau de la transformation, cela peut s'avérer difficile pour les fournisseurs au niveau des exploitations agricoles, dont les chaînes d'approvisionnement sont complexes et impliquent plusieurs exploitations. Nous réexaminerons cette exigence tout au long de l'année 2026 et étudierons les moyens de l'intégrer à nos procédures standard d'approvisionnement et de due diligence.

Cette année, nous avons également simplifié notre option d'accréditation au niveau des exploitations agricoles, qui s'aligne désormais davantage sur la plateforme SAI. Cela permet à nos fournisseurs d'avoir accès à un éventail plus large de normes indépendantes référencées. À terme, cela devrait permettre à une plus grande partie de nos matières premières agricoles de répondre à nos exigences.

64 %

de nos matières premières agricoles sont issues de sources durables⁷

95 %

de l'huile de palme que nous utilisons est certifiée RSPO



Renforcer notre approche de la nature

En 2025, nous avons commandé une étude d'impact sur la nature afin de mieux comprendre les interactions entre nos activités et notre chaîne d'approvisionnement d'une part, et les écosystèmes d'autre part, ainsi que la manière dont la nature contribue au bon fonctionnement de notre entreprise. Cette étude a utilisé des outils de cartographie et des données scientifiques pour identifier, évaluer et analyser les risques et les opportunités liés à la nature, et pour orienter notre action. Ces conclusions serviront de base à une feuille de route et à une stratégie de reporting conçues pour aider SBFE à protéger la nature, à renforcer sa résilience et à répondre aux exigences émergentes en matière de développement durable.



La Société

| 21 Impact sur les communautés

Impact sur les communautés

S’investir dans nos communautés fait partie intégrante de notre identité depuis 1899. Le fondateur de Suntory, Shinjiro Torii, était convaincu que le succès n’est réel que lorsqu’il est partagé, et que nous devons le nôtre à la nature, à nos clients et à nos communautés. « Redonner à la société » est notre façon de dire merci. C’est une valeur fondamentale qui nous inspire à mener des actions concrètes et à avoir un impact positif partout où nous sommes présents.

Soutenir les communautés par l’aide financière et matérielle

En 2025, nous avons versé plus de 1,17 million d’euros à de bonnes causes et à des initiatives locales, dont 521 099 euros sous forme de dons directs à des associations, d’abondements et de dons des salariés effectués par prélèvement volontaire sur salaire. Cela représente une augmentation sensible par rapport à 2024, grâce notamment à un soutien accru à GroceryAid au Royaume-Uni et à notre partenariat avec le Secours Populaire en France. En France, les dons versés au Secours Populaire sont calculés selon un mécanisme de pourcentage sur le chiffre d’affaires : notre contribution augmente au rythme des ventes d’Oasis. Nous avons également fait don de 266 304 € de boissons non alcoolisées et apporté un soutien financier de 388 325 € à des partenaires locaux pour des actions d’entreprise et de marque, telles que nos projets Mizuiku et Guardianes del Tajo.

Mobiliser les salariés au service de la société

Fin 2025, 66 % des salariés de SBFE avaient rejoint notre plateforme « Together for Good », contre 56 % en 2024. 23 % avaient participé à des actions de volontariat ou de mentorat au cours de l’année.

Le volontariat salarié s’est développé : 807 salariés y ont participé en 2025 (802 en 2024), le nombre total d’heures consacré à de telles initiatives passant de 4 015 à 4 527. Cette augmentation du nombre d’heures de volontariat par salarié reflète les efforts déployés par nos équipes pour créer des expériences enrichissantes, ainsi que l’importance que les salariés accordent au volontariat et leur volonté croissante de s’impliquer.

Nous étudions des moyens d’accroître le volontariat dans tous nos pays européens, notamment en alignant les opportunités pour les collègues en usine sur les temps d’arrêt prévus et les pannes, et en créant de nouvelles occasions pour les équipes de se retrouver et de travailler ensemble dans le cadre de nos programmes de gestion de l’eau en Espagne et en Belgique. Nous allons également mettre en place des semaines dédiées au volontariat sur chacun de nos marchés, afin de créer une dynamique.



521 099 €
de dons à de bonnes causes

266 304 €
de dons de produits⁸

388 325 €
versés à des partenaires et programmes communautaires⁹

Le volontariat en Europe en 2025



GB&I



Effectifs (%) de salariés
volontaires : 281 (41 %)



Heures totales de volontariat :
1 817 hours

Exemples d'activités :

Nettoyage de plages et de rivières, préparation de repas dans une banque alimentaire, rédaction de lettres à des personnes âgées esseulées.



Zone
ibérique



Effectifs (%) de salariés
volontaires : 127 (11 %)



Heures totales de volontariat :
667

Exemples d'activités :

Course « Water Race 2025 » à Tolède, plantation d'arbres dans le cadre du projet « Guardianes del Taje », dons de sang.



EECM-
Benelux



Effectifs (%) de salariés
volontaires : 216 (70 %)



Heures totales de volontariat :
1 059

Exemples d'activités :

Préparation de colis alimentaires, entretien de jardins communautaires, lutte contre la précarité menstruelle.



France



Effectifs (%) de salariés
volontaires : 181 (13 %)



Heures totales de volontariat :
987

Exemples d'activités :

Soutien aux banques alimentaires, aide à l'intégration sociale d'adultes avec autisme, simulations d'entretiens d'embauche pour les jeunes adultes en situation de précarité.





Nos collaborateurs et partenaires

- 24 Diversité, équité et inclusion
- 26 Renforcement des droits humains
- 27 Conduite responsable des affaires
- 29 Sécurité, bien-être et opportunités

Diversité, équité et inclusion

En intégrant la diversité, l'équité et l'inclusion dans l'ensemble de nos activités, nous développons nos marques, accompagnons nos collaborateurs et renforçons nos liens avec notre clientèle diversifiée.

Faire évoluer notre vision DEI pour favoriser une croissance durable et inclusive

En 2025, nous avons renouvelé notre vision de la diversité, de l'équité et de l'inclusion (DEI) à l'échelle de Suntory, l'articulant autour du slogan « Être soi, grandir ensemble ». Nous sommes convaincus que c'est en avançant ensemble tout en valorisant la singularité de chacun que nous obtiendrons les meilleurs résultats pour nos collaborateurs, nos consommateurs, nos communautés et notre planète. C'est tout le sens de Growing for Good.

Pour donner vie à cette vision au sein de SBFE, les collaborateurs et les dirigeants ont témoigné de ce que « Être soi, grandir ensemble » signifiait pour eux. Nous avons aussi lancé une chaîne dédiée à la DEI sur la plateforme My Suntory University (MySU). Celle-ci permet à tous les Suntorians d'accéder à des formations en ligne, du contenu multimédia et des témoignages de salariés. Nous avons également réuni pour la première fois notre communauté DEI mondiale sous l'identité « Être soi, grandir ensemble », renforçant ainsi les liens entre nos différents marchés.

Notre vision DEI

Notre vision est d'être une entreprise dans laquelle chacun est valorisé et libre d'être lui-même. Où notre culture inclusive inspire le dialogue, la créativité et la joie, et où notre diversité alimente l'innovation et la croissance collective.

Être soi,
Grandir
ensemble

Renforcer notre engagement en faveur de l'égalité hommes-femmes

En décembre 2025, les femmes occupaient 34,6 % des postes de direction au sein de SBFE. Ce chiffre est en baisse par rapport aux 38,4 % enregistrés en 2024, tout en restant supérieur à l'objectif mondial de Suntory : 30 % de femmes parmi les cadres supérieurs d'ici 2030. Pour renverser la tendance, nous avons renforcé notre engagement en faveur de la planification de la relève et du développement des talents sur l'ensemble des marchés européens. De plus, en décembre 2025, 50 % du conseil d'administration d'Orangina Schweppes Holding et 46 % du comité exécutif de SBFE étaient composés de femmes.

Parallèlement à ces actions, nous avons poursuivi notre programme Women Leadership Accelerator (WLA), conçu pour libérer tout le potentiel des femmes au sein de SBFE. Le programme continue de recevoir des retours très positifs de la part des participantes, et les « diplômées » bénéficient d'une évolution de carrière favorable. La promotion 2025 a également co-conçu un nouveau programme, AMA, qui sera testé en 2026. AMA étendra les enseignements fondamentaux du WLA (réflexion sur soi, confiance en soi et développement des compétences en leadership) à un groupe plus large de femmes de talent.

Donner aux salariés les moyens de promouvoir l'inclusion grâce aux groupes d'impact des employés

Nous avons poursuivi la mise en place de groupes d'impact des employés (EIG) pour créer des espaces de dialogue ouvert où les membres peuvent partager leurs expériences, pointer les difficultés et favoriser l'amélioration du milieu de travail. Pour notre premier événement mondial « Être soi, grandir ensemble », nous avons invité un expert externe en EIG à s'adresser à notre communauté DEI sur la manière d'optimiser les performances des EIG.

Nos EIG féminins ont eu un impact réel sur la culture inclusive de SBFE en 2025, qu'il s'agisse d'améliorer l'expérience de retour au travail après un congé parental ou d'organiser des événements visant à sensibiliser aux défis liés à l'inclusion et aux expériences vécues, à réduire la stigmatisation et à renforcer la sécurité psychologique et la solidarité. Forts de cette dynamique, SBF GB&I lance un deuxième EIG sur la neurodiversité, tandis que notre équipe EECM-Benelux met en place un nouvel EIG intergénérationnel.



Mobiliser notre communauté DEI sur l'ensemble de nos marchés

Tout au long de l'année 2025, la communication avec notre communauté DEI n'a cessé de se renforcer sur l'ensemble de nos marchés. Cela s'est traduit par un mélange d'initiatives locales et mondiales, telles qu'un panel de soutien masculin au sein de la communauté DEI chez EECM-Benelux, une session sur le syndrome de l'imposteur en GB&I, un événement LEAD en présentiel dans la zone ibérique, ainsi que des initiatives liées au mois des fiertés en France, parallèlement à nos campagnes mondiales sur la DEI. Ensemble, ces initiatives ont renforcé le dialogue, approfondi la compréhension et consolidé une culture inclusive au sein de SBFE.

En décembre 2025 :

34,6 %

des postes de direction au sein de SBFE étaient occupés par des femmes

46 %

des membres du comité exécutif de SBFE étaient des femmes

50 %

des membres du conseil d'administration d'Orangina Schweppes Holding (OSH)¹⁰ étaient des femmes

Installer les pratiques de recrutement inclusives

En 2025, nous avons mis à jour notre politique mondiale de recrutement en vue d'ancrer davantage le recrutement inclusif. La politique actualisée intègre des principes de recrutement équitables, notamment le recours à des jurys d'entretien internes diversifiés et la sélection de listes de candidats équilibrées en termes de genre, surtout pour les postes de direction. Ces changements visent à affaiblir les préjugés, à favoriser une prise de décision équitable et à constituer des profils de cadres plus diversifiés au sein de SBFE.



Un partenariat avec le réseau LEAD pour accélérer les progrès en matière de DEI

Début 2025, nous avons conclu un partenariat avec LEAD Network, une organisation à but non lucratif qui œuvre en faveur de l'égalité hommes-femmes dans le secteur des biens de consommation et de la distribution en Europe. Cette collaboration nous permet de rejoindre un réseau de plus de 23 000 pairs et offre à nos équipes l'accès à des ressources exclusives, à des événements et à des opportunités de volontariat.

Fin 2025, 105 salariés de SBFE étaient membres de LEAD. Nous en constatons déjà les avantages, avec des informations qui alimentent l'entreprise pour orienter les actions et la stratégie, et qui renforcent la collaboration au sein de nos groupes d'impact employés (EIG) féminins.

Des dirigeants et des coordinateurs d'EIG ont assisté à la conférence annuelle LEAD, tandis que notre bureau de la zone ibérique a organisé un événement en présentiel, « Leadership with Purpose », réunissant des Suntorians et des pairs issus d'entreprises telles que PepsiCo, Barilla ou Henkel pour échanger sur l'employabilité des femmes et le leadership inclusif.

Le leadership inclusif restera une priorité en 2026, avec la poursuite de la participation aux programmes LEAD, ainsi que d'autres événements et un apprentissage partagé visant à favoriser des progrès sensibles en matière de DEI.

Renforcer les droits humains

Le respect rigoureux des droits humains est essentiel à une croissance durable et responsable. En collaboration avec nos fournisseurs, nous pouvons améliorer les conditions de travail, renforcer la transparence et nous assurer que nos produits sont fabriqués dans le respect des personnes et de la planète.

Intégrer des pratiques responsables tout au long de notre chaîne d'approvisionnement

Fin 2025, 97 % de nos fournisseurs de matières premières et d'emballages avaient signé nos orientations à l'intention des fournisseurs (Code de conduite des fournisseurs du groupe Suntory), qui définissent nos attentes en matière de développement durable, y compris la mise en place de systèmes de gestion visant à prévenir les violations des droits humains et à améliorer les pratiques de travail. Nous avons également poursuivi l'intégration de ces fournisseurs sur Sedex, le taux d'inscription passant de 67 % en 2024 à 73 % en 2025. Ces progrès signifient que nous sommes toujours en bonne voie pour atteindre notre objectif d'inscrire tous nos fournisseurs de matières premières et d'emballages sur Sedex d'ici 2030.

Améliorer la conformité grâce aux audits SMETA

Une fois les fournisseurs enregistrés, nous leur demandons de se soumettre à un audit SMETA (Sedex Members Ethical Trade Audit). Fin 2025, 52 % de nos sites fournisseurs avaient obtenu un audit SMETA conforme, sans qu'aucun problème grave ou critique n'ait été identifié, contre 42 % en 2024. Nous continuerons à accompagner nos fournisseurs et nos équipes internes pour consolider ces progrès en 2026.

73 %

de nos sites fournisseurs de matières premières et d'emballages sont enregistrés sur Sedex

52 %

de nos sites fournisseurs ont fait l'objet d'un audit SMETA au cours des trois dernières années, sans qu'aucun problème grave ou critique n'ait été identifié



Renforcer notre engagement en faveur des droits humains

En 2025, SBFE a adopté la version actualisée de la Politique du groupe Suntory en matière de droits humains, renforçant ainsi notre engagement à respecter et à protéger les droits humains dans l'ensemble de nos activités et de notre chaîne d'approvisionnement. Cette politique fournit un cadre clair, conforme aux normes internationales en matière de droits humains, et s'applique à l'ensemble du personnel du groupe Suntory. Nos partenaires commerciaux sont également tenus de se conformer aux principes énoncés dans cette politique. Nous avons également mis en place un système permettant d'identifier, de prévenir et de traiter les problèmes potentiels en matière de droits humains, et créé des canaux clairs pour signaler les préoccupations et prendre des mesures. Afin d'aider nos collaborateurs à comprendre et à mettre en œuvre efficacement cette politique, nous leur proposons des formations et des ressources, notamment des modules d'apprentissage en ligne obligatoires sur des thèmes tels que l'esclavage moderne et la traite des êtres humains, ainsi que des communications autour de la Journée des droits de l'homme. Nous avons également commencé à introduire une clause ESG dans les nouveaux contrats d'approvisionnement et leurs avenants, couvrant les principales exigences en matière de droits humains.

Pratiques commerciales responsables

Chez SBFE, nous considérons qu’agir de manière éthique et responsable est essentiel pour protéger nos parties prenantes, gérer efficacement les risques et soutenir notre croissance durable à long terme.

Mise à jour de notre code d’éthique des affaires et de nos principales politiques

En 2025, nous avons finalisé le nouveau code d’éthique des affaires du groupe Suntory (Code of Business Ethics ou COBE), qui remplacera le code d’éthique des affaires SBFE. Le COBE harmonise nos normes déontologiques pour tous les salariés de Suntory dans le monde, garantissant que nos pratiques commerciales s’alignent sur nos valeurs fondamentales d’intégrité, d’équité et de respect des lois et réglementations. Il sera déployé début 2026, accompagné d’un module d’apprentissage en ligne, d’une formation en présentiel pour certaines équipes opérationnelles et d’un programme de communication interne détaillé.

Nous avons également actualisé plusieurs politiques SBFE relatives aux pratiques commerciales responsables, notamment nos politiques de lutte contre la corruption (ABC) et en matière de cadeaux et d’hospitalité. De plus, nous avons lancé de nouvelles politiques sur l’intelligence artificielle (IA) et la consommation d’alcool sur le lieu de travail. Notre politique en matière d’évasion fiscale a également été mise à jour et étendue au-delà de GB&I : elle s’applique désormais à l’ensemble de SBFE.

Établir un socle commun grâce à la formation et à l’apprentissage obligatoires

Nous avons atteint un taux d’achèvement d’au moins 97 % pour l’ensemble des modules de formation en ligne obligatoires dispensés en 2025. Nous avons également proposé aux équipes concernées des formations ciblées sur des thèmes tels que le droit de la concurrence et la confidentialité des données. Notre plan de communication annuel a permis de veiller à ce que tous les salariés reçoivent des informations sur des questions clés en matière de conformité, telles que l’esclavage moderne et la traite des êtres humains, ainsi que les droits humains.



Sensibiliser à l'identification des irrégularités et soutenir les lanceurs d'alerte

Notre service Safecall, multilingue et indépendant, a continué de fonctionner 24 heures sur 24, 7 jours sur 7. En 2025, Safecall a également dispensé une formation sur les enquêtes relatives aux signalements d'irrégularités à l'intention de nos équipes chargées de la gouvernance, des risques, de la conformité et des affaires juridiques (GRCL) ainsi que des ressources humaines et de la culture d'entreprise (People & Culture). Nous avons par ailleurs mis en place notre nouvelle politique relative à la ligne d'assistance dédiée à l'éthique et à la conformité, accompagnée d'une campagne de communication interne et d'un module de formation en ligne dédié.

Renforcer la conformité grâce à de nouveaux outils numériques

En 2025, nous avons développé de nouveaux outils numériques, dont le lancement est prévu en 2026. Nous avons commencé à mettre en place un nouvel outil de gestion de la confidentialité des données et développé un outil de validation des dons, afin de renforcer la gouvernance, le suivi et le reporting des dons dans l'ensemble de SBFE. Nous avons également conçu un chatbot basé sur l'intelligence artificielle pour aider les salariés à répondre rapidement aux questions concernant nos politiques de conformité ; son lancement est prévu en 2026.

À l'écoute des collaborateurs

Début 2025, nous avons mené une enquête au sein de SBFE afin de recueillir les commentaires des salariés sur des domaines clés en matière de conformité. Les résultats ont enrichi l'élaboration d'un plan ciblé pour l'année. Par exemple, parallèlement à notre communication interne régulière, nous avons lancé sur l'intranet de SBFE une nouvelle page consacrée à la conformité ainsi que des jeux interactifs visant à renforcer l'engagement des salariés sur des thèmes clés.

En 2025, notre score d'engagement des salariés s'élevait à 73 %, indiquant un niveau d'engagement stable à l'échelle de l'entreprise (ce score était de 74 % en 2024). Les commentaires des salariés ont témoigné de leur forte volonté de partager leurs points de vue, reflétant une culture ouverte où chacun peut s'exprimer. Les résultats ont mis en évidence une confiance et une inclusion croissantes au sein des équipes, ainsi qu'un soutien accru de la part de la direction en matière d'apprentissage, de développement et de retour d'information. À l'avenir, nous continuerons de façonner une culture qui donne vie à nos belles marques dans le quotidien de nos collaborateurs et suscite l'enthousiasme pour l'avenir.

97 % ou plus : un taux d'achèvement exceptionnel pour toutes nos formations en ligne obligatoires

Formation de notre équipe au code de communication et marketing responsable.

En 2025, notre formation en ligne sur le code de communication et marketing responsable était obligatoire pour les équipes des directions marketing, commercial, achats, juridique, GRCL et affaires extérieures, ainsi que pour nos agences externes. Cette formation présente les principes clés du code et s'appuie sur des études de cas pour évaluer la bonne compréhension des participants. Nous avons atteint un taux de participation de 99 % et n'avons enregistré aucune plainte retenue concernant la communication marketing. Compte tenu de l'importance de ce sujet, nous avons l'intention d'organiser cette formation chaque année.



« Le marketing responsable est au cœur de notre valeur « Growing for Good ». Cette formation permet à nos collaborateurs et à nos partenaires de comprendre le rôle qu'ils ont à jouer pour gagner la confiance de nos parties prenantes grâce à une communication éthique et transparente. En respectant les normes les plus strictes, nous protégeons nos consommateurs, nos marques et la pérennité de notre entreprise. »

Michelle Norman, responsable du Développement durable et des Affaires extérieures, SBFE



Santé, bien-être et opportunité

Santé et bien-être

Un environnement de travail sûr est essentiel au bien-être des collaborateurs et à la performance de toute entreprise. La responsabilité de l'employeur en matière de sécurité reste un pilier fondamental de l'identité de SBFE : nous nous engageons à renforcer en permanence notre culture et nos capacités en matière de sécurité.

Renforcer notre culture de la sécurité grâce à « Zero Harm »

En 2025, nous avons poursuivi le déploiement de notre programme de prévention des accidents « Zero Harm » sur nos six sites de production prioritaires, en nous appuyant sur les enseignements de 2024 et sur une gouvernance renforcée à tous les niveaux. Cela nous a permis de consolider notre transition d'une approche axée sur la conformité vers une culture de la sécurité plus profonde, portée par la hiérarchie et ancrée dans les comportements, dans laquelle chaque Suntorien comprend son rôle dans l'anticipation et la prévention des risques.

Faire évoluer notre approche de la sécurité

En 2025, nos actions ont notamment consisté à intégrer la sécurité dans les routines quotidiennes et à déployer sur tous les sites des comportements vitaux, appelés Life Saving Behaviours, afin de créer un langage commun en matière de sécurité et d'harmoniser les attentes concernant la gestion des risques critiques. Les responsables ont été formés pour suivre le travail de manière proactive, mener des discussions constructives sur les risques et intervenir lorsque des conditions dangereuses se présentent. Nous avons également amélioré nos systèmes de signalement et d'identification des risques, ce qui a permis d'obtenir des données plus précises et une meilleure compréhension des situations dangereuses récurrentes. Afin de maintenir cette dynamique, nous avons mis en place une communauté interne d'ambassadeurs pour renforcer les attentes et soutenir les collègues au-delà du programme.

Pour un impact tangible

Notre taux global de fréquence des accidents enregistrables¹¹ (TRIFR) a baissé, passant de 2,08 en 2024 à 1,8 en 2025, ce qui montre que les procédures « Zero Harm », les formations et le renforcement de la gouvernance portent leurs fruits. Le nombre d'accidents avec arrêt de travail est resté stable à 48,¹² même si nous savons que ce chiffre est sous-estimé, car certains marchés et certaines fonctions n'ont pas encore mis en place de système de déclaration standardisé – une lacune que l'initiative « Zero Harm » vise à combler. Nous avons également constaté une augmentation du nombre d'événements à haut potentiel (HIPO) identifiés, passant de 1 à 19, ce qui témoigne de notre approche proactive visant à identifier les risques avant qu'ils n'entraînent des accidents.

Préparer la prochaine étape de Zero Harm

Ces résultats nous ont permis de nous préparer aux prochaines étapes du programme « Zero Harm », prévues en 2026 et 2027. Nous savons désormais que transformer des routines en gestes réels prend du temps, l'adhésion complète étant généralement atteinte environ 12 mois après le déploiement. C'est un enseignement qui nous servira dans le cadre de l'extension de Zero Harm à nos équipes commerciales en 2026 et à nos équipes administratives en 2027. Zero Harm est désormais plus qu'un simple programme, c'est un état d'esprit commun fondé sur la discipline, la cohérence et l'adhésion collective.

1,8
taux de fréquence total des accidents enregistrables¹¹

1,39
taux de fréquence des accidents avec arrêt de travail¹³

48
accidents professionnels enregistrables avec arrêt de travail¹²



Zero Harm : 2025 en chiffres

>12 000
routines de sécurité déployées, pointant les pratiques sûres et les situations dangereuses

2 400
comportements sûrs recensés

>350
responsables formés et accompagnés

800
interruptions de la production enclenchées pour prévenir tout risque potentiel

5 100
heures de formation dispensées dans les ateliers de production

17
ambassadeurs formés, ayant dispensé 465 heures d'accompagnement et de formation



« Pour SBFE, ce programme a marqué un tournant : la sécurité n'est plus seulement une exigence du système, mais un élément central de l'excellence opérationnelle. Nous avons opéré un véritable changement culturel : nous avons appris à anticiper, à comprendre et à prévenir les risques, plutôt que de simplement réagir aux incidents. »

Pierre Decroix, CEO, SBFE



Formation et développement

Notre environnement de travail doit être propice à l'apprentissage, car nos collaborateurs sont le moteur de notre progression. Lorsque nos équipes développent leurs compétences et leur confiance en eux, nous renforçons notre cohésion, notre culture d'entreprise et notre capacité à relever les défis à venir.

81 %

des salariés ayant achevé leur plan de développement individuel

70 376 hours

heures de formation en ligne suivies¹⁴

19 hours

heures de formation en ligne en moyenne par salarié

Soutenir le développement personnel

En 2025, 81 % des salariés concernés ont achevé leur plan de développement individuel, contre 68 % en 2024. Cette progression s'explique par une meilleure intégration de la planification du développement dans les entretiens individuels (y compris grâce à MyCareer) ainsi que par un accompagnement renforcé des responsables RH.

Instaurer une culture de l'apprentissage continu grâce à MySU

Notre objectif pour 2025 était de faire de MySU (My Suntory University) le pilier de notre approche pédagogique, en le faisant passer d'une simple plateforme de contenus à un moteur d'apprentissage continu, du partage des connaissances et du renforcement des compétences. En 2025, nous avons dispensé 70 376 heures de formation en ligne via MySU, soit une moyenne de 19 heures par salarié.¹⁴ Si ce chiffre est en baisse par rapport à 2024, il reflète notre évolution vers un apprentissage plus ciblé et efficace privilégiant, plutôt que le volume, la pertinence, le renforcement des compétences et la mise en pratique comportementale.



Renforcer les capacités managériales au sein de SBFE

En 2025, nous avons poursuivi le déploiement à grande échelle de COMPASS, notre programme sur les fondamentaux du leadership. Cinq nouvelles promotions, regroupant 107 collaborateurs, ont suivi le programme dans toute l'Europe, grâce à des outils, une gouvernance et un suivi standardisés qui ont permis d'assurer une mise en œuvre cohérente. Les premiers résultats témoignent d'un engagement et d'une satisfaction élevés sur l'ensemble des marchés. Nous avons également lancé la COMPASS Masterclass, un nouveau format conçu pour étendre la formation sur des thèmes clés (tels que la gestion du changement, le leadership inclusif ou la narration s'appuyant sur des données) à un groupe plus large de responsables RH. Nous renforcerons la Masterclass en 2026 en nous appuyant sur les enseignements tirés de cette première session.

Pour accompagner la formation, nous avons également développé des boîtes à outils pratiques, telles que la SBFE Managers' Toolkit, qui aident les managers à appliquer et à ancrer les acquis dans leur travail quotidien.

Développer nos programmes de leadership destinés aux équipes de terrain et aux fonctions transverses

Nous avons poursuivi le déploiement d'aSCent, notre programme destiné aux responsables de première ligne de la chaîne d'approvisionnement. De plus, nous avons mis en œuvre notre programme de développement des opérateurs ainsi que nos académies fonctionnelles, en vue de renforcer les compétences essentielles. Nous avons également proposé un accompagnement personnalisé aux collaborateurs de talent, aux responsables en première ligne et aux équipes de direction des usines, afin de les aider à mettre en pratique les enseignements tirés des formations organisées et à ancrer de nouveaux comportements dans leur travail quotidien.

Renforcer la confiance et les compétences en matière de numérique et d'IA

En 2025, nous avons organisé des sessions de renforcement des compétences numériques et en IA dans le cadre de notre programme de formation « Manabi no Michi ». Celui-ci vise à améliorer la maîtrise du numérique, à promouvoir une utilisation responsable de l'IA et à accroître la productivité. Nous avons organisé 39 sessions de micro-apprentissage sur Copilot, auxquelles ont participé 4 933 personnes, qui ont donné une note d'appréciation moyenne de 4,4 sur 5. Nous avons également animé des sessions de type Gemba et mis en place des canaux MySU dédiés pour aider à intégrer l'apprentissage dans les flux de travail quotidiens. Ce travail soutient notre ambition de concilier le développement rapide des compétences avec une adoption responsable, une bonne préparation et une gouvernance efficace.



Unleash my talent
Transform my career

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

MyCareer : Permettre à nos collaborateurs de prendre en main leur avenir professionnel

En 2025, nous avons lancé la phase pilote de MyCareer, le nouveau « marché aux talents » de MySU, auprès des salariés de Suntory. Cette plateforme permet aux utilisateurs d'explorer des parcours professionnels, d'identifier leurs lacunes en matière de compétences, d'entrer en contact avec des mentors et d'accéder à des opportunités de développement au sein de l'entreprise. L'adoption initiale a été forte, avec 68 % des utilisateurs revenant sur la plateforme et 54 % enregistrant une ou plusieurs compétences, ce qui était bien supérieur à notre objectif de 30 %. Ces résultats montrent que les salariés s'investissent activement dans leur carrière et le développement de leurs compétences, jetant ainsi des bases solides pour la mobilité interne. Nous allons encore étendre MyCareer en 2026 pour renforcer son rôle dans le développement durable des talents et la résilience organisationnelle.

Des dirigeants courageux : bâtir une entreprise plus résiliente et « future-ready »

« Courageous Leaders » est le programme de leadership de Suntory destiné aux cadres supérieurs, dispensé en collaboration avec MindGym. Ce programme renforce la capacité des dirigeants à gérer le changement, tout en favorisant la création de réseaux et l'adoption d'un langage commun en matière de leadership sur l'ensemble des marchés. Cela nous permet de mettre en œuvre plus efficacement nos initiatives stratégiques et de renforcer la résilience de l'organisation. En 2025, Courageous Leaders a été dispensé à des cohortes dans différentes régions, dont une en Europe pour 11 dirigeants SBF. Les participants ont apprécié cet espace leur permettant de réfléchir à leur style, de nouer des liens et d'acquérir des outils pratiques pour gérer la complexité. Nous continuerons à développer le programme en 2026 avec de nouvelles cohortes régionales, des liens plus étroits avec la Suntory Philosophy et une meilleure harmonisation avec MySU.





Nos indicateurs du développement durable

33 Gouvernance

33 Nos boissons

34 Nos ressources

37 La société

38 Nos collaborateurs et partenaires

Notre gouvernance

Gouvernance	2023	2024	2025
Cas confirmés d'agissements contraires à la loi d'un salarié	1	13	3
Cas confirmés de corruption	1	1	3
Salariés auxquels nos politiques anti-corruption ont été communiquées (%)	100	100	100
Salariés ayant reçu une formation anti-corruption (%)	>95	>80	>96
Signalements par des lanceurs d'alertes	2	8	4

Nos boissons

Objectifs	Sucre	2015 (année de référence)	2023	2024	2025
-35% de sucres ajoutés dans nos boissons en 2025 (par rapport à 2015)	Teneur moyenne (g/litre)	88	65	50	47
	Réduction de la teneur moyenne en sucres ajoutés (par rapport à 2015) (%)	-	26	30	33
Doublement du volume de boissons vendues à <5g sucre /100ml (par rapport à 2015)	Volume de boissons vendues à <5g sucre /100ml (millions de litres)	472	1 496	1 565	1 658
	Augmentation de ce volume par rapport à 2015	-	3,1x	3,3x	3,5x
	CA des produits zéro et faibles en calories ¹⁵ (€)	-	196,1 millions	232,6 millions	261,4 millions
	Volume vendu à <5g/100ml (%)	-	58	60	63
	Sucre ajouté total dans le portefeuille ¹⁶ (kg)	148 millions	134 millions	128 millions	120 millions
	Sucre ajouté retiré par les changements ^{16,17} (kg)	-	14 millions	20 millions	28 millions

Formulations responsables	2023	2024	2025
% de produits sans colorants artificiels	86	77	80
% de produits sans arômes artificiels	73	74	74

Haute qualité	2023	2024	2025
Nombre de réclamations reçues de la part des consommateurs et/ou des utilisateurs finaux (ratio par million de bouteilles produites) ¹⁸	0.43	0.36	0.34

Nos Ressources

Objectif	Émissions de gaz à effet de serre ¹	2019 (année de référence)	2023	2024	2025
-50% d'émissions de Scope 1 et 2 avant 2030 (par rapport à 2019)	Scope 1 (tCO ₂ e)	53 382	53 878	49 949	49 297
	Scope 2 « market based » (tCO ₂ e)	9 998	13	36	69
	Scope 2 « location based » (tCO ₂ e)	12 591	8 809	8 518	8 449
	% de réduction des émissions de Scope 1 et 2	-	15,0	21,1	22,1
-30% d'émissions de Scope 3 avant 2030 (par rapport à 2019)	Scope 3 (tCO ₂ e)	1 178 593	1 016 325	960 029	941 914
	% de réduction des émissions de Scope 3	-	13,8	18,5	20,1
	Total des émissions ¹⁹ (tCO ₂ e)	1 241 973	1 070 216	1 010 014	991 279
	Ratio d'intensité des émissions ²⁰ (kg CO ₂ e/kL)	533,5	441,8	426,4	400,6



Composition des émissions de Scope 3¹	2019 (année de référence)	2023	2024	2025
Émissions de gaz à effet de serre de Scope 3 (tCO ₂ e)	1 178 593	1 016 325	960 029	941 914
Biens et services achetés (tCO ₂ e (%))	724 417 (61,5)	611 197 (60,1)	586 045 (61,0)	569 281 (60,4)
Biens d'équipement (tCO ₂ e (%))	22 253 (1,9)	17 435 (1,7)	17 542 (1,8)	22 708 (2,4)
Activités liées aux carburants et à l'énergie (tCO ₂ e (%))	11 662 (1,0)	12 936 (1,3)	12 068 (1,3)	12 027 (1,3)
Transport et distribution en amont (tCO ₂ e (%))	165 762 (14,1)	154 670 (15,2)	152 557 (15,9)	136 980 (14,5)
Déchets générés par les activités (tCO ₂ e (%))	1 478 (0,1)	820 (0,1)	768 (0,1)	593 (0,1)
Déplacements professionnels (tCO ₂ e (%))	1 397 (0,1)	1 838 (0,2)	1 806 (0,2)	2 004 (0,2)
Déplacements domicile-travail (tCO ₂ e (%))	14 450 (1,2)	10 191 (1,0)	10 039 (1,0)	10 387 (1,1)
Actifs loués en amont (tCO ₂ e (%))	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)
Transport et distribution en aval (tCO ₂ e (%))	103 239 (8,8)	84 361 (8,3)	81 814 (8,5)	84 020 (8,9)
Utilisation des produits vendus (tCO ₂ e (%))	16 688 (1,4)	16 277 (1,6)	13 357 (1,4)	14 515 (1,5)
Traitement en fin de vie des produits vendus (tCO ₂ e (%))	102 185 (8,7)	90 755 (8,9)	65 951 (6,9)	68 273 (7,2)
Franchises (tCO ₂ e (%))	15 062 (1,3)	15 844 (1,6)	18 082 (1,9)	21 125 (2,2)

Énergie¹	2023	2024	2025
Consommation totale de combustibles issus de sources non renouvelables, par type de combustible (GJ)	965 451	892 927	895 030
LPG (GJ (%))	13 295 (1,4)	12 254 (1,4)	3 865 (0,4)
LNG (GJ (%))	899 133 (93,1)	867 986 (97,2)	882 488 (98,6)
Diesel (GJ (%))	53 023 (5,5)	12 687 (1,4)	8 677 (1,0)
Consommation totale d'énergie issue de sources renouvelables, ventilée par source (GJ)	382 008	375 198	367 881
Électricité achetée (régimes GO/REGO ou PPA) (GJ (%))	383 398 (100,4)	362 688 (96,7)	356 320 (96,9)
Énergie produite en autoconsommation (GJ (%))	8 202 (2,2)	12 510 (3,3)	11 561 (3,1)
Intensité d'énergie (kWh/kl)	210	215	217

Objectif	Emballages	2023	2024	2025
50% d’emballages en plastique recyclé (rPET) sur l’ensemble du portefeuille en 2025	Part de plastique recyclé dans nos bouteilles (moyenne de notre portefeuille) (%)	44	47	53
100% d’emballage primaire recyclable en 2025	Part des matériaux d’emballage primaire qui est recyclable ² (%)	75	75	93

Objectif	Eau ⁶	2015 (année de référence)	2023	2024	2025
	Volume total d’eau prélevé par source (ML)	-	3 363	3 248	3 231
	<i>Réseaux municipaux</i> (MI)	-	1 631	1 699	1 677
	<i>Nappes phréatiques</i> (MI)	-	1 732	1 549	1 554
20 % de réduction de l'intensité d'eau dans nos activités directes d'ici 2030 (par rapport à 2015)	Intensité d’eau de nos opérations directes (kl d’eau prélevée / kl de production)	2,34	1,98	2,04	2,04
	Réduction par rapport à l’année de référence 2015 (%)	-	-15,4	-12,8	-12,8
	Prélèvement d’eau dans des zones soumises à un stress hydrique élevé ou extrêmement élevé ²¹ (MI (% du prélèvement total))	-	717 (21,3)	669 (20,6)	690 (21,4)
	Consommation d’eau totale (MI)	-	1 753	1 761	1 818
	Eau stockée totale (MI)	-	0	0	0
	Consommation totale d’eau dans des zones à risque hydrique, y compris les zones de stress hydrique élevé (MI)	-	348	320	354
	Décharge totale d’eaux usées par destination (MI)	-	1 610	1 488	1 413
	<i>Rivière</i> (MI)	-	406	372	344
	<i>Égouts</i> (MI)	-	1 203	1 116	1 069

Objectif	Déchets ³	2019 baseline	2023	2024	2025
	Poids total des déchets (tonnes)	-	19 237	23 196	19 695
	Poids des déchets dangereux (tonnes (%))	-	200 (1,0)	477 (2,1)	246 (1,3)
	Poids des déchets non-dangereux (tonnes (%))	-	19 037 (99,0)	22 718 (97,9)	19 449 (98,8)
99 % des déchets non-dangereux des usines et entrepôts SBFE recyclés en 2030	Réutilisation/recyclage (tonnes (% des déchets non-dangereux))	-	17 877 (93,9)	21 890 (96,4)	18 736 (96,3)
	Incinération (tonnes (% des déchets non-dangereux))	-	909 (4,8)	696 (3,1)	684 (3,5)
Zéro déchets des usines et entrepôts SBFE mis en décharge	Décharge (tonnes (% des déchets non-dangereux))	-	251 (1,3)	132 (0,6)	29 (0,2)
-50% de déchets alimentaires en 2030 (par rapport à 2019)	Poids des déchets alimentaires ⁴ (Tonnes)	3,730	4 784	3 365	12 326
	Évolution du poids des déchets alimentaires (comparé à 2019)	-	28,3	-9,8	+230,5

Objectif	Agriculture durable	2023	2024	2025
75 % de nos agro-matériaux durables d'ici 2025 (100 % d'ici 2030)	% d'agro-matériels durables ⁷	62,0	74,0	64,0
	% de l'huile de palme utilisée certifiée RSPO	81,0	94,5	95,0

La société

Soutien aux communautés	2023	2024	2025
Dons financiers (€)	144 258	157 927	521 099
Dons en nature ⁸ (€)	328 643	168 969	266 304
Activations associatives ⁹ (€)	677 236	346 751	388 325
Nombre de salariés volontaires	600	802	807
Total des heures de volontariat	2 314	4 015	4 527

Nos collaborateurs et partenaires

Salariés	2023	2024	2025
Nombre total de salariés	3 547	3 540	3 587
Benelux	107	107	115
EECM (y compris Pologne)	201	204	221
France	1 315	1 336	1 334
GB&I	725	716	718
Zone ibérique (Espagne y compris Citresa + Portugal)	1 199	1 177	1 199
Salariés sous contrat à durée indéterminée	3 425	3 401	3 399
Par sexe			
Femmes	1 185	1 181	1 177
Hommes	2 240	2 219	2 221
Non-binaire	0	1	1
Par région			
Benelux	102	103	102
EECM (y compris Pologne)	171	185	192
France	1 265	1 276	1 250
GB&I	706	691	686
Zone ibérique (Espagne y compris Citresa + Portugal)	1 181	1 146	1 169

Salariés	2023	2024	2025
Salariés en CDD	122	139	188
Par sexe			
Femmes	67	83	98
Hommes	55	56	90
Par région			
Benelux	5	4	13
EECM (y compris Pologne)	30	19	29
France	50	60	84
GB&I	19	25	32
Zone ibérique (Espagne y compris Citresa + Portugal)	18	31	30
Salariés à temps plein	3 410	3 405	3 487
Par sexe			
Femmes	1 148	1 160	1 202
Hommes	2 262	2 245	2 284
Non-binaire	0	1	1
Par région			
Benelux	96	97	109
EECM (y compris Pologne)	182	184	205
France	1 288	1 308	1 310
GB&I	682	675	680
Zone ibérique (Espagne y compris Citresa + Portugal)	1 162	1 142	1 183



Salariés	2023	2024	2025
Salariés à temps partiel	137	134	100
Par sexe			
Femmes	104	104	73
Hommes	33	30	27
Par région			
Benelux	11	10	6
EECM (y compris Pologne)	19	20	16
France	27	28	24
GB&I	43	41	38
Zone ibérique (Espagne y compris Citresa + Portugal)	37	35	16
Nouvelles recrues	590	476	434
Par sexe			
Femmes	257	242	194
Hommes	333	234	240
Par âge;			
Moins de 30 ans	235	216	185
30-50 ans	301	234	206
Plus de 50 ans	54	26	43
Par région			
Benelux	28	11	24
EECM (y compris Pologne)	45	32	34
France	219	217	161
GB&I	112	91	88
Zone ibérique (Espagne y compris Citresa + Portugal)	186	125	127

Salariés	2023	2024	2025
Rotation de l'effectif (%)	538 (15,2)	511 (14,4)	485 (13,5)
Par sexe			
Femmes	235	242	222
Hommes	303	269	263
Par âge			
Moins de 30 ans	167	166	149
30-50 ans	228	248	226
Plus de 50 ans	143	97	110
Par région			
Benelux	21	17	21
EECM (y compris Pologne)	41	33	26
France	208	217	196
GB&I	83	99	93
Zone ibérique (Espagne y compris Citresa + Portugal)	185	145	149
Salariés couverts par des conventions collectives (%)	62,1	71,0	76,1
Main d'œuvre en usine ²²	1 093	1 073	1 106

Diversité, équité et inclusion	2023	2024	2025
Ensemble des salariés			
Par sexe			
Femmes (%)	35,3	35,7	35,6
Hommes (%)	64,7	64,3	64,4
Non-binaire (%)	0,0	<0,1	<0,1
Par âge			
Moins de 30 ans (%)	10,8	10,8	10,5
30-50 ans (%)	59,3	58,3	57,0
Plus de 50 ans (%)	29,9	30,9	32,4
Conseil d'administration ¹⁰			
Par sexe			
Femmes (%)	80,0	50,0	50,0
Hommes (%)	20,0	50,0	50,0
Par âge			
Moins de 30 ans (%)	0,0	0,0	0,0
30-50 ans (%)	20,0	17,7	33,3
Plus de 50 ans (%)	80,0	83,3	66,7

Diversité, équité et inclusion	2023	2024	2025
Comité exécutif			
Par sexe			
Femmes (%)	50,0	50,0	46,2
Hommes (%)	50,0	50,0	53,8
Par âge			
Moins de 30 ans (%)	0,0	0,0	0,0
30-50 ans (%)	21,4	25,0	30,8
Plus de 50 ans (%)	78,6	75,0	69,2
N-1 du comité exécutif			
Par sexe			
Femmes (%)	38,5	46,2	35,7
Hommes (%)	61,5	53,8	64,3
Par âge			
Moins de 30 ans (%)	0,0	0,0	0,0
30-50 ans (%)	23,1	38,5	35,7
Plus de 50 ans (%)	76,9	61,5	64,3



Diversité, équité et inclusion	2023	2024	2025
Autres cadres managers			
Par sexe			
Femmes (%)	39,8	38,7	37,2
Hommes (%)	60,2	61,3	62,8
Par âge			
Moins de 30 ans (%)	0,0	0,0	0,0
30-50 ans (%)	56,1	55,6	50,4
Plus de 50 ans (%)	43,9	44,4	49,6
Cadres			
Par sexe			
Femmes (%)	47,9	44,8	45,1
Hommes (%)	52,1	55,2	54,9
Par âge			
Moins de 30 ans (%)	13,8	11,6	11,0
30-50 ans (%)	64,1	62,3	62,0
Plus de 50 ans (%)	22,1	26,1	27,0

Diversité, équité et inclusion	2023	2024	2025
Autres salariés			
Par sexe			
Femmes (%)	22,3	20,0	19,4
Hommes (%)	77,7	79,9	80,5
Non-binaire (%)	0,0	0,1	0,1
Par âge			
Moins de 30 ans (%)	8,6	10,7	11,0
30-50 ans (%)	55,0	51,9	49,6
Plus de 50 ans (%)	36,4	37,4	39,4
Ratio du salaire de base moyen femmes / hommes			
Dirigeants (Ratio)	0,93	0,88	0,95
Cadres supérieurs (Ratio)	0,96	0,95	0,95
Cadres moyens (Ratio)	0,96	1,04	1,05
Autres salariés (Ratio)	0,97	0,96	0,96
Ratio de rémunération femmes / hommes ²³			
Dirigeants (Ratio)	0,98	0,83	0,88
Cadres supérieurs (Ratio)	0,96	0,94	0,94
Cadres moyens (Ratio)	0,96	1,05	1,06
Autres salariés (Ratio)	0,97	0,96	0,96
Congé parental			
Salariés ayant droit à un congé parental (%)	100,0	100,0	100,0
Ayants droit qui ont pris un congé parental (%)	22,2	20,7	34,3



Santé et sécurité	2023	2024	2025
Salariés dont le travail est couvert par notre système de gestion de la santé et de la sécurité au travail (certifié ISO 45001)	100	100	100
Nombre d'accidents avec arrêt de travail ¹²	38	48	48
Taux de fréquence des accidents avec arrêt de travail (accidents pour 200 000 heures travaillées)	1,05	1,39	1,39
Taux de fréquence total des blessures enregistrées (blessures enregistrées pour 200 000 heures travaillées)	1,62	2,08	1,8
Nombre d'accidents mortels survenus dans le cadre du travail	0	1	0
Taux de décès survenus dans le cadre du travail (accidents mortels pour 200 000 heures travaillées)	0	0,029	0
Nombre d'accidents du travail graves	2	1	19
Taux d'accidents du travail graves (accidents graves pour 200 000 heures travaillées)	0,05	0,03	0,55
Nombre d'heures travaillées	7 048 000	6 744 131	6 885 554
Nombre de cas de maladies professionnelles enregistrées	0	0	23
Nombre de décès résultant d'un problème de santé lié au travail	0	0	0
Nombre de jours perdus en raison d'accidents du travail et de décès dus à des accidents du travail, de maladies professionnelles et de décès dus à des maladies liées à des non-salariés	300	253	2 269

Droits humains	2023	2024	2025
Montant des amendes, des pénalités et des compensations pour dommages résultant de violations de la réglementation sociale ou des droits humains (€)	0	0	0
Nombre de signalements et d'incidents graves en matière de droits humains liés au personnel de l'entreprise	0	0	0
Nombre de signalements et d'incidents graves en matière de droits humains liés au personnel de l'entreprise qui sont des cas de non-respect des principes directeurs des Nations unies et des principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales	0	0	0
Montant des amendes, pénalités et compensations matérielles pour des signalements et incidents graves en matière de droits humains liés au personnel de l'entreprise (€)	0	0	0



Chaîne d'approvisionnement	2023	2024	2025
% des fournisseurs de matières premières et d'emballages inscrits sur Sedex (%)	78	67 ²⁴	78
Fournisseurs évalués sur leur impact social et environnemental (matières premières + emballages) / (matières premières + emballages + Coman/ CO ₂ / Produits chimiques/ Palettes)	226 / 238	249 / 262	249 / 262
Fournisseurs identifiés comme ayant des impacts négatifs réels ou potentiels importants (Matière première + Emballage) / (Matière première + Emballage + COMAN / CO ₂ / Produits chimiques / Palettes)	16 / 16	26 / 28	26 / 28

Formation et développement	2023	2024	2025
Salariés ayant complété leur plan de développement individuel (%)	74	68	81
Nombre total d'heures de formation au sein de SBFE (heures)	9 483	97 367 ¹⁴	70 376 ¹⁴
Nombre moyen d'heures de formation par salarié (heures)	2,7	27,1	19,0



Notes de fin

- 1

Les données historiques sur les émissions ont été recalculées en raison de plusieurs corrections rétroactives. Celles-ci comprennent des facteurs d'émission actualisés et plus détaillés (par exemple, la fin de vie des véhicules et camions électriques), l'utilisation de données primaires fournies par les fournisseurs et de facteurs d'émission spécifiques à ces derniers, ainsi que des changements méthodologiques demandés par Suntory (tels que la réaffectation des émissions entre les catégories et la suppression des émissions liées à la consommation d'énergie par les consommateurs). D'autres corrections ont porté sur des problèmes tels que le double comptage, les inexactitudes des données SAP et les données relatives aux déplacements professionnels. Des données plus précises sont désormais également utilisées au niveau du marché ou du site lorsque cela est possible (par exemple, l'électricité verte sur les sites des clients). En conséquence, les empreintes carbone de SBFE de l'année de référence 2019 et des années 2020-2024 ont été mises à jour, celle de 2019 étant désormais inférieure d'environ 6 % au chiffre précédemment donné.
- 2

En 2025, nous avons modifié notre indicateur (KPI) en matière de recyclabilité, passant d'une approche basée sur les volumes à une approche basée sur les articles. Ce changement accorde une importance égale à tous les articles non recyclables, quel que soit le volume vendu. De ce fait, les articles vendus en plus petites quantités gagnent en visibilité, ce qui permet de concentrer nos efforts sur l'élimination de tous les emballages non recyclables restants.
- 3

Les données historiques relatives aux déchets ont été mises à jour à la suite d'améliorations apportées à la précision de nos plateformes de données, ce qui nous a permis de réexaminer et de corriger les chiffres précédemment communiqués.
- 4

Le champ d'application des données sur le gaspillage alimentaire a été redéfini en 2023 afin de couvrir l'intégralité de la chaîne d'approvisionnement alimentaire de SBFE et d'exclure les denrées alimentaires réorientées vers l'alimentation animale ou les banques alimentaires.
- 5

Volume d'eau prélevé par kilolitre produit.
- 6

Les données historiques sur l'eau ont été mises à jour à la suite d'améliorations apportées à la précision de nos plateformes de données, ce qui nous a permis de réexaminer et de corriger les chiffres précédemment communiqués. Cela n'a eu qu'un impact minime sur nos données cibles.
- 7

Pour être considérées comme « durables », tant la culture que la transformation / le conditionnement des matières premières doivent être certifiés selon une norme approuvée par la SBFE :

Certifications et normes agricoles : Sustainable Agriculture Initiative (SAI), note Silver ou mieux dans le cadre d'une évaluation FSA, ou une accréditation équivalente selon les critères de référence de la SAI (résultats de l'analyse comparative FSA).

Certifications et normes concernant la transformation / le conditionnement : conformité SMETA, B Corp, norme d'agriculture durable 2020 de la Rainforest Alliance - chaîne d'approvisionnement, ou SA8000.
- 8

Valeur totale des produits donnés.
- 9

Soutien financier aux partenaires et programmes communautaires.
- 10

Le conseil d'administration d'OSH BV, c'est à dire à l'exclusion des entités du Royaume-Uni et d'Irlande.
- 11

Nombre total d'accidents enregistrables pour 200 000 heures travaillées.
- 12

Les données relatives aux accidents avec arrêt de travail pour les années 2023 et 2024 ont été mises à jour à la suite d'une modification du système mise en œuvre début 2025, ainsi que d'un examen approfondi des registres historiques des accidents, dans le but d'améliorer la précision des données. Cet examen a permis d'identifier un accident avec arrêt de travail supplémentaire pour chacune de ces années.
- 13

Nombre d'accidents avec arrêt de travail pour 200 000 heures travaillées.
- 14

Mesure du nombre total de vues, y compris les modules achevés.
- 15

Chiffre d'affaires des six marques les plus vendues (Oasis Sans Sucres, Orangina Sans Sucres, Schweppes Zero, Lucozade Zero, Ribena Ready-to-Drink et Ribena Squash). Toutes ces marques utilisent des édulcorants hypocaloriques et ne contiennent pas de sucres ajoutés.
- 16

Les données historiques sur la production de sucre ont été recalculées à la suite de modifications apportées aux processus de gestion des données. Cela s'est traduit par une augmentation de la valeur de référence de 2015 et par des fluctuations dans les données de 2023 et 2024.
- 17

Cet indicateur, qui s'intitulait auparavant « Sucres supprimés par la reformulation des recettes », a été renommé afin de refléter le fait que, suite au recalcul des données historiques, les réductions tiennent désormais compte à la fois des effets des modifications apportées aux recettes et de ceux liés à l'évolution des volumes.
- 18

Les chiffres de 2023 et 2024 ont été révisés afin de ne prendre en compte que les réclamations des consommateurs et des utilisateurs finaux ; les réclamations des clients qui figuraient auparavant dans ces chiffres ont été supprimées.
- 19

Émissions totales calculées à partir des valeurs du Scope 2 (market based).
- 20

Volume de production des usines d'embouteillage et des usines de concentrés de SBFE, ainsi que la production des marques SBFE par des fabricants sous contrat et des franchisés.
- 21

Prélèvement d'eau à Tolède.
- 22

Ouvriers en France, Grande-Bretagne & Irlande, et Espagne.
- 23

La rémunération comprend le salaire, les primes à court terme et les primes à long terme.
- 24

Le chiffre de 78 % avait été erronément publié dans le tableau d'indicateurs du rapport annuel précédent. La valeur correcte était mentionnée dans le texte explicatif sur cette période et est reprise ici.





SUNTORY
BEVERAGE & FOOD EUROPE