



Taste the SUN 

Memoria de sostenibilidad 2020 - 2021

Pie de imprenta

En caso de tener sugerencias sobre esta Memoria de Sostenibilidad, puede ponerse en contacto con nosotros por correo electrónico: communicationcr@sanlucar.com

Responsable del contenido:

SanLucar Fruit S.L.U.

Serra Llarga 24

E-46530 Puzol (Valencia)

Tel. +34 96 142 40 40

Fax +34 96 142 41 58

office@sanlucar.com

ESB 96128590

V 24 902

Registro Mercantil de Valencia

Información adicional.

Más información sobre SanLucar y nuestra Responsabilidad Corporativa en: www.sanlucar.com

Y en Facebook: www.facebook.com/sanlucarfruit

Fotografías y diseño: SanLucar Fruit S.L.U.

Todos los derechos reservados.

Prohibida la reproducción, el uso y el tratamiento total o parcial del presente informe sin autorización escrita de SanLucar Fruit S.L.U.

En el siguiente informe se aplica el uso genérico del masculino sin distinción de sexos. Asimismo, la mención explícita del femenino solo se justifica cuando la oposición de sexos es relevante en el contexto.

Contenido

Carta de renovación.	1
1. Acerca de la Memoria de Sostenibilidad.	2
2. Conoce SanLucar.	5
3. Buen gobierno y transparencia.	16
4. Nuestro compromiso con el desarrollo sostenible.	29
5. Empleados.	39
6. Desarrollo de la comunidad.	77
7. Medioambiente.	96
8. Proveedores de fruta y verdura, y subcontratistas.	107
9. Información financiera.	111



Carta de renovación.



Queridos amigos y amigas de SanLucar:

El último año nos ha enseñado que todo puede cambiar de un momento a otro y que es necesario reflexionar e innovar. Esto es precisamente lo que hemos hecho en SanLucar, y lo queremos compartir un año más en nuestra Memoria de Sostenibilidad.

Seguimos con nuestra filosofía «sabor en armonía con las personas y la naturaleza» y nuestros valores, y con ellos nuestro compromiso con los 10 Principios del Pacto Mundial y de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.

La comunicación transparente hacia nuestros stakeholders es un punto muy importante, por lo que este año hemos decidido fusionar el Estado de Información No Financiera (EINF) publicado anualmente según la Ley 11/2018 de España, y el Informe de Progreso en nuestra Memoria de Sostenibilidad. Para ello, tenemos en cuenta las directrices del Pacto Mundial y de la legislación aplicable a este tipo de informes. Asimismo, seguimos reportando los indicadores GRI (Global Reporting Initiative). Con la fusión no hemos dejado de lado la transparencia y comparabilidad de nuestra memoria este año, siendo verificada por terceros.

Carta de renovación

SanLucar se fundó en 1993 como una empresa comercializadora, desde entonces hemos crecido en el segmento de frutas y verduras hasta tener el mayor surtido bajo una sola marca. En el año 2008 iniciamos nuestra andadura como productor en Túnez, seguido por Sudáfrica en 2012 y Ecuador en 2013. A principios de año, dimos un paso más, aumentando nuestra gama de productos con la venta de plantas y flores. Estamos entusiasmados con este nuevo reto.

En tiempos difíciles la colaboración y la ayuda en todo el mundo son más necesarias que nunca. Así, nuestro equipo no ha parado de desarrollar proyectos dentro de nuestro programa DREAMS, apostando por las alianzas. En los últimos meses, y como consecuencia de la pandemia de COVID-19, han surgido déficits de aprendizaje y de desarrollo en la educación de menores. Esto nos ha motivado para invertir todavía más en proyectos de educación, como el apoyo escolar en España junto con la Fundación Iniciativa Social, la mejora de una escuela rural en Costa Rica en colaboración con nuestro agricultor de piñas, así como seguir invirtiendo en nuestros programas educativos en Sudáfrica y Ecuador. Encontraréis más información sobre nuestro programa DREAMS en la revista DREAMS y en la página web www.sanlucar.com

Las alianzas son imprescindibles para alcanzar los objetivos que tenemos como empresa y sociedad, además todo da más alegría y mejores resultados cuando lo hacemos juntos. Quiero aprovechar la oportunidad para dar las gracias a todos los colaboradores de nuestros proyectos, entre ellos instituciones, ONGs, clientes, personas privadas, universidades, empleados y gobiernos. Con vosotros podemos convertir los sueños en realidad, sintiéndonos orgullosos con lo que hacemos todos juntos.

Os deseamos una interesante lectura.

Atentamente,
Stephan Rötzer
Fundador y CEO del Grupo SanLucar

A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke, representing the name Stephan Rötzer.



Taste the SUN 

1. Acerca de la Memoria de Sostenibilidad.

1. Acerca de la Memoria de Sostenibilidad.

En SanLucar elaboramos por primera vez la Memoria de Sostenibilidad para el ejercicio 2010/2011; desde entonces hemos ido introduciendo cambios y mejoras para aumentar la visibilidad y transparencia de las actividades, así como de los resultados de la compañía. Con esta memoria hemos dado un paso más, fusionando nuestro Informe de Progreso y nuestro Estado de Información No Financiera (EINF). Esto se traduce en una integración de los requerimientos del compromiso con el Global Compact y de la Ley 11/2018 del 28 de diciembre que regula los Estados de Información No Financiera en España, así como la Directiva 2014/95 de la Unión Europea.

En este marco, la presente memoria recoge la información y los resultados del Grupo sobre cuestiones sociales, laborales, ambientales y de buen gobierno, así como aspectos acerca de la estructura de la compañía. Toda la información facilitada está basada en las recomendaciones y los requerimientos del Pacto Mundial y de la Ley 11/2018, así como en una demostración del compromiso adquirido con la firma de sus 10 Principios. El contenido es relevante para el Grupo y su actividad. La presente memoria recoge los resultados del periodo comprendido entre el 1 de julio 2020 y el 30 de junio 2021. Esta memoria acompaña a las cuentas anuales y al informe de gestión consolidado del ejercicio 2020/2021.

Las sociedades que se han considerado a lo largo de esta memoria se pueden encontrar al final de la misma en el anexo »Sociedades del Grupo«, siendo la sociedad madre Mamaritz S.L.U. a la que nos referiremos a lo largo de toda la memoria como »Grupo« o »SanLucar« indistintamente.

Para la elaboración de la presente memoria se han tomado como referencia los Estándares GRI (Global Reporting Initiative) 2016. El objetivo de aplicar este marco es dar cumplimiento a los principios para determinar el contenido y la calidad de la información, así como asegurar su comparabilidad. Se ha incluido, al final de la memoria, una tabla GRI para facilitar la localización de los contenidos especificados por los



estándares GRI, así como la introducción de recuadros a lo largo de todo el informe, resaltando así su importancia y dándoles más visibilidad.

La selección de los estándares GRI que han sido evaluados y cuyos resultados se recogen en este informe, se basa en el análisis de la actividad del Grupo en los diferentes países donde opera, así como en su impacto social y ambiental. Además, se ha considerado el aporte de cada uno de los indicadores a las decisiones por tomar, al igual que la estrategia corporativa y la implementación de medidas preventivas y correctivas. Los indicadores presentados tienen relación directa con la actividad y son de interés para los grupos interesados definidos por esta.

Por otra parte, cuando para algún indicador no se dispone de datos consolidados o esta no están disponibles para alguna de las sociedades, esto se indica junto a la gráfica o tabla correspondiente. En cuanto al criterio de comparabilidad, ha sido aplicado en la medida de lo posible, no ofreciéndose datos comparativos en aquellos indicadores que por cambio de criterio no ofrecen la comparabilidad necesaria.

SanLucar ha solicitado verificación externa a la compañía Luis Caruana & Asociados, S.L. en línea con su compromiso de transparencia y el objetivo de contrastar fiabilidad y consistencia en la información dada y sus indicadores relevantes.

Como consecuencia del proceso de verificación se elabora un informe de revisión independiente en el que se incluyen los objetivos, el alcance del proceso, así como los procedimientos de verificación empleados y sus conclusiones. La verificación se ha llevado a cabo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 (Revisada) emitida por IAASB e IFAC, y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

Durante el proceso de verificación llevado a cabo, se han realizado reuniones con el personal responsable del grupo, análisis del alcance y procesos, revisión de información relativa al contenido y comprobación mediante pruebas en base a la selección de una muestra y la carta de manifestación de los administradores y la dirección.

La elaboración de la memoria se ha realizado con la implicación de las diferentes sociedades del grupo y responsables de áreas, a través de reuniones, entrevistas y recolección de los indicadores relevantes. Se han considerado los intereses y expectativas de los grupos de interés, y se les ha hecho partícipe de esta memoria a través de entrevistas.

Además, hemos revisado las operaciones existentes en la cadena de valor y de la propia actividad de la compañía para poder priorizar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Los proyectos, actividades, medidas preventivas y a qué grupo de interés van dirigidos estos, están detallados en los diferentes capítulos de la memoria. Se ha realizado una identificación de los riesgos corporativos potenciales de SanLucar.

La redacción de la memoria se ha realizado desde el departamento de Comunicación&CR, y después de la verificación por la empresa externa, la alta dirección ha aprobado la Memoria de Sostenibilidad 2020/2021 para su publicación.





Taste the SUN 

2. Conoce SanLucar.

2.1. Visión, misión, valores.

En SanLucar creemos que todos nuestros actos cuentan y, por ello, tanto nosotros como nuestros empleados conocemos cuáles son nuestros valores y compromisos, y los aplicamos diariamente en nuestro trabajo y en nuestras decisiones.

Para SanLucar es tan importante el equilibrio de la naturaleza como el trato responsable con ella y con las personas que trabajan con nosotros. Nuestra filosofía corporativa es «Sabor en armonía con las personas y la naturaleza».

Nuestra visión: llevarle alegría y bienestar al mundo.

Nuestra misión: proveer a todas las personas de nuestra fruta y verdura natural, fresca y llena de sabor. Y hacerlo de tal modo, que podamos estar orgullosos de ello.

Nuestros valores:

1. Actuamos de forma colaborativa: trabajamos en equipo para conseguir un crecimiento saludable y sostenible.



2. Aprendemos cada día: solo quien aprende y mejora día a día es lo suficientemente maduro para SanLucar.



3. Conseguimos resultados: como nuestros árboles frutales, cada día damos lo mejor de nosotros mismos para poder ofrecer una buena cosecha.



4. Somos innovadores: nos enriquecemos mutuamente con ideas frescas, porque sin frescura, ni nosotros ni nuestra fruta vamos a ningún sitio.



5. Damos lo mejor de nosotros mismos: perseguimos nuestros objetivos de forma responsable y con pasión. Ese es el impulso que nos hace florecer.



2.2. El Código Ético refleja nuestro compromiso con los valores.

SanLucar nació en 1993 con unos valores firmemente arraigados, recogidos en nuestro Código Ético con su última revisión en 2016. El Código Ético de SanLucar se fundamenta en los principios de la Norma Internacional SA 8000, así como en los 10 Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y las directrices de la OIT (Organización Internacional del Trabajo).



Todos nuestros agricultores, proveedores y nosotros mismos nos comprometemos a cumplir el Código Ético, que comprende cuestiones como la protección de la infancia, la igualdad, unas condiciones de trabajo justas, la seguridad laboral y la salud, la anticorrupción, así como la protección del medioambiente. La próxima revisión, teniendo en cuenta las tendencias a nivel global en el ámbito de sostenibilidad y responsabilidad corporativa, estaba prevista para el año 2020, pero debido al cambio de prioridades por la pandemia del COVID-19, se ha retrasado su revisión para el año 2022.

El Código Ético está disponible públicamente en nuestra página web (<https://www.sanlucar.com/es/dreams-2/publicaciones/>).



GRI 102-16

2.3. Modelo de negocio.

El Grupo opera en el sector agrícola de la producción, importación, exportación y comercialización de fruta y verdura de alta calidad a nivel mundial. Algo que diferencia nuestro modelo de negocio es la comercialización de nuestros productos a través de marcas propias. En este sentido, la marca principal bajo la que se opera es la marca SanLucar, que representa alrededor del 45% del volumen total de ventas. Con una oferta de aproximadamente 100 variedades de frutas y verduras procedentes de más de 35 países, SanLucar es la marca con la más amplia gama en el mercado alemán, austriaco y holandés, donde generamos el 88,3% de nuestras ventas en el ejercicio 20/21. Actualmente, SanLucar se está expandiendo hacia Canadá, Escandinavia, Italia, Inglaterra, Polonia, Ecuador, Rusia, Oriente Medio y el Norte de África. El surtido de productos incluye asimismo smoothies, zumos, frutas frescas recién cortadas, frutas deshidratadas, frutas con yogur, frutos secos y aceite de oliva. Desde enero de 2021, hemos ampliado nuestra gama de productos para incluir flores, plantas ornamentales y aromáticas de alta calidad bajo el nombre de SanLucar Flowers. Estos productos representan alrededor del 1,4% de las ventas totales.



SanLucar está presente en diferentes países del mundo, tanto para cultivar como comercializar fruta y verdura. Para poder ofrecer calidad premium, trabajamos con agricultores a nivel mundial, contando con zonas de producción propias en países como España, Túnez, Sudáfrica y Ecuador. Somos conscientes de que algunas de las zonas en las que estamos presente son países en vías de desarrollo. Por ello, junto con los colaboradores locales, llevamos a cabo proyectos sociales bajo el programa DREAMS («Developing Responsible Environments And Multicultural Societies»). La finalidad de estos proyectos es desarrollar iniciativas que tengan un impacto en la mejora de la calidad de vida de los empleados, sus familias y las comunidades locales, ya que a menudo son las pequeñas acciones las que consiguen mejorar, de forma sensible y duradera, la calidad de vida. En el capítulo 6 se explicarán con más detalle todos los proyectos que se llevan a cabo en los diferentes países.

GRI 102-2

2.4. Entorno empresarial y grupos de interés.

Pertenecer al mercado de la alimentación lleva implícita una gran responsabilidad: ofrecer a millones de personas en todo el mundo el acceso a una nutrición básica. Una población que sigue en crecimiento y cuyas expectativas en cuanto al sabor y la experiencia como consumidor, también se transforman y varían, exigiendo la máxima garantía de calidad y seguridad alimentaria. La tendencia creciente de la preocupación por la alimentación sana en los mercados en los que tradicionalmente trabaja el Grupo hace que la fruta y verdura sean un elemento básico en las cestas de la compra de nuestros consumidores.

Para cumplir con esta responsabilidad y mantener el nivel de calidad continuamente alto, tenemos que involucrar a todas las partes interesadas de la empresa. SanLucar entiende la sostenibilidad como la capacidad de crear valor para sus grupos de interés a corto, medio y largo plazo y comprometerse con el bienestar de las futuras generaciones, contando con la naturaleza como el mayor aliado.

Los grupos de interés (stakeholders) incluyen cualquier grupo o individuo que puede afectar o verse afectado por la actividad de la empresa.

Nuestros grupos de interés identificados son los siguientes:

Grupos de interés	Capítulo correspondiente
Empleados	5. Nuestros empleados
Clientes (B2B)	2. Conoce SanLucar
Proveedores	8. Proveedores y subcontratistas
Comunidad y ONGs	6. Desarrollo de la comunidad 7. Medioambiente
Organismos públicos	6. Desarrollo de la comunidad 7. Medioambiente 12. Tabla resumen indicadores GRI
Prensa	A lo largo de toda la memoria
Inversores	9. Balance consolidado Tabla GRI Anexo

El establecimiento de diversas medidas nos permite identificar los desafíos más importantes para nuestros grupos de interés, neutralizar los riesgos y materializar las oportunidades:

- **Políticas:** documentos formales plasmados por escrito que definen los valores y comunicaciones.
- **Acciones/proyectos:** las acciones ayudan a dar forma a las políticas desarrolladas y a minimizar los riesgos detectados. Estas acciones están planificadas en el tiempo y diseñadas en base al grupo de interés al que van dirigidas.
- **Herramientas de seguimiento:** evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Proporcionan las herramientas para controlar el cumplimiento de las políticas y ayudan a detectar fallos en el sistema de gestión para su posterior mejora.
- **Indicadores de seguimiento:** datos cuantitativos y cualitativos para medir el grado de implantación de las ideas (políticas, acciones/proyectos y herramientas de seguimiento).

GRI 102-40



2.5. Mercados donde operamos.

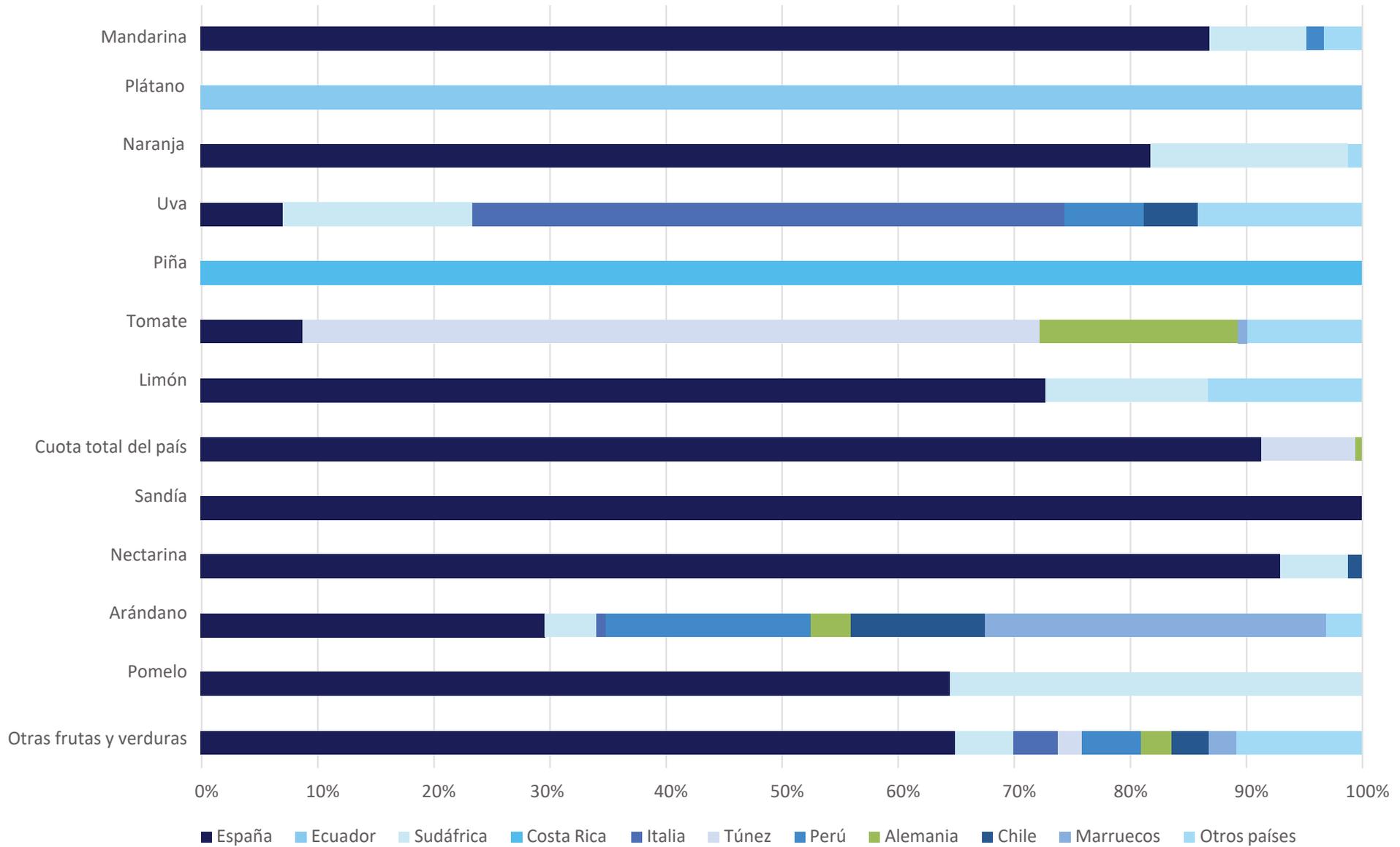
El mercado de la fruta y verdura es global. Los clientes se encuentran repartidos en 40 países de todo el mundo. Suministrar fruta y verdura de gran calidad los 12 meses del año es un elemento diferenciador que influye positivamente en la decisión de compra de los clientes del Grupo. Para mejorar la capacidad de respuesta, SanLucar cuenta con zonas de producción y proveedores repartidos por todo el mundo.

En la siguiente imagen se puede observar la representación gráfica de los países de producción, tanto propia como de terceros, mercados como países de cultivo; países de venta; y las diferentes filiales productoras y comercializadoras con las que cuenta el Grupo.

GRI 102-4 / 102-6



Origen de frutas y verduras más distribuidas de la marca SanLucar en el ejercicio 2020/2021



Con un 49,4%, la mayoría de las frutas marca SanLucar proceden de España. En total, el 57% de nuestras frutas y verduras proceden de Europa y el 28% de América del Sur y Central. Le siguen Sudáfrica, con un 7,1%, y Túnez, con un 4,4%.

Variedades de fruta vendida

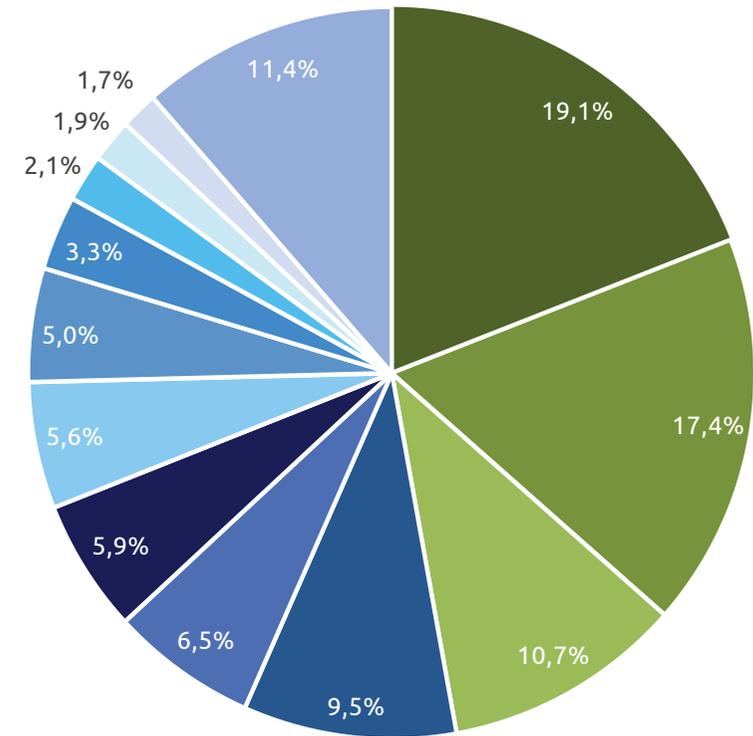
Las tres frutas que más vendimos con la marca SanLucar en esta campaña, fueron la mandarina, el plátano y la naranja. En el siguiente gráfico, se puede ver un desglose detallado de las frutas y verduras más vendidas por kilogramos. Hay que destacar que los plátanos y las piñas son frutas que ya de por sí tienen un peso individual muy elevado, por lo que aparecen en los primeros puestos de ventas por kilogramo.

Con un 85,5%, la mayoría de la fruta se vende en los mercados alemán y austriaco. La siguiente tabla muestra los principales países consumidores de la marca SanLucar:

Alemania	Austria	Países Bajos	Arabia Saudí
55,67%	29,79%	2,86%	2,50%

Polonia	Francia	Emiratos Árabes Unidos	Otros países
2,30%	1,17%	1,6%	4,55%

Variedades de fruta vendida en el ejercicio 20/21



- Mandarina ■ Plátano ■ Naranja ■ Uva ■ Piña
- Tomate ■ Limón ■ Fresa ■ Sandía ■ Nectarina
- Arándano ■ Pomelo ■ Otras frutas y verduras

2.6. Objetivos y estrategia.

SanLucar nos marca nuestra visión, filosofía y nuestros valores, el camino por donde vamos y adonde queremos llegar. Para alinear a todo el Grupo con sus filiales, nos hemos marcado unos objetivos y una estrategia. Los objetivos están enfocados tanto a nuestros productos y a la forma de su cultivo, como a todos los que están detrás del producto; los empleados y sus familias. Por tanto, hemos definido los siguientes objetivos:

- Ofrecer fruta y verdura fresca de calidad premium los 12 meses al año.
- Ofrecer la fruta y verdura fresca aplicando métodos de cultivo, packaging y logística sostenibles.
- Tener un programa de responsabilidad corporativa cuyos proyectos van dirigidos tanto a las necesidades de los empleados y sus familias, así como a las comunidades donde operamos.

Para conseguir estos objetivos la empresa pone en práctica diferentes estrategias, entre ellas buscar las mejores zonas para cada producto en todo el mundo; tener una estrecha colaboración con los agricultores a largo plazo; invertir en I+D+i para la investigación de tecnologías sostenibles e inteligentes para la agricultura, así como en variedades más resistentes a plagas y enfermedades; la inversión en nuevos envases más sostenibles y alargar la vida comercial del producto. Esta última es una de las estrategias a la que se ha dado mucha importancia últimamente en SanLucar.

Detrás de cada producto hay personas y sus familias. Estamos apostando por proyectos propios que afectan positivamente a la calidad de vida de los empleados, sus familias y las comunidades. En muchos de los países donde estamos presentes, hemos desarrollado proyectos y actividades dentro de nuestro programa DREAMS. La creación de alianzas y redes con los grupos de interés para intercambiar experiencias y apoyarse, es sin duda imprescindible para que podamos conseguir nuestros objetivos.

La dirección está trabajando con todas las áreas de la compañía para revisar nuestros objetivos y estrategias de cara al futuro.

GRI 102-15



2.7. Estructura del grupo.

A continuación, se detallan las sociedades del Grupo operativo: la actividad del Grupo operativo, principalmente producción y comercialización de fruta y verdura de calidad premium bajo diferentes marcas, se ha ido

desarrollando a través de distintas sociedades que se han ido constituyendo conforme el negocio ha ido creciendo.

GRI 102-45

Sociedades del Grupo
España
Mamaritz, S.L.U.
The Roetzer Family, S.L.U.
SanLucar Fruit, S.L.U.
Consorcio SanLucar Group, S.L.
Berry Selections, S.L.
Santa María Fruit, S.L.
Uniqua Fruit, S.L.U.
Agrícola Dehesa de Baños, S.L.U.
Alemania
Looking for Fruit GmbH
SanLucar Vertrieb Deutschland GmbH
SanLucar Deutschland GmbH
SanLucar Fruit & Juice GmbH
SanLucar Flowers GmbH
Holanda
SanLucar Fruit Import Netherlands BV
Austria
Fruit to Go, GmbH
Victoria Fruit Handels, GmbH
SanLucar Manufaktur GmbH

Italia
SanLucar Italia, S.R.L.
Frutta Natura, S.R.L.
Francia
SanLucar Fruit France, S.A.R.L.
Túnez
La Cinquième Saison, S.A.
Shares & Co RH & Services, S.A.R.L.
Les Perles du Desert, S.A.
SanLucar Tunisie, S.A.R.L.
SanLucar Services, S.A.R.L.
SanLucar Flor'alia, S.A.
Ecuador
SanLucar Ecuador, S.A.
Lexkingsa, S.A.
Quilziolli, S.A.
Marruecos
SL Morocco, S.A.R.L.
Sudáfrica
SanLucar South Africa, (Pty) Ltd
SanLucar South Africa Citrus (Pty) Ltd
SanLucar DeHoek (Pty) Ltd
SanLucar Patensie (Pty) Ltd

2.8. Novedades de la compañía.

Plantas y flores.

El 1 de enero de 2021, se creó una nueva unidad de negocio, SanLucar Flowers, que viene a complementar la actividad principal de la compañía, dedicada a la producción y comercialización de fruta y verdura de calidad premium.

Con sede en Kevelae, en el corazón de una de las principales regiones alemanas para el cultivo de plantas, la nueva filial del Grupo está perfectamente alineada con las necesidades del comercio minorista de alimentación. Y es que, en países como Alemania o Austria, resulta habitual para el consumidor final adquirir plantas o flores en los lineales de los supermercados. Parece ser que esta tendencia se está expandiendo a nuevos países.

La nueva unidad del Grupo cuenta con un equipo de especialistas altamente experimentados y muy reconocidos dentro de la industria verde. Asimismo, para esta nueva andadura, SanLucar trabaja exclusivamente con explotaciones de flores y plantas certificadas; siendo sus productores principalmente de las zonas centrales de Alemania, Países Bajos, Italia, España, Dinamarca y Polonia.

Desde que se creó SanLucar Flowers, su oferta de producto goza de una gran acogida en supermercados de Europa Central.

Cambio del año fiscal.

A partir del próximo 1 de enero de 2022 SanLucar va a realizar una modificación en su año fiscal, el cual actualmente actualmente comprende desde el 1 de julio hasta el 30 de junio, para que coincida con el año natural (1 de enero a 31 de diciembre).

Los principales motivos que nos han llevado a tomar esta decisión son:

- Simplificar el trabajo del área comercial, que debe redundar en una mejor planificación y estrategia.
- Adecuar mejor el ejercicio fiscal con las campañas productivas de la mayoría de nuestras fincas.
- Adaptarnos de forma más eficiente a los requisitos fiscales y legales.

Este cambio va a suponer que el próximo ejercicio que comenzará el 1 de julio de 2021 acabará el 31 de diciembre del mismo año, con una duración de 6 meses. A partir de entonces aplicaremos las nuevas fechas de enero a diciembre.

GRI 102-10





Taste the SUN 

3. Buen gobierno y transparencia.

3.1. Nuestras políticas corporativas.

Nuestra misión es proveer a todas las personas de nuestra fruta y verdura natural, fresca y llena de sabor. Y hacerlo de tal modo, que podamos estar orgullosos de ello.

Para cumplir con esta misión nos hemos fijado el objetivo de que todas las fincas que producen nuestra fruta y verdura deben comprometerse con el bienestar de sus trabajadores, obedecer las legislaciones aplicables y cuidar el medioambiente. Esto nos ha llevado a poner en marcha, hace aproximadamente 8 años, un proyecto ambicioso junto con nuestros proveedores, con el objetivo de que el 100% de nuestros proveedores y fincas propias estén certificados por Global G.A.P. y evaluados por su anexo de criterios sociales GRASP. De esta forma podemos mantener la transparencia hacia nuestros clientes y consumidores, siendo evaluados por terceras partes de empresas externas.

Viendo las tendencias a nivel internacional en materia de Derechos Humanos y Responsabilidad Corporativa, promovemos entre nuestros proveedores la implementación de estándares sociales reconocidos en todo el mundo como Rainforest Alliance, SMETA, SIZA o BSCI entre otros. Los estándares ayudan a las empresas a cumplir con los Derechos Humanos, los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los criterios de Salud y Seguridad, cuidar el medioambiente y mejorar continuamente en su gestión interna.

Las certificaciones de las filiales comercializadoras y productoras de SanLucar están adaptadas a su actividad y necesidades para poder conseguir una buena gestión y transparencia en cada etapa de la cadena de valor.



Nuestras políticas corporativas.

Contamos con las siguientes certificaciones en cada una de nuestras filiales:

Lugar y empresas	IFS Broker	IFS Wholesale/Cash&Carry	QS	FSSC 22000	ISO22000	Operador Autorizado de producto Ecológico	Bio-Handel	SA8000	Global GAP cadena de custodia	Global GAP	GRASP	Rainforest Alliance	SMETA	SIZA
España														
SanLucar Fruit S.L.U.	X	X				X		X	X	X	X			
Agrícola Dehesa de Baños, S.L.									X	X				
Santa María Fruit S.L.									X	X				
Alemania														
SanLucar Vertrieb Deutschland GmbH		X	X											
SanLucar Deutschland GmbH		X	X											
Austria														
SanLucar Obst & Gemüse handels GmbH				X	X		X							
Fruit To Go GmbH	X													
Ecuador														
Lexkingsa S.A.										X		X		
Quilziolli S.A.										X	X			
Sudafrica														
SanLucar South Africa Citrus (Pty) Ltd														X
SanLucar de Hoek (Pty) Ltd														X
Túnez														
La Cinqüième Saison S.A.										X			X	
SanLucar Flor'Alia S.A.										X			X	

3.2. Políticas, procedimientos y debida diligencia.

Las políticas corporativas podrían equipararse a un marco legislativo propio de SanLucar en el que nos basamos para actuar en nuestro día a día, tanto en nuestra relación con los proveedores, como con nuestros clientes o nuestros propios empleados. Son una guía que nos ayuda a no perder de vista cómo queremos recorrer el camino que nos lleve al éxito para estar orgullosos de cómo lo hemos alcanzado. Tal y como dice nuestra misión «proveer a todas las personas de nuestra fruta y verdura natural, fresca y llena de sabor. Y hacerlo de tal modo, que podamos estar orgullosos de ello».

Nuestra Política Integrada incluye todos los aspectos relativos a la cultura, la calidad, la protección del medioambiente, la responsabilidad corporativa (CR) y la gestión de los recursos humanos en el Grupo SanLucar.

Por un lado, disponemos de un manual del sistema de gestión de la calidad y de seguridad alimentaria. Y por el otro, también tenemos un manual del sistema de gestión para la SA8000. Ambos manuales se revisan



cada campaña e incluyen todos los procesos que ocurren dentro de SanLucar. Con nuestro propio Código Ético, documento en el que se definen claramente nuestros compromisos y requisitos en materia de CR, incluyendo desde la protección del trabajo infantil o del trabajo voluntario, pasando por la protección al medio ambiente o el buen gobierno corporativo hasta la lucha contra la corrupción. En los últimos años hemos venido realizando una importante labor de comunicación tanto a nivel interno como a todos nuestros proveedores del Código Ético para facilitar su cumplimiento en toda nuestra cadena de valor.



GRI 102-16

3.3. Gestión de riesgos en Derechos Humanos.

Nuestro compromiso en materia de Derechos Humanos comenzó en 2009 con la decisión de implementar el estándar social SA8000 reconocido internacionalmente en nuestra sede principal en Valencia, España. En 2011 decidimos dar un paso más con la firma de los 10 Principios del Pacto Mundial y la publicación de nuestro Código Ético en 2012.

Conocer la cadena de valor, los proveedores y los riesgos que pueden darse en Derechos Humanos, es cada vez más importante y una tarea obligatoria para empresas como SanLucar hoy en día. No podemos ignorar lo que pasa en los países de origen de nuestros proveedores si queremos tener un producto que cumple con nuestra filosofía «Sabor en armonía con las personas y la naturaleza».

Así hemos iniciado en SanLucar en el año 2020 un proyecto ambicioso con el proceso de implantación de la debida diligencia en materia de Derechos Humanos. El objetivo es contribuir a la transparencia de nuestra cadena de valor, y asimismo identificar los riesgos actuales y potenciales en Derechos Humanos. La guía de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos ha sido el documento de referencia a la hora de diseñar nuestro proceso de análisis.

En este primer análisis, nos hemos concentrado en los quince productos más vendidos (kg) en los últimos años y en los países de origen principales para estos productos.

Hemos realizado la identificación de los riesgos actuales y potenciales a largo plazo de nuestra cadena de valor con la ayuda del «CSR Risk Check»,

elaborado por la organización MVO Nederland, la Agencia para la Economía y el Desarrollo (AWE) del Gobierno Federal de Alemania y UPJ e.V., así como en base a experiencias propias, auditorías internas y observaciones del sector.

Los riesgos identificados han sido clasificados en las siguientes categorías: prácticas comerciales justas, derechos humanos y ética, derechos laborales y medioambiente. Para poder calcular el valor de riesgo de cada uno de los riesgos identificados hemos definido una serie de parámetros para su evaluación. Actualmente estamos en la definición de los grupos de interés, los cuales están afectados y/o involucrados de forma directa y/o indirecta. Una vez finalizado este proceso, se realizará la evaluación de los riesgos identificados a través de consultas a diferentes grupos de interés.

La identificación es la base para poder crear los planes de acción que en el futuro prevendrán o minimizarán los riesgos para poder cumplir con la debida diligencia.



GRI 412-1

3.4. Comités de SanLucar.

El Grupo apoya la libertad de asociación y negociación colectiva, contando con un representante de los empleados y diferentes comités en sus centros de trabajo: Comité Inter Áreas (CIA) de empleados de SanLucar Fruit, S.L.U., Comité de Igualdad y Comité de Salud y Seguridad, entre otros. Los comités se gestionan de forma autónoma a través de sus miembros.

Todos los miembros del comité están a disposición de los empleados para transmitir sus sugerencias, quejas y reclamaciones, con lo que los empleados pueden ejercer su derecho a la negociación colectiva.

Las reuniones periódicas y negociaciones con el representante de los empleados o los comités tienen en cuenta los intereses legítimos del grupo empresarial y de sus empleados. El Grupo cuenta con varios comités destinados a estos fines, entre los cuales, los más relevantes son los siguientes:



GRI: 102-41 / 403-1 / 407-1

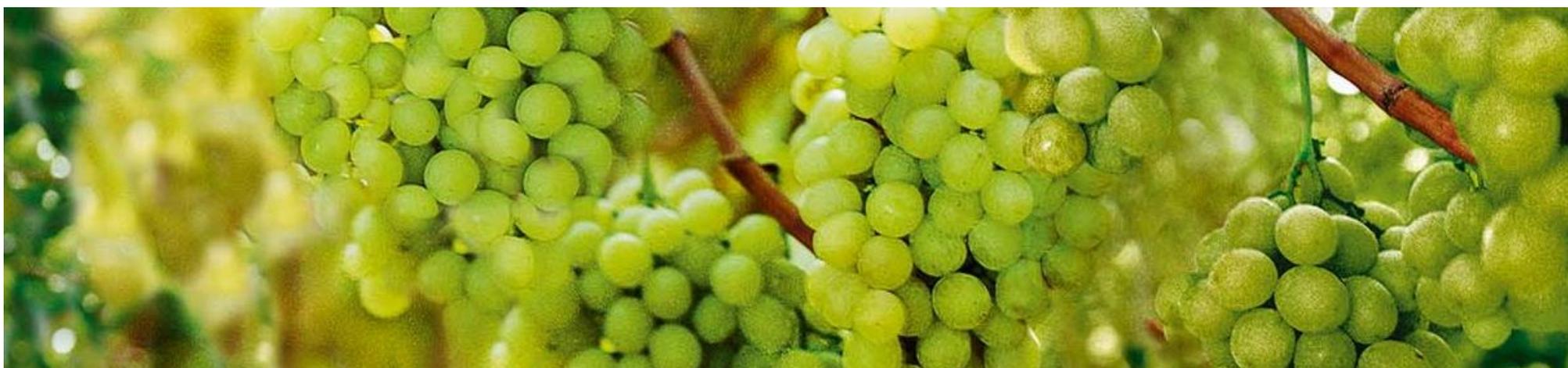


España

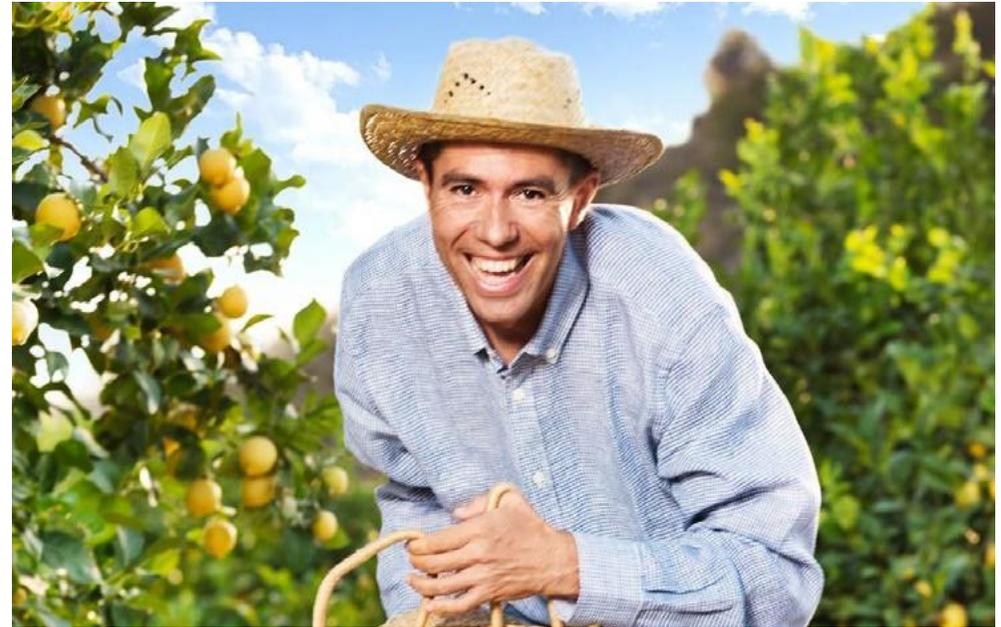
- **Comité Inter Áreas (CIA):** el objetivo del CIA es el de la mejora de las condiciones de los empleados de SanLucar en todos los aspectos posibles facilitando el diálogo entre los responsables de la compañía y los empleados. Actualmente hay 5 miembros que se reúnen cada dos meses con el departamento de Recursos Humanos y cuando es necesario pero, como mínimo, los miembros del CIA se reúnen de forma mensual.

Su misión fundamental es la de ser vía de transmisión de las necesidades e inquietudes de los empleados para obtener cambios en todos aquellos aspectos que puedan mejorar las condiciones laborales y de uso de las instalaciones de SanLucar, dialogar con la Dirección a través del Representante de la Dirección para la SA8000 y directamente por medio del Representante de los Trabajadores y buscar alternativas de consenso para la mejora.

- **Comité de Salud y Seguridad (CSS):** el CSS tiene como objetivo garantizar la participación de los trabajadores en todas las cuestiones de seguridad y salud conforme a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en la Norma SA8000:2014. Consta de 6 miembros, siendo paritario (3 miembros para representación de la empresa y 3 para representación de los trabajadores).
- **Social Performance Team (SPT):** en febrero de 2019 a los comités anteriores se unió el Equipo de Desempeño Social o el Social Performance Team para garantizar el cumplimiento de los requisitos exigidos por la Norma SA 8000 en SanLucar. Este equipo tiene 11 miembros que se reúnen cada dos meses.
- **Comité de Igualdad:** el principal objetivo de este comité es velar por el cumplimiento e implementación de todas las políticas de igualdad de la empresa. Consta de 4 miembros que son la Agente de Igualdad, el Representante de la Dirección, el Representante de los Trabajadores y la Mánager de CR.



- **Comité de Protección de Datos:** este comité está formado por 5 miembros y sus principales funciones son las siguientes:
 - Gestión del mantenimiento de los registros de tratamiento
 - Verificación y validación de encargados de tratamiento
 - Evaluaciones de riesgos
 - Atención a consultas o dudas internas o externas relacionadas (incluyendo atención a derechos de los interesados)
 - Monitorización del cumplimiento o realización de revisiones/auditorías periódicas
 - Evaluación de incidencias de seguridad que afecten a los datos
- **Comité de Coordinación frente al Coronavirus:** este comité se ocupa, desde comienzos de marzo del 2020, de estudiar y aplicar las recomendaciones que desde las autoridades públicas se están promoviendo, así como resolver cualquier duda que pueda surgir respecto a la pandemia del COVID-19. En este comité están representadas las siguientes áreas: Dirección, Calidad, Prevención de Riesgos Laborales, Recursos Humanos, Legal, Comercial, Informática, Travel Management, CIA y Comunicación, siendo 11 miembros en total.
- **Comité de Crisis:** el objetivo de dicho comité es el abordaje de las crisis cuando estas se presentan. Debido a la difícil tarea de gestionar las crisis, ya que su naturaleza puede ser muy diversa, en este comité están representadas las áreas de Calidad, Communication&CR, Legal y Dirección. Este comité se reúne cuando es necesario para el abordaje de una crisis.



Alemania

- **Comité de Coronavirus:** equipo formado por 3 personas que se reúnen 1 vez al mes (o antes si es necesario) para evaluar los avances en la pandemia.
- **Comité de Seguridad Laboral:** comité formado por 5 personas para tratar todos los temas relativos a la seguridad laboral en las empresas en Alemania. Se reúnen 4 veces al año.
- **Comité de APPCC:** su objetivo es el seguimiento y cumplimiento del Análisis de Peligros y Puntos de Control Crítico en toda la cadena de valor en todo lo relativo a Alemania. Tiene 6 miembros, de los cuales uno es un experto externo. Se reúnen 4 veces al año.

- **Comité de Crisis:** el objetivo de dicho comité es el abordaje de las crisis cuando estas se presentan. Debido a la difícil tarea de gestionar las crisis, ya que su naturaleza puede ser muy diversa, este comité consta de 9 miembros y se reúnen cuando es necesario el abordaje de una crisis.

Túnez

- **Comité de Salud y Seguridad:** existe un comité de Seguridad y Salud en las dos fincas principales que tiene SanLucar en Túnez. Cada comité tiene 5 miembros, que son: 2 representantes de los trabajadores, 1 representante de la dirección, el responsable de seguridad y salud, y el médico laboral.
- **Comité de Empleados:** igual que el comité de Seguridad y Salud, existe uno en las dos fincas principales. Su objetivo es mejorar de las condiciones de los empleados de SanLucar en todos los aspectos posibles facilitando el diálogo entre los responsables de la compañía y los empleados. En el comité situado en la finca La Cinqüième Saison, hay un total de 10 miembros.



Ecuador

- **Comité de Salud y Seguridad:** existe un comité de Seguridad y Salud en cada una de las fincas, habiendo 12 miembros en cada uno de ellos. El comité es paritario (6 miembros de la parte de administración y 6 miembros de campo). Las reuniones son mensuales.
- A parte de este comité, también existen **Representantes de los Trabajadores**, siendo 2 en la finca Magdalena (uno para los trabajadores de empaque y otro para los de campo) y un representante en la finca Santa Elena y Lourdes.

Sudáfrica

- **Comité de Salud y Seguridad:** en Sudáfrica este comité tiene de 8 a 10 miembros, siendo siempre paritario entre trabajadores de administración y de campo. Las reuniones se mantienen cada dos meses.
- **Comité de Trabajadores:** en este comité, las reuniones son cada dos meses y están lideradas por el Representante de los Trabajadores.
- **Community Committee:** este comité se encarga de mejorar todos los aspectos de la vida en la finca, ya que en nuestra finca Rooihoogte los trabajadores también viven allí. Así pues, es un comité que no tiene límite de participantes y actualmente son 10 personas, que se reúnen de forma mensual.

3.5. Anticorrupción.

El Grupo es socio firmante del Pacto Mundial, la mayor asociación que existe por la defensa de los valores fundamentales en materia de Derechos Humanos, Normas Laborales, Medioambiente y Lucha contra la Corrupción.

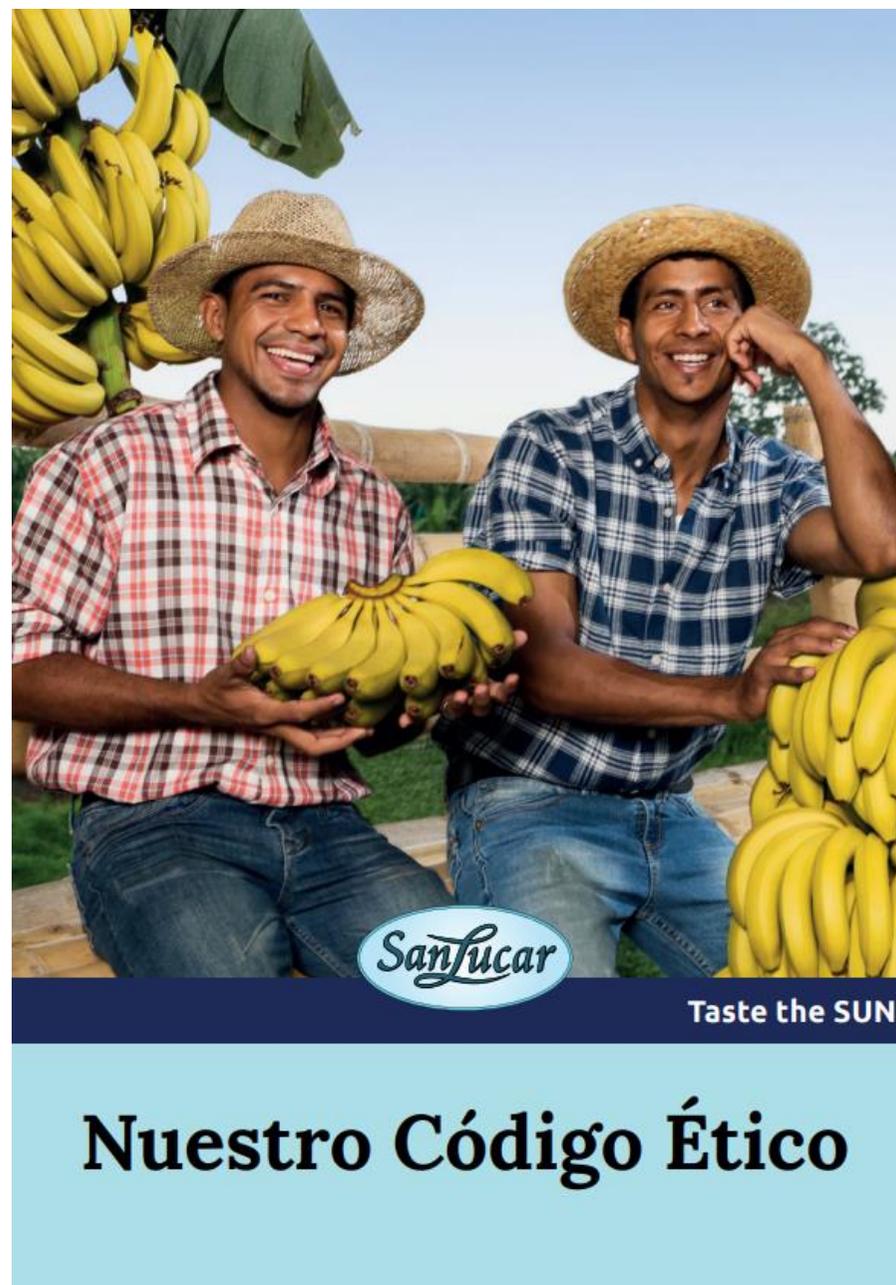
El Código Ético dedica su décimo apartado a la lucha contra la corrupción, el soborno, las comisiones ilegales, el tráfico de influencias y el blanqueo de capitales, consagrando como principios generales la obligación asumida por el Grupo de erradicar cualquier forma de corrupción y la prohibición absoluta de cualquier práctica de corrupción y soborno. Estos principios están en línea con el Principio 10 del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y se desarrollan en políticas internas que tratan de erradicar estos comportamientos.

Durante el ejercicio 2019-2020 estaba previsto que el Órgano de Administración de la sociedad matriz del Grupo aprobara una política específica en materia de corrupción, en la que se recogieran de forma específica y separada los principios generales y se desarrollara la regulación del Código Ético aplicables a este ámbito. Debido a la situación generada con la pandemia de COVID 19, SanLucar se vio obligado a retrasar el desarrollo y posterior aprobación de la política en materia de corrupción para el ejercicio 2022.

Cabe señalar que, en ninguna de las compañías del Grupo, ni en ninguno de sus socios empresariales, se han registrado casos de corrupción.



GRI 205-2



3.6. Blanqueo de capitales.

El Grupo tiene implantados procesos de pagos y cobros y una estructura de apoderados a través de los cuales se garantiza el adecuado control y seguimiento de los movimientos dinerarios en todas las operaciones que realiza.

Así, en materia de cobros y pagos, el Grupo utiliza transferencias bancarias e instrumentos de pago nominativos que garantizan la perfecta trazabilidad de cualquier movimiento dinerario realizado.

Existen igualmente unas rigurosas reglas de gestión de la «caja de efectivo» que, además de minimizar este tipo de transacciones al máximo, hasta niveles irrelevantes, las cantidades dinerarias que pueden existir en las «cajas de efectivo» de las distintas sociedades, regulan con detalle la disposición de cantidades con cargo a las mismas, siendo necesario en todo caso la justificación de la solicitud de fondos en efectivo y documentación relativa al empleo de estos.

Esta operativa y control se llevan a cabo desde la aplicación Notilus, donde el empleado realiza la petición de efectivo, la cual es aprobada por Finanzas a través de la aplicación. Siguiendo con el riguroso control, el empleado firma en todo caso un «recibí» del efectivo, debiendo presentar necesariamente los justificantes de las notas de gastos para que éstas puedan ser aprobadas y devueltas (a través del proceso que se menciona en el siguiente párrafo).

Igualmente se realiza un control estricto del reembolso de los gastos incurridos por empleados en el desarrollo de su trabajo, exigiéndose la previa acreditación del gasto incurrido, el motivo, justificación del mismo y aprobación por el responsable superior para proceder a su reembolso, siguiendo siempre los parámetros/límites de gasto establecidos desde Recursos Humanos. Estos gastos se gestionan también desde la plataforma Notilus.

En el caso de utilización de la tarjeta bancaria corporativa (por aquellos



empleados que, por su categoría, disponen de dicha tarjeta), las exigencias de acreditación del uso de los fondos y su justificación son las mismas, e incluso de una forma más rigurosa, pues el ticket ya ha sido previamente contabilizado al pasar el cargo directamente a la cuenta de la empresa.

Así, en caso de extravío, pérdida o rotura del ticket e imposibilidad de presentarlo, será necesario justificar el gasto de cualquier otra forma razonable: resguardo de viaje, gasto reflejado en un extracto bancario, etc.

Por su parte, la decisión de disposición de fondos de las cuentas bancarias está evaluada convenientemente por el Departamento de Finanzas, y los ficheros de pago los crea una persona con un rol independiente a aquellos que disponen de firma en la empresa. De esta forma, el rol que dispone de firma solidaria, no mancomunada, tiene poder especial para, por sí solo, poder aprobar las decisiones de pago anteriormente preparadas por otro rol, lo que garantiza la seguridad en el proceso.



GRI 205-2

3.7. Ciberseguridad.

La ciberseguridad es un punto muy importante para SanLucar, más aún a raíz de la pandemia puesto que nos puso en la tesitura de tener que implementar el teletrabajo de forma masiva en aquellos puestos que así lo permitían.

Para conocer más en detalle la importancia de la ciberseguridad en SanLucar, hemos realizado una pequeña entrevista a Andrés Pérez, nuestro IT Infrastructures and Security Manager en la oficina central.

Cada vez tiene más relevancia la ciberseguridad en todo el mundo, más aún en situaciones críticas como las que hemos vivido durante la pandemia, ¿ha aumentado la ciberdelincuencia y los ciberataques durante la pandemia o se ha mantenido a niveles anteriores?

Los ciberataques han aumentado considerablemente debido a que los hackers han querido aprovechar la falta de protección en los equipos al trabajar desde casa, los cuales habitualmente estaban protegidos por la seguridad de la empresa.

¿Cómo estamos adaptándonos en SanLucar a un futuro donde cada vez cobra más relevancia el mundo en línea? ¿Cómo estamos protegiendo los datos en SanLucar?

SanLucar ya estaba preparada para trabajar en remoto antes de la situación provocada por la pandemia. El dinamismo de nuestro negocio y la necesidad de trabajar en muchas situaciones en tiempo real desde cualquier ubicación nos abrió el camino para desplegar las herramientas necesarias para poder hacerlo. La protección de los datos corporativos es una constante preocupación a la que dedicamos muchas operaciones técnicas. Mantenemos backups diarios de toda la información corporativa que replicamos en otras ubicaciones para evitar cualquier contingencia que pueda surgir en nuestras instalaciones.



Nombre completo:

Andrés Pérez

Cargo:

IT Infrastructures and Security Manager

Los protocolos que se han establecido, ¿son los mismos en todas las sedes de SanLucar o se trabaja de forma distinta según el país?

Las directrices de seguridad se extienden a todas las filiales y seguimos trabajando en mejorar las operaciones de protección de datos para facilitar la continuidad del negocio en caso de contingencia.

¿Cómo se detecta un ciberataque y qué mecanismos hay para evitar posibles ataques a los puntos vulnerables? ¿Hemos sufrido alguno en los últimos 3 años? En caso afirmativo, ¿qué se hizo para gestionarlo y qué aprendizajes nos llevamos del mismo?

Tenemos desplegados mecanismos de protección a tres niveles. Dispositivos de seguridad perimetral en cada una de las sedes, para cada puesto de trabajo/usuario y para la información corporativa alojada en nuestros sistemas de almacenamiento. Cada uno de estos niveles de protección trabajan en conjunto para detectar y bloquear los continuos intentos de ataques que se producen diariamente. Afortunadamente no hemos sufrido ningún ataque que haya vulnerado nuestros sistemas de protección y puesto en peligro el negocio.

¿Cuál es el mayor riesgo al que se enfrenta una empresa como SanLucar en ciberseguridad?

Desde el punto de vista operativo, el mayor riesgo es el secuestro de datos en el que se bloquean la información corporativa y los sistemas por parte de los atacantes, pidiendo un rescate económico muy alto por su recuperación.

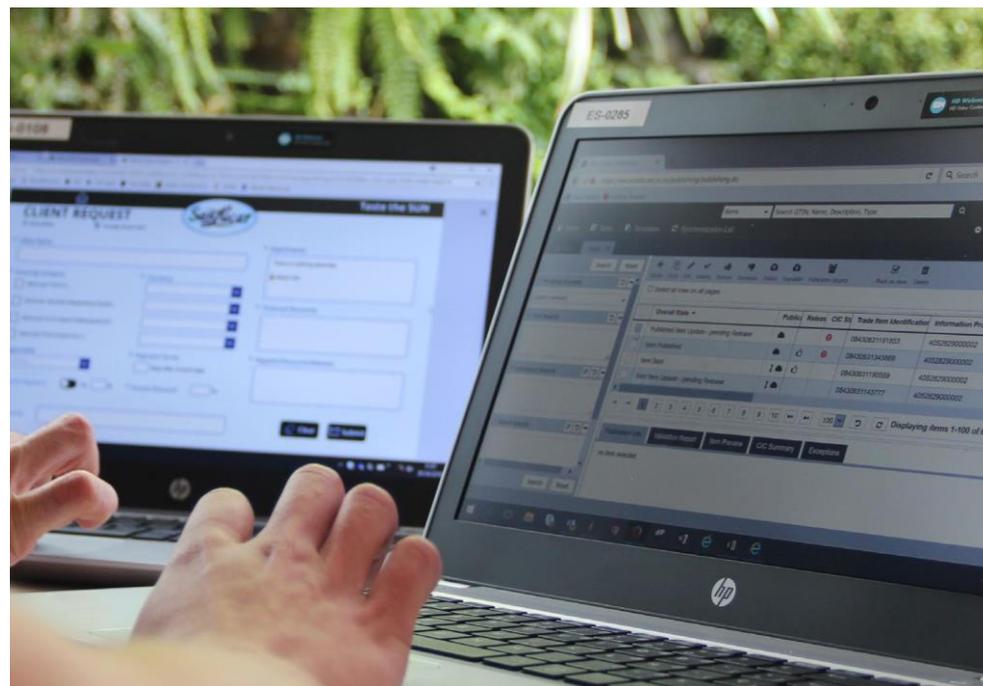
¿Qué pueden hacer los empleados para prevenir un ciberataque?

Sería una lista bastante extensa, pero en resumen hay que prestar atención a los correos electrónicos que se reciben de remitentes desconocidos, o aún cuando sean conocidos, pidiendo o compartiendo información que no se ha requerido, solicitando un cambio de

contraseña, etc. También los SMS que se reciben con información de compras no realizadas, o requiriendo facilitar instrucciones adicionales al envío o similares. Y sobre todo, no acceder a sitios web donde no está activada la navegación segura (debemos ver siempre en la barra de navegación https://.....)

Sabemos que la ciberseguridad es un tema muy importante, ¿se están llevando a cabo auditorías de seguridad técnica sobre los sistemas por ejemplo siguiendo estándares de seguridad tales como ISO27001?

Actualmente no realizamos auditorías siguiendo un estándar ISO, pero sí llevamos a cabo frecuentes análisis de seguridad denominados »pentesting« que nos ofrecen informes de posibles vulnerabilidades de nuestros sistemas y nuestro grado de seguridad en comparación con empresas del sector.





Taste the SUN 

4. Nuestro compromiso con el desarrollo sostenible.

4.1. Nuestro compromiso con los ODS.

SanLucar es una empresa global que, siendo la marca con la mayor gama de frutas y verduras en Alemania, Austria y Holanda, tiene una gran responsabilidad social y ambiental con su entorno. Por eso, desde 2018 consideramos los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) a lo largo de nuestra cadena de suministro. De este modo, queremos hacer una contribución a la Agenda 2030 y ayudar a conservar los recursos y mejorar la vida de las personas. Estamos convencidos de que el sector empresarial tiene una enorme oportunidad de generar un valor para la sociedad y la naturaleza.

Para poder priorizar los ODS para el grupo, hemos revisado las operaciones existentes de la empresa en su cadena de valor y de la propia actividad de la compañía. Con el fin de tratar a nuestros clientes, empleados y socios con respeto y comprometernos con el medioambiente y la sociedad, hemos identificado diez objetivos fundamentales para SanLucar, aunque sabemos que no podemos dejar de lado los demás.



ODS transversales para la compañía:



Las empresas tienen diferentes formas de impulsar a los ODS y con ellos contribuir a cumplir la Agenda 2030. SanLucar promueve la innovación para poder transformar el sector, fomenta la sostenibilidad en su propia cadena de suministro y forma colaboraciones y alianzas con instituciones públicas, otras empresas del sector y organizaciones.

El grupo ya se ha puesto manos a la obra con diferentes acciones y buenas prácticas que nos ayudan a apoyarlos. Involucrarnos en los ODS nos orienta como empresa en temas de innovación, prevención de riesgos y aumento de la confianza en nuestra marca.

ODS	Acciones que llevamos a cabo
2 - Hambre cero	Proporcionar alimentos a familias con escasos recursos económicos y/o que están en riesgo de exclusión social
	Contratar mano de obra y proveedores locales para el desarrollo de las actividades de la empresa
	Emplear algunas prácticas de agricultura sostenible para minimizar nuestro impacto medioambiental, teniendo en mente mejorar en este ámbito en los próximos años
3 - Salud y bienestar	Ofrecer asistencia financiera y becas para personas en comunidades vulnerables
	Adaptación del puesto de trabajo para mujeres embarazadas
	Realizar análisis de riesgo: identificar los riesgos, su causa, la probabilidad de que ocurra un evento y la severidad de las lesiones o enfermedades causadas
	Promover la salud en la comunidad : cursos de salud y bienestar para los usuarios del Puchero
	Organizar carreras sociales y eventos para la donación de sangre entre empleados en nuestras filiales
4 - Educación de calidad	Ofrecer asistencia financiera y becas para personas en comunidades vulnerables
	Dar formación a empleados sobre temas relacionados con sus áreas/ departamentos especializados, incluyendo la formación en diferentes idiomas
	Ofrecer Formación Dual entre España y Alemania, con posibilidad de contratación al terminar
	Contratar a estudiantes en prácticas para formarlos y mejorar sus conocimientos técnicos
	Colaboraciones con instituciones educativas para desarrollar proyectos de educación en la comunidad (AHK, FIS...)

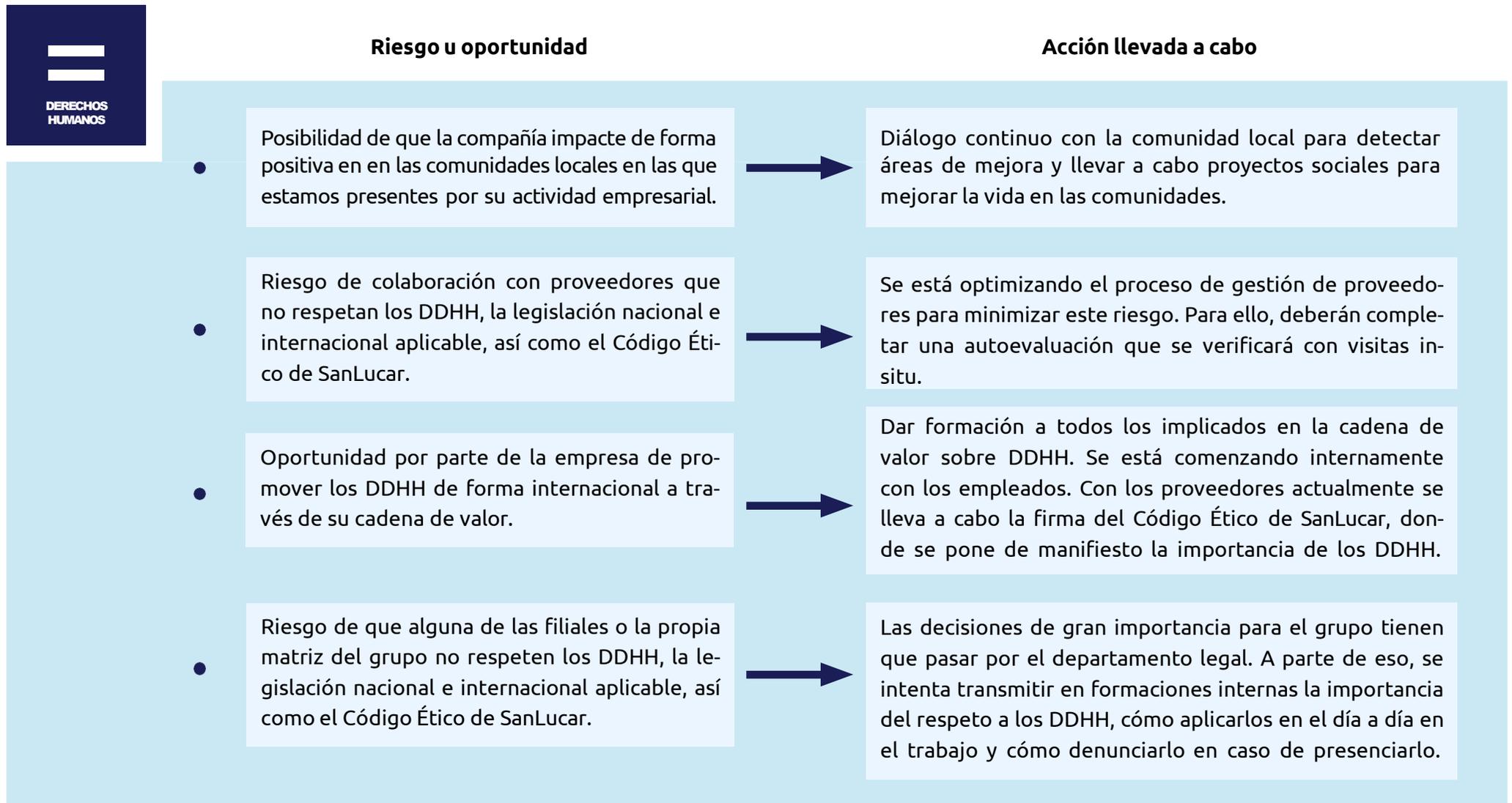
ODS	Acciones que llevamos a cabo
6 - Agua limpia y saneamiento	Utilizar programadores de riego y sistemas de irrigación que aseguren una mayor eficiencia del uso del agua y eviten su pérdida
	En los procesos donde sea posible, reutilizar el agua de forma segura, para disminuir el consumo de la misma
	Asegurar que los trabajadores tengan acceso a agua potable y espacios apropiados para la higiene personal en las instalaciones
8 - Trabajo decente y crecimiento económico	Promover y proporcionar salarios dignos dentro de las horas normales de trabajo
	Las certificaciones pedidas a los proveedores van en línea con esto
	Creación de empleo con condiciones de trabajo dignas
10 - Reducción de las desigualdades	Generar oportunidades para trabajadores con salarios bajos para que puedan desarrollar sus habilidades y tener acceso a mejores oportunidades laborales, tanto dentro como fuera de la industria alimentaria
	Programas educativos para personas en riesgo de exclusión social
	Proporcionar condiciones laborales decentes y salarios dignos a lo largo de la cadena de valor
	Establecer procedimientos internos transparentes
12 - Producción y consumo responsables	Usar productos que sean biodegradables, reciclables o reusables para nuestros envases
	Publicar una Memoria de Sostenibilidad de forma anual
	Diseñar envases que hagan un uso eficiente de los recursos naturales y que contribuyan a la reducción del desperdicio alimentario

ODS	Acciones que llevamos a cabo
15 - Vida de ecosistemas terrestres	Promover el desarrollo e innovación de nuevas tecnologías que contribuyan a la protección de los ecosistemas
	Implementar más prácticas agrícolas sostenibles, reduciendo los fertilizantes, productos químicos, combustible y otras materias primas derivadas, e implementando alternativas más sostenibles.
16 - Paz, justicia e instituciones sólidas	Formar a empleados y proveedores en materia de transparencia y derechos humanos
	Tener un Código Ético
	Tener procedimientos para evitar el trabajo infantil, trabajo forzoso, discriminación, etc.
17 - Alianzas para lograr objetivos	Identificar los ODS que están más relacionados con la actividad de la empresa, e incluir su desarrollo en nuestra Memoria de Sostenibilidad
	Llevar a cabo proyectos en conjunto con otros actores para impulsar el crecimiento de los países en desarrollo
	Construir alianzas público-privadas

4.2. Nuestro compromiso con el Pacto Mundial.

SanLucar, con la firma del Pacto Mundial en 2011, se comprometió a llevar a cabo acciones en los 10 principios del Pacto Mundial y sus 4 bloques. En 2018 se unió al grupo de trabajo de Agroalimentación para desarrollar más a fondo en estos temas, enfocándolo al sector en el que nos encontramos.

Durante la campaña 2019/2020, hemos trabajado en un análisis de riesgos en derechos humanos y basándonos en él, elaboramos la siguiente tabla resumen con los riesgos y oportunidades en los 4 bloques, la cual ha sido actualizada para 2020/2021:





Riesgo u oportunidad

Acción llevada a cabo

- Presencia de castigos a los empleados sindicalizados a través de la intimidación, el despido arbitrario o la reubicación forzosa.



Desde Recursos Humanos no se pregunta ni a empleados ni a sindicatos si alguno de sus trabajadores se ha sindicalizado. A parte de todo ello, existe un comité de empleados en la matriz central del grupo y al menos un Representante de los Trabajadores en cada una de las filiales productoras, donde se presupone más alto el riesgo.

- Al ser una compañía multinacional, existe el riesgo de que la selección de personal no sea acorde a los valores de la compañía (si la persona que realiza la selección de personal no es objetiva y favorece a candidatos en relación con ciertas características como género, color de piel, origen étnico o social, edad, etc).



Se realiza un gran trabajo desde Recursos Humanos para mejorar siempre el ambiente laboral y además, tanto la matriz como las filiales del grupo, cuentan con diversas certificaciones donde se supervisa que no existan procesos de selección discriminatorios y que no haya, o se solucionen en caso de detectarse, este tipo de conflictos internamente.

- Privación a los empleados de declarar sus necesidades y opiniones.



Los Representantes de los Trabajadores y los diversos comités, tratan de asegurar que se escuchen las necesidades de los empleados. Además, existen buzones físicos y online donde cualquier empleado puede, de forma anónima o manifiesta, puede transmitir sus necesidades y opiniones.

- Inadecuada atención médica a los empleados que sufren emergencias en el lugar de trabajo.



Se colabora activamente con la Mutua en cada una de las filiales o existe presencialmente un médico contratado por la empresa para gestionar las emergencias en el lugar de trabajo.



Riesgo u oportunidad

Acción llevada a cabo

- Retención de documentos, retención de salario.



Existen políticas internas de Recursos Humanos que prohíben la retención de documentos y salarios. Esto además se comprueba en las diversas certificaciones con las que cuenta el grupo.

- Incumplimiento de las obligaciones salariales que marca la ley.



Existen políticas internas de Recursos Humanos sobre el cumplimiento de las obligaciones legales en cada una de las filiales. Esto además se comprueba en las diversas certificaciones con las que cuenta el grupo.

- Riesgo de tener un sistema de salarios opaco y que promueve la realización de horas extra adicionales.



Existen políticas internas de Recursos Humanos sobre los salarios y la realización de horas extra. Esto además se comprueba en las diversas certificaciones con las que cuenta el grupo. Además de todo esto, los comités de empresa tienen capacidad para negociar con Recursos Humanos las compensaciones de horas extra, guardias, trabajo en fin de semana, etc.

- Sistema de gestión deficiente de la prevención de riesgos laborales.



Se cuenta con responsables de Prevención de Riesgos Laborales en cada una de las filiales. Además, en alguna de ellas se trabaja con empresas externas para mejorar los procesos de prevención de riesgos laborales.

- Contratación de menores cuya edad es inferior a la establecida por la legislación vigente en el país.



Antes de la contratación se revisa la fecha de nacimiento en la documentación de identificación del trabajador.



Riesgo u oportunidad

Acción llevada a cabo

- Reducción de la biodiversidad por aplicación de pesticidas inadecuados.



Realización de ensayos varietales para minimizar la aplicación de fitosanitarios, así como ensayos de productos ecológicos o utilización de técnicas de gestión integrada de plagas.

- Deforestación para tener una mayor superficie de cultivo.



El grupo solo cultiva donde anteriormente ya existía una parcela de cultivo agrícola.

- Contaminación del aire por emisiones de los vehículos y maquinaria agrícola.



Se llevan a cabo las revisiones y reparaciones pertinentes de la maquinaria, así como la renovación de la misma cuando es necesario atendiendo también a criterios de emisiones.

- Escasez de agua creada o agravada por las operaciones de la compañía.



Se han implementado sistemas de riego eficientes, como por ejemplo sondas que miden las necesidades concretas del cultivo para un mayor aprovechamiento del agua, riego por goteo y reutilización del agua de cultivo para su posterior tratamiento y reutilización para el riego de las plantas, maximizando con ello su aprovechamiento.

- Gestión o tratamiento deficiente de residuos peligrosos, orgánicos, plásticos o cualquier otro tipo de residuos.



Se trabaja con gestores autorizados en todas las filiales, se llevan a cabo tareas de sensibilización con los empleados para su correcta separación y clasificación, y se han creado las infraestructuras necesarias para el almacenamiento seguro de las mismas hasta la retirada por los gestores.



Riesgo u oportunidad

Acción llevada a cabo

- Las negociaciones con terceros se realizan ofreciendo u aceptando pagos ilícitos.



Todas las operaciones de la compañía se llevan a cabo mediante transferencias bancarias. Para la aprobación de un pago se gestiona todo mediante aplicaciones informáticas que requieren de ciertos protocolos para poder realizarse.

- Desconocimiento por parte del Management sobre:
sobornos
contribuciones políticas
contribuciones y patrocinios benéficos
regalos a funcionarios



Se lleva a cabo desde la compañía la sensibilización a sus empleados en temas de anticorrupción. También se está trabajando en un código de conducta donde se contempla este riesgo.



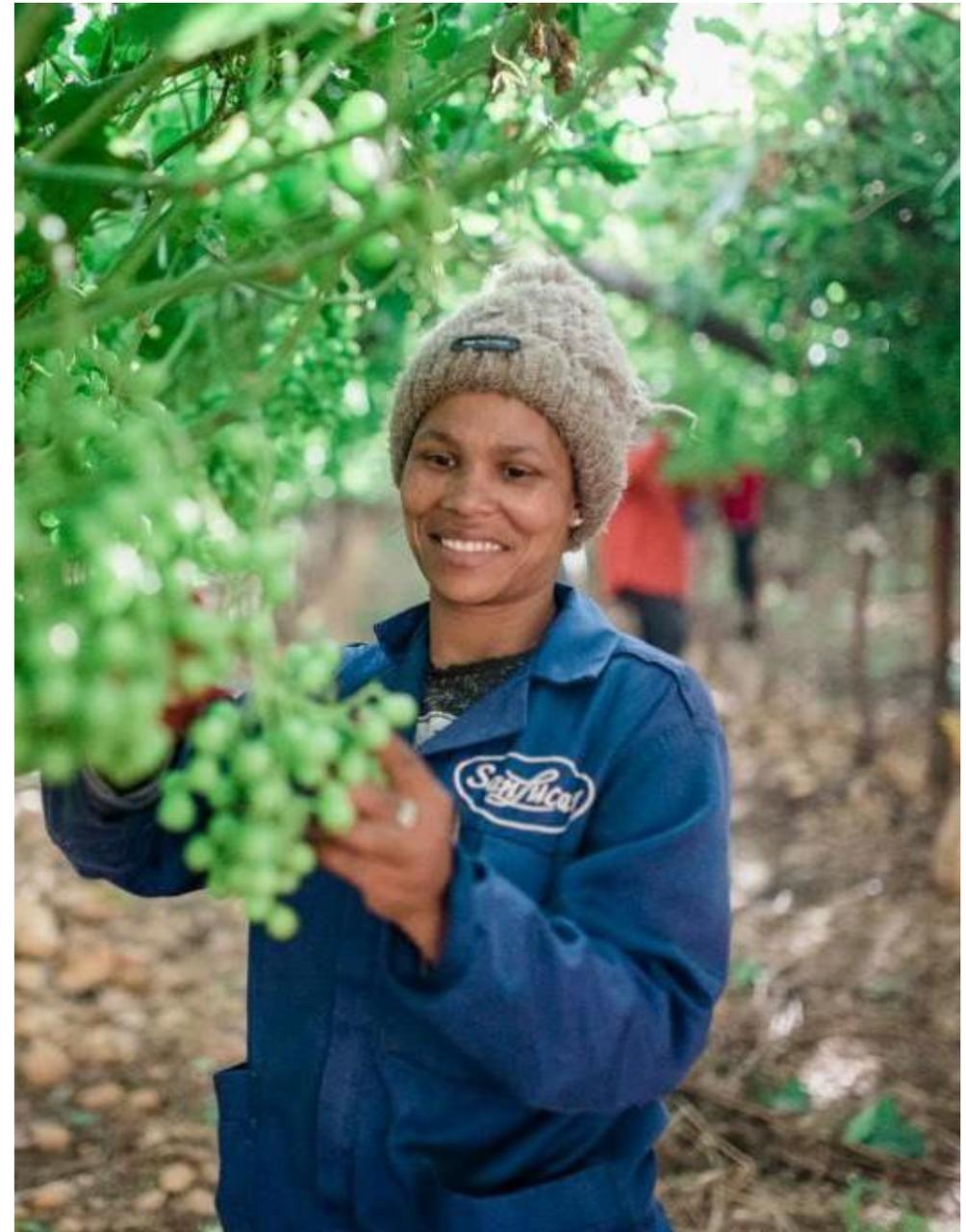
Taste the SUN 

5. Nuestros empleados.

Los empleados son uno de los mayores activos del Grupo. Al tratarse de un Grupo multinacional, con sociedades y empleados en todo el mundo y con proyectos cada vez más internacionales, el Grupo fomenta la diversidad y multiculturalidad, contando con personas de diferentes rangos de edad y nacionalidad a nivel internacional. La diversidad es para SanLucar una oportunidad para atraer el talento humano, que aporta ventaja competitiva y enriquece la cultura corporativa.

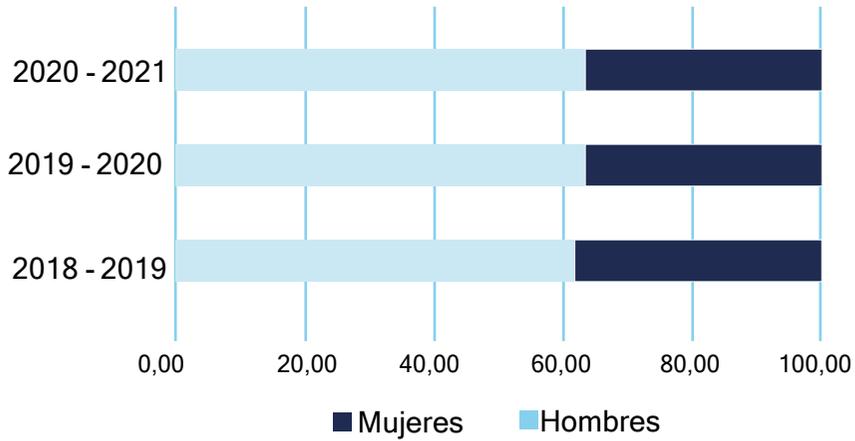
En el Anexo 2 «Tabla 2. Sociedades del Grupo», se pueden encontrar las sociedades con empleados que se han tenido en cuenta para este ejercicio. En caso de no tenerse en cuenta alguna de ellas, para este ejercicio o anteriores, se mencionará específicamente en el apartado correspondiente.

GRI 102-8 / 401-1



5.1. Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.

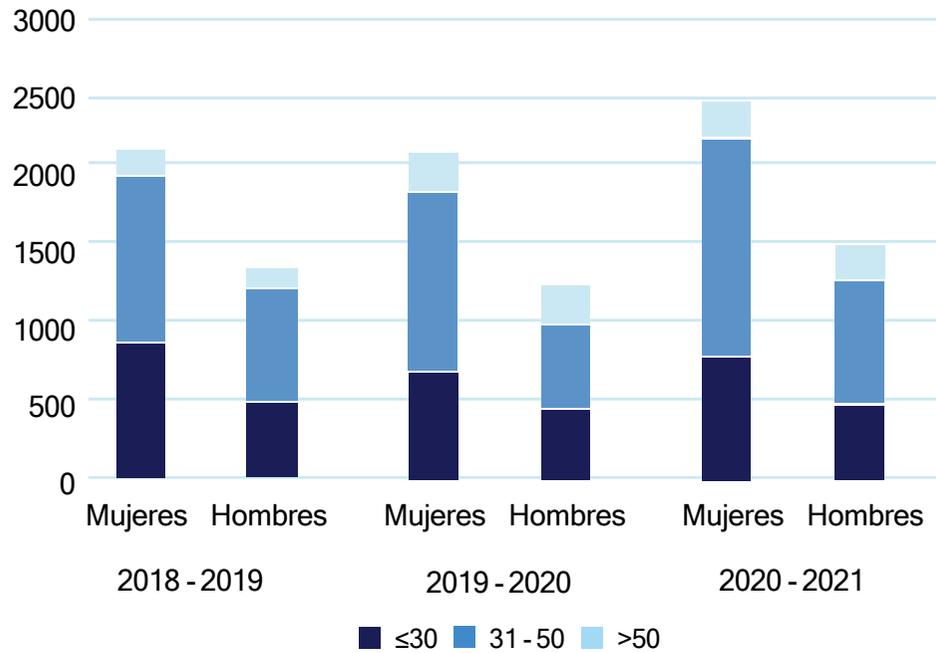
Distribución de empleados por sexo en porcentaje



Porcentaje de empleados/as			
	2018 - 2019	2019 - 2020	2020-2021
Mujeres	61,53%	63,57%	63,15%
Hombres	38,47%	36,43%	36,85%



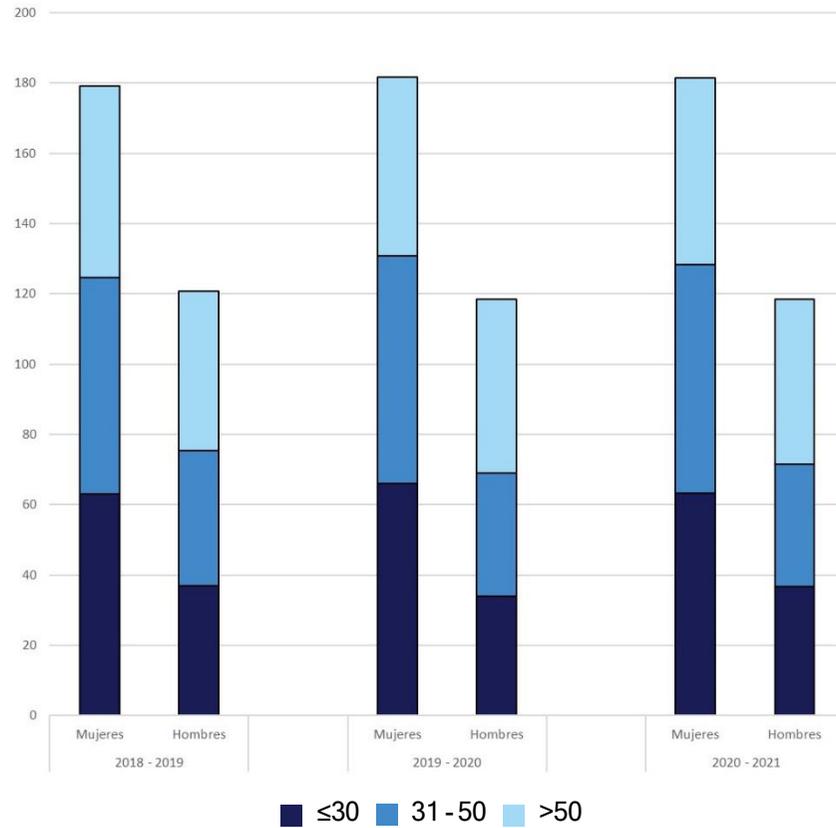
Número de empleados por edad y sexo



Nº empleados/as			
	2018 - 2019	2019 - 2020	2020 - 2021
Mujeres	2068	2040	2487
Hombres	1293	1169	1451
Total	3361	3209	3938

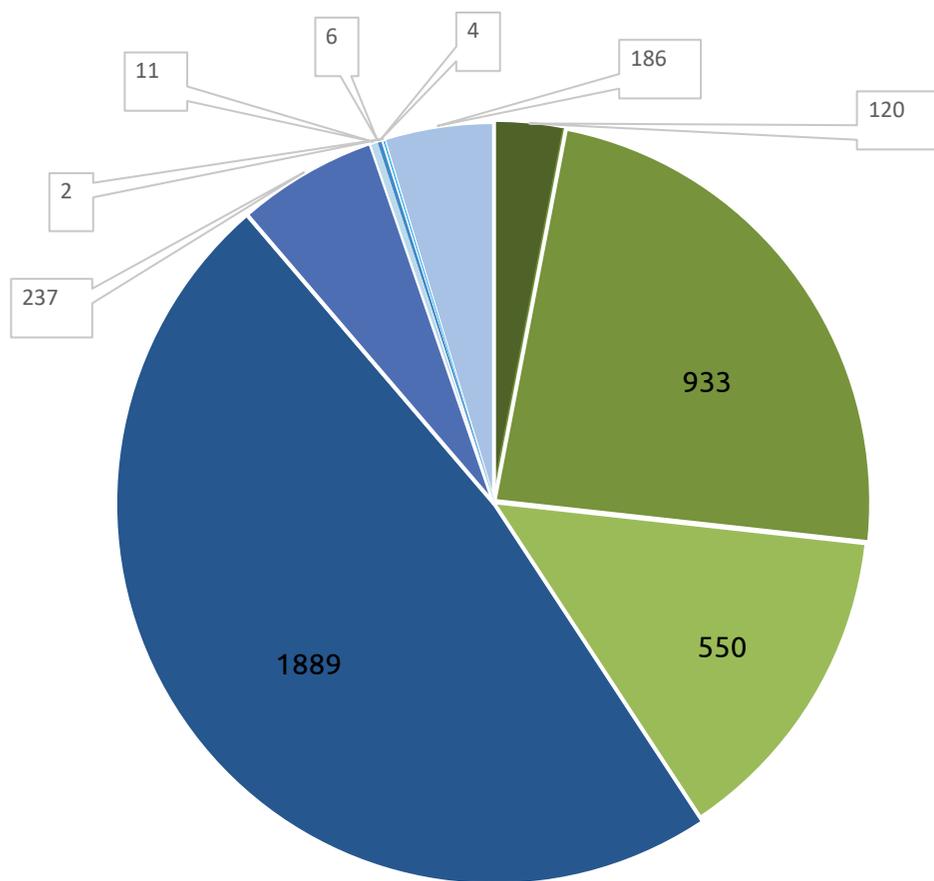
	2018 - 2019			2019 - 2020			2020-2021		
	≤30	31-50	>50	≤30	31-50	>50	≤30	31-50	>50
Mujeres	812	1100	156	677	1171	192	787	1456	244
Hombres	477	686	130	348	634	187	457	778	216
Total	1289	1786	286	1025	1805	379	1244	2234	460

Empleados por edad y sexo en porcentaje



	2018 - 2019			2019 - 2020			2020-2021		
	≤30	31-50	>50	≤30	31-50	>50	≤30	31-50	>50
Mujeres	62,99	61,59	54,55	66,05	64,88	50,66	63,26	65,17	53,04
Hombres	37,01	38,41	45,45	33,95	35,12	49,34	36,74	34,83	46,96

Número de empleados por país en el ejercicio 2020/2021.



■ España ■ Alemania ■ Austria ■ Holanda ■ Ecuador
■ Sudáfrica ■ Túnez ■ Marruecos ■ Italia ■ Emiratos Árabes



- Durante el ejercicio 2019/20, se incorporaron los datos de Italia y Marruecos debido a la creación de las sociedades en ese ejercicio.
- Ha habido un incremento constante en el número de empleados desde 2018/19 hasta el presente ejercicio, debido al crecimiento del Grupo.

Número de empleados por país						
Empleados 2018 - 2019			Empleados 2019 - 2020		Empleados 2020 - 2021	
País	Nº	Porcentaje con respecto al total	Nº	Porcentaje con respecto al total	Nº	Porcentaje con respecto al total
España	400	11,90%	494	15,39%	550	13,97%
Alemania	101	3,01%	101	3,15%	120	3,05%
Austria	85	2,53%	151	4,71%	186	4,72%
Holanda	8	0,24%	11	0,34%	11	0,28%
Ecuador	275	8,18%	276	8,60%	237	6,02%
Sudáfrica	804	23,92%	327	10,19%	933	23,69%
Túnez	1688	50,22%	1840	57,34%	1889	47,97%
Marruecos	-	-	5	0,16%	6	0,15%
Italia	-	-	2	0,06%	4	0,10%
Emiratos Árabes	-	-	2	0,06%	2	0,05%
TOTAL	3361		3209		3938	

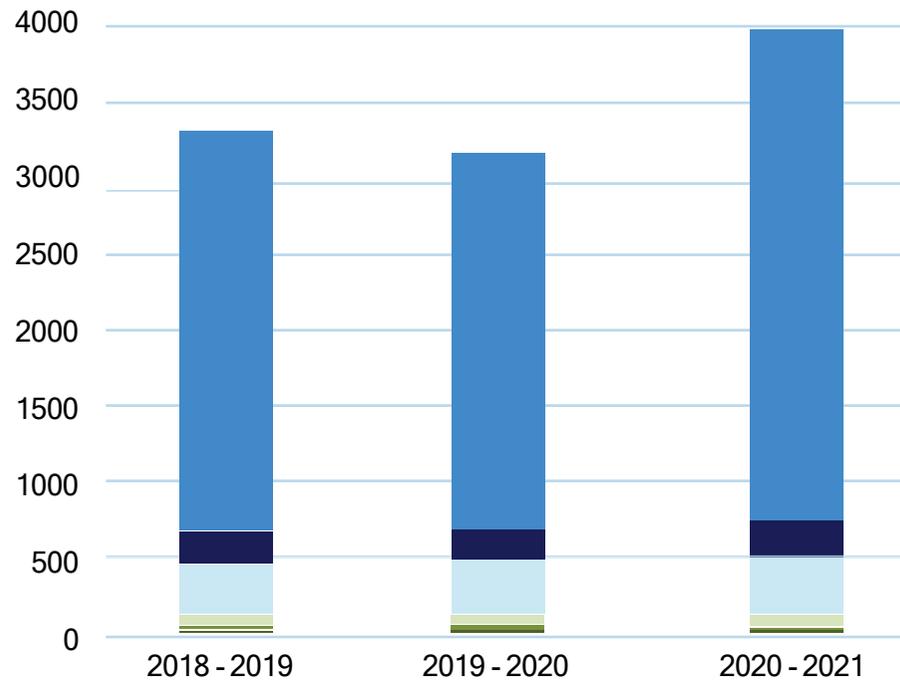
Número de empleados por sociedad.

Sociedad del Grupo	Nº de trabajadores/as		
	2018 - 2019	2019 - 2020	2020 - 2021
SanLucar Fruit, S.L.U.	262	256	333
Agrícola Uniqua, S.L.U.	131	188	-
Santa María Fruit, S.L.	-	46	-
SanLucar Vertrieb Deutschland GmbH	95	93	113
SanLucar Deutschland GmbH	6	8	7
SanLucar Fruit Import Netherlands BV	8	11	11
SanLucar Obst&Gemüse Handels GmbH	67	73	80
SanLucar Manufaktur GmbH	-	61	93
Fruit to Go, GmbH	1	2	12
Victoria Fruit Handels, GmbH	1	1	1
La Cinquième Saison, S.A.	1250	1329	1459
Les Perles du Desert, S.A.	74	7	10
SanLucar Flor'alia, S.A.	364	504	420
SanLucar Ecuador, S.A.	13	13	13
Lexkingsa, S.A.	120	121	118
Quilziolli, S.A.	142	142	106
SanLucar South Africa, (Pty) Ltd	28	114	8
SanLucar South Africa Citrus (Pty) Ltd	769	205	525
SanLucar South De Hoek (Pty) Ltd*	7	8	400
SanLucar Fruit SL DMCC Branch[1]	-	2	2
The Roetzer Family, S.L.U.	-	4	6
SanLucar Italia, s.r.l.	-	2	3
SanLucar Morocco, SARL	-	5	6
Dehesa de Baños	-	-	211
SanLucar Italia Berries, S.R.L.	-	-	1

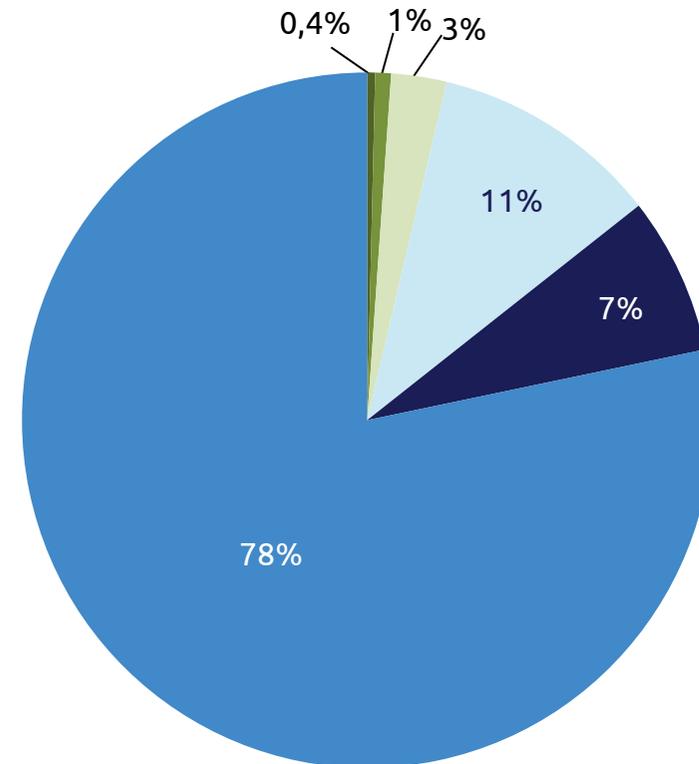


5.2. Número de empleados por clasificación profesional.

Número de empleados por categoría profesional en los últimos tres ejercicios.



Número de empleados por categoría profesional en el ejercicio 2020/21.



- Producción
- Personal administrativo
- Personal comercial y técnico
- Managers
- Directores
- Altos Directivos

Número y porcentaje de empleados por categoría profesional en los últimos tres ejercicios.

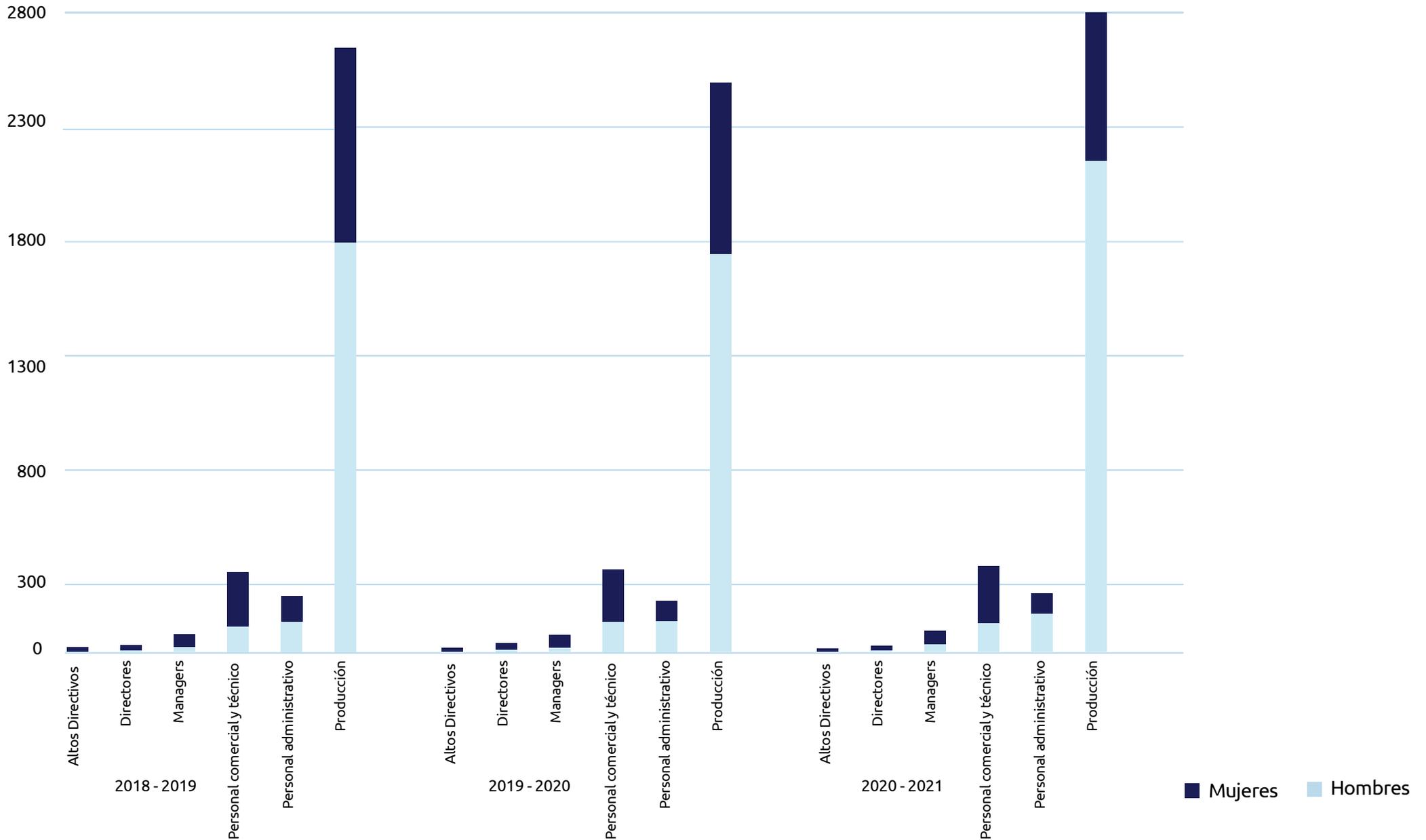
Número de empleados			
Categoría profesional	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Altos Directivos	21	19	13
Directores	28	36	26
Mánagers	78	74	91
Personal Técnico y Comercial	344	363	376
Personal Administrativo	234	223	257
Producción	2656	2494	3175
Total	3361	3209	3938

Porcentaje de empleados			
Categoría profesional	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Altos Directivos	0,62%	0,59%	0,33%
Directores	0,83%	1,12%	0,66%
Mánagers	2,32%	2,31%	2,31%
Personal Técnico y Comercial	10,24%	11,31%	9,55%
Personal Administrativo	6,96%	6,95%	6,53%
Producción	79,02%	77,72%	80,62%
Total	100,00	100,00	100,00



5.3. Distribución de empleados por categoría profesional y sexo

Número de empleados por categoría profesional y sexo en los últimos tres ejercicios.



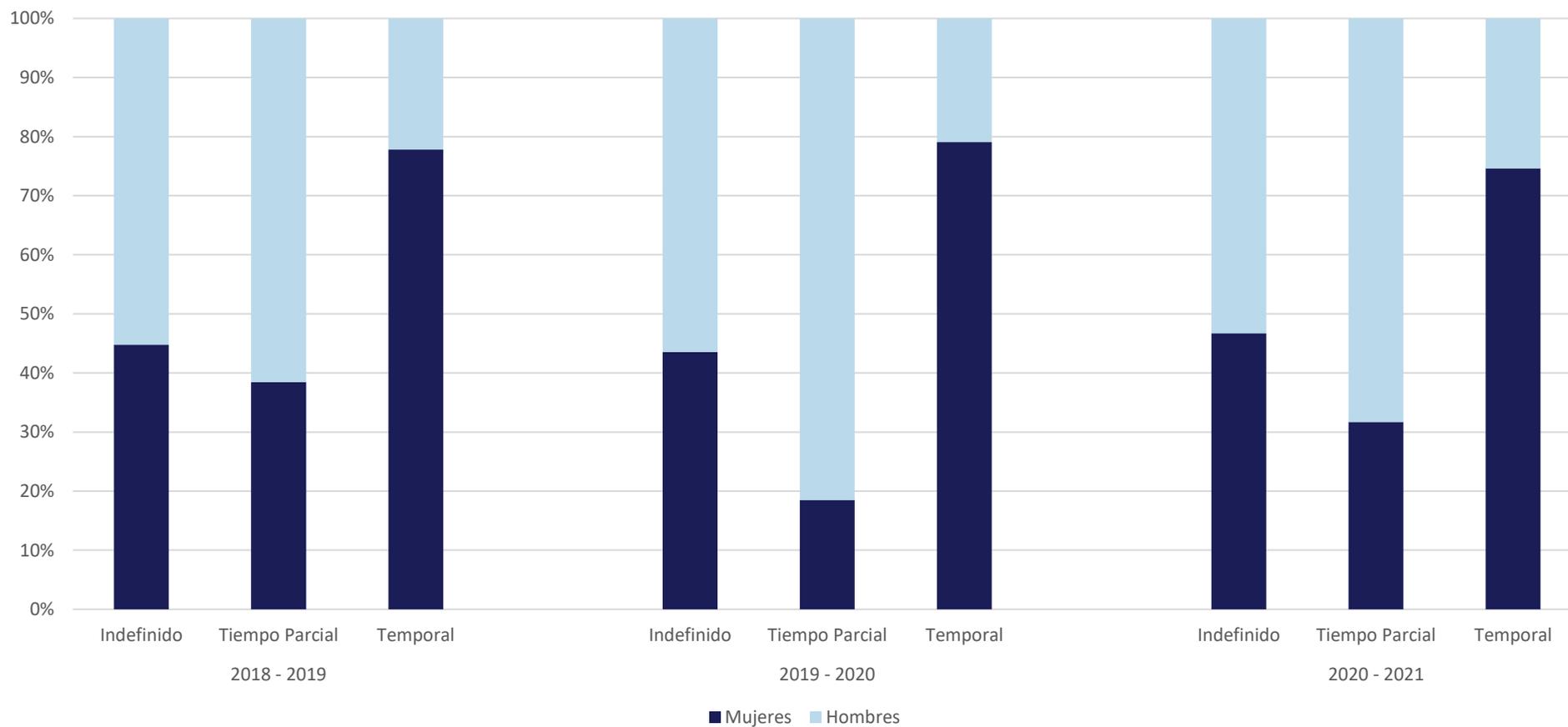
Número de empleados por categoría profesional y sexo de los últimos tres ejercicios.

		Mujeres	Hombres
2018 - 2019	Altos directivos	3	18
	Directores	6	22
	Mánagers	22	55
	Personal técnico y comercial	111	236
	Personal administrativo	131	113
	Producción	1795	849
2019 - 2020	Altos directivos	2	17
	Directores	9	29
	Mánagers	20	55
	Personal técnico y comercial	132	229
	Personal administrativo	135	88
	Producción	1742	751
2020 - 2021	Altos directivos	1	12
	Directores	6	20
	Mánagers	32	59
	Personal técnico y comercial	126	250
	Personal administrativo	170	87
	Producción	2152	1023

En la gráfica anterior, se puede observar una comparativa entre la distribución de categorías profesionales de hombres y mujeres. La gráfica muestra cómo la distribución de las mujeres es muy elevada en categorías profesionales menores y los hombres son los que más presencia tienen en las categorías profesionales superiores. La tendencia no ha variado en los ejercicios analizados.



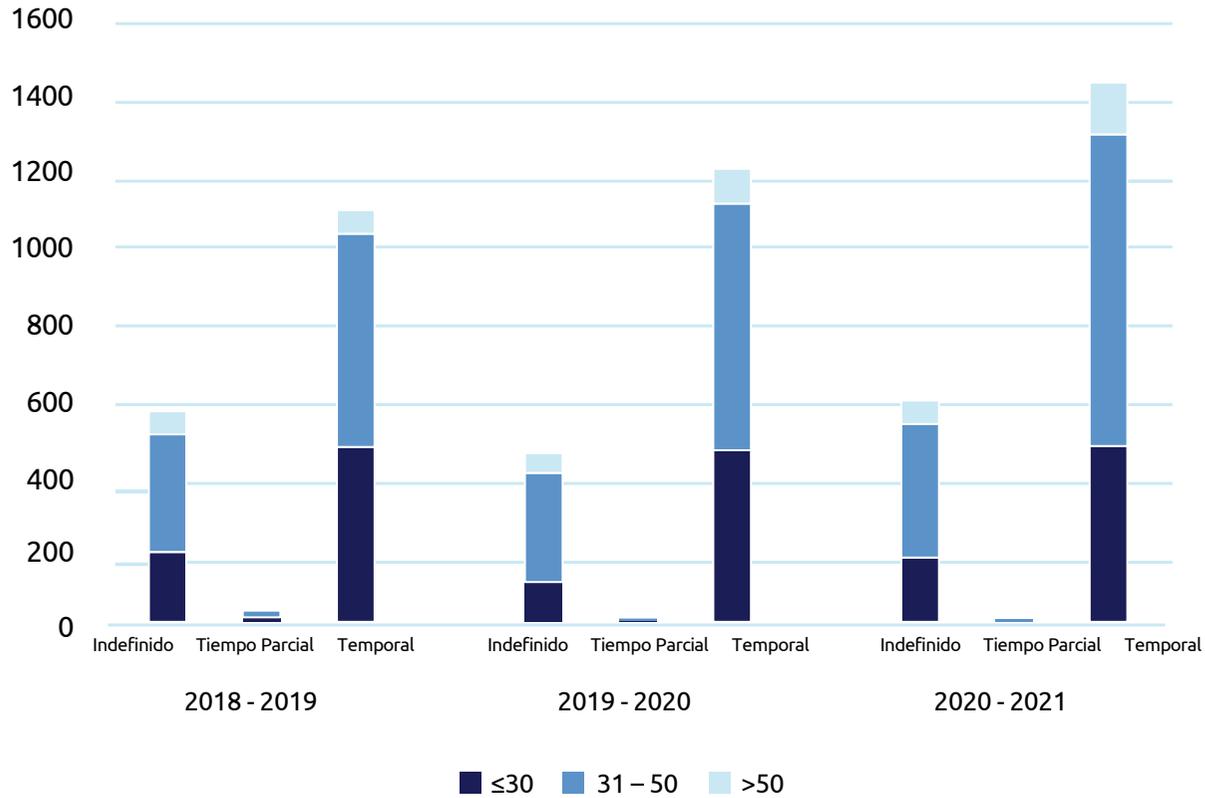
Distribución de empleados por tipo de contrato y sexo



Como se puede observar en la gráfica anterior, el número de mujeres empleadas en modalidad de contrato temporal es más del 50% mayor que en hombres. De la misma manera, el número de hombres empleados a tiempo parcial en los ejercicios estudiados se encuentra entre un 62% y un 69%.

Desglose por tipo de contrato y franja de edad.

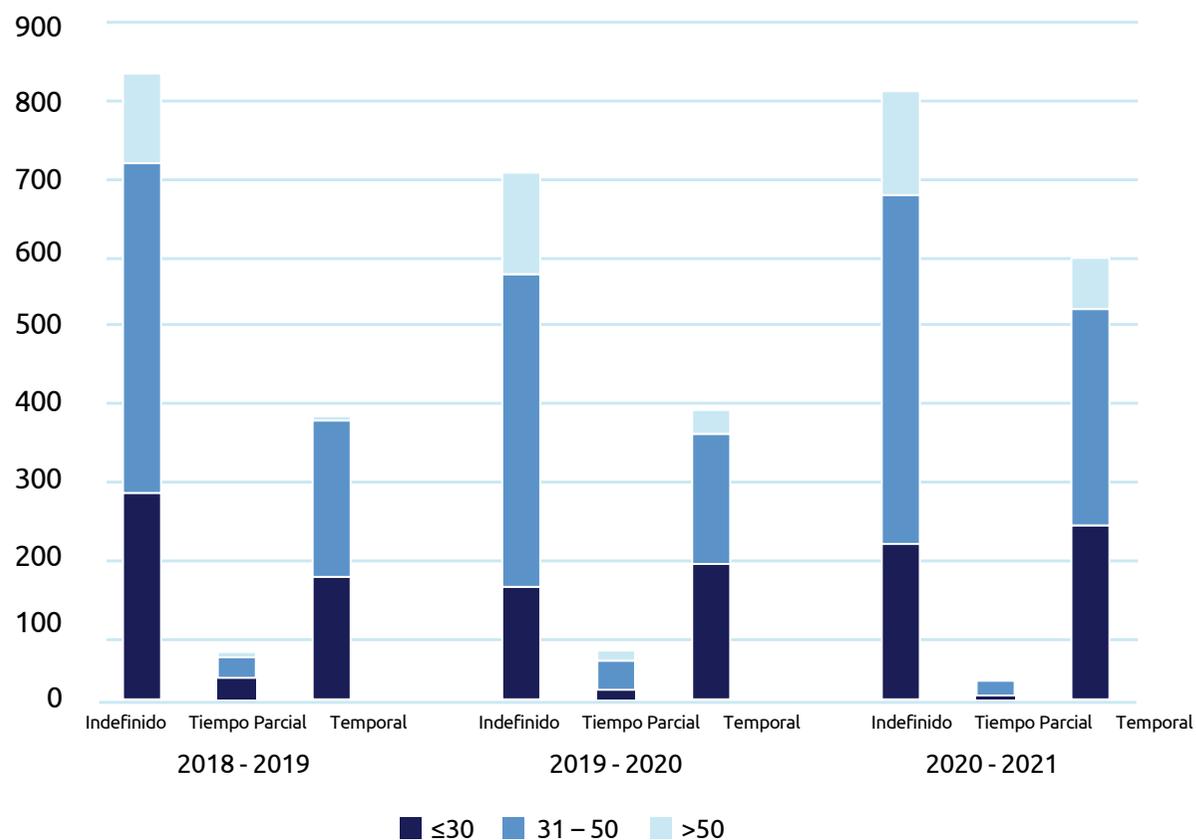
Número de mujeres por tipo de contrato y franja de edad



- Se consideran temporeros aquellas personas que trabajan solamente durante el período de recogida de determinada fruta o planta, es decir, personas que trabajan de forma temporal.
- Los datos de las sociedades de Sudáfrica de años anteriores al ejercicio 2020/21, no reflejan el número de temporeros, ya que estos se contrataron a través de empresas de trabajo temporal y no se contemplaron en la recolección de los datos.



Número de hombres por tipo de contrato y franja de edad.



En las gráficas se puede apreciar que la proporción de trabajadores hombres mayores de 50 años es mayor que la proporción de trabajadoras de esa misma edad, en todas las modalidades de contrato.



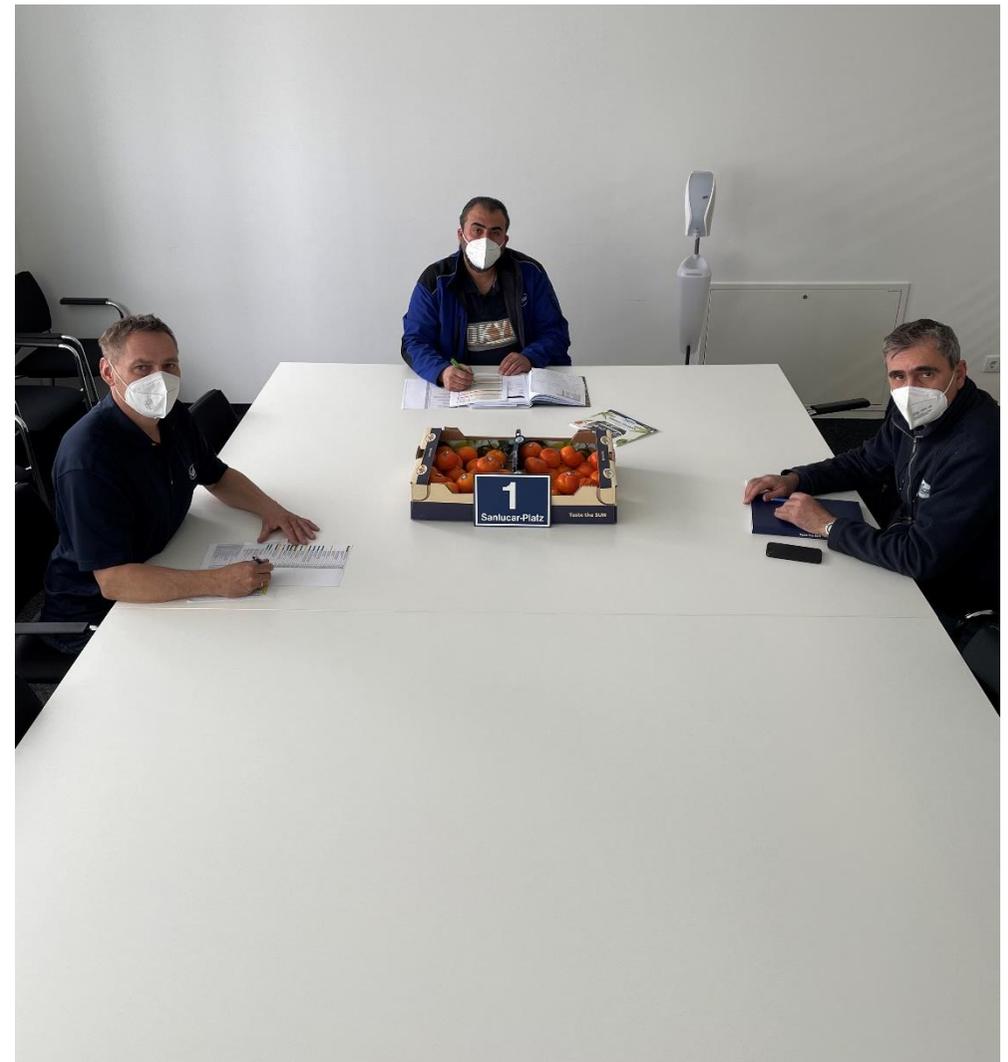
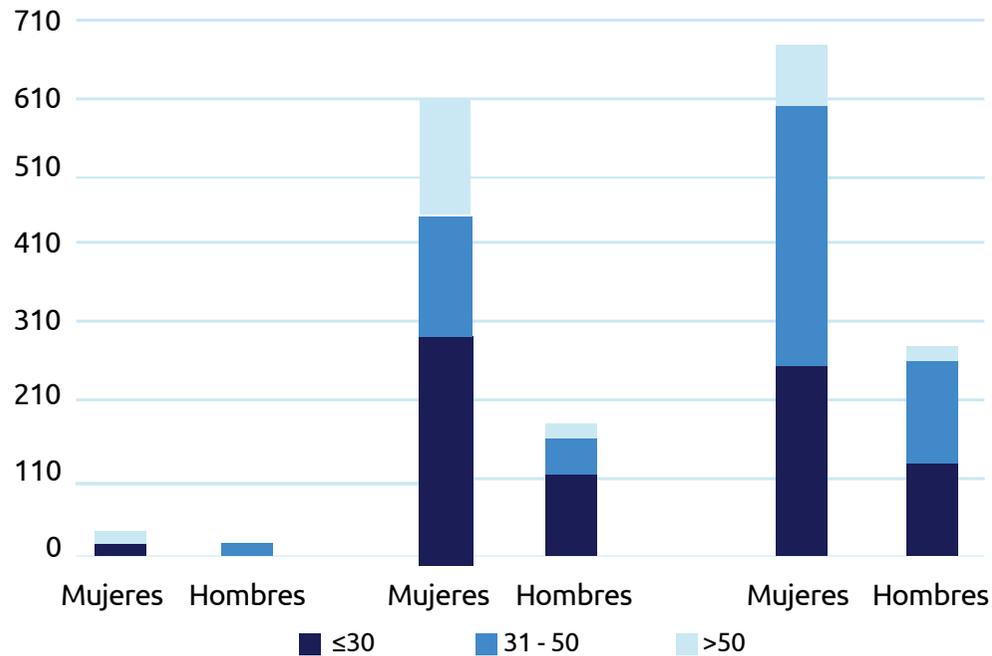
Tabla resumen sobre el número de empleados/as por tipo de contrato y categoría profesional

Mujeres	2018 - 2019			2019 - 2020			2020 - 2021		
	Tipo de contrato			Tipo de contrato			Tipo de contrato		
	Indefinido	Tiempo Parcial	Temporal	Indefinido	Tiempo Parcial	Temporal	Indefinido	Tiempo Parcial	Temporal
Altos Directivos	3	0	0	2	0	0	1	0	0
Directores	6	0	0	9	0	0	6	0	0
Managers	22	0	0	20	0	0	32	0	0
Personal Técnico y Comercial	90	3	18	115	0	17	110	0	29
Personal Administrativo	111	5	15	115	4	16	127	5	29
Producción	454	32	1309	288	11	1443	439	8	1699
Total Mujeres	686	40	1342	549	15	1476	715	13	1757

Hombres	2018 - 2019			2019 - 2020			2020 - 2021		
	Tipo de contrato			Tipo de contrato			Tipo de contrato		
	Indefinido	Tiempo Parcial	Temporal	Indefinido	Tiempo Parcial	Temporal	Indefinido	Tiempo Parcial	Temporal
Altos Directivos	18	0	0	17	0	0	10	0	1
Directores	22	0	0	28	0	1	18	0	0
Managers	54	0	1	55	0	0	65	0	0
Personal Técnico y Comercial	209	1	26	202	0	27	219	1	19
Personal Administrativo	100	3	10	78	1	9	75	3	17
Producción	443	60	346	332	65	354	429	24	572
Total Hombres	846	64	383	712	66	391	816	28	609

5.4. Despidos por sexo, edad y clasificación profesional.

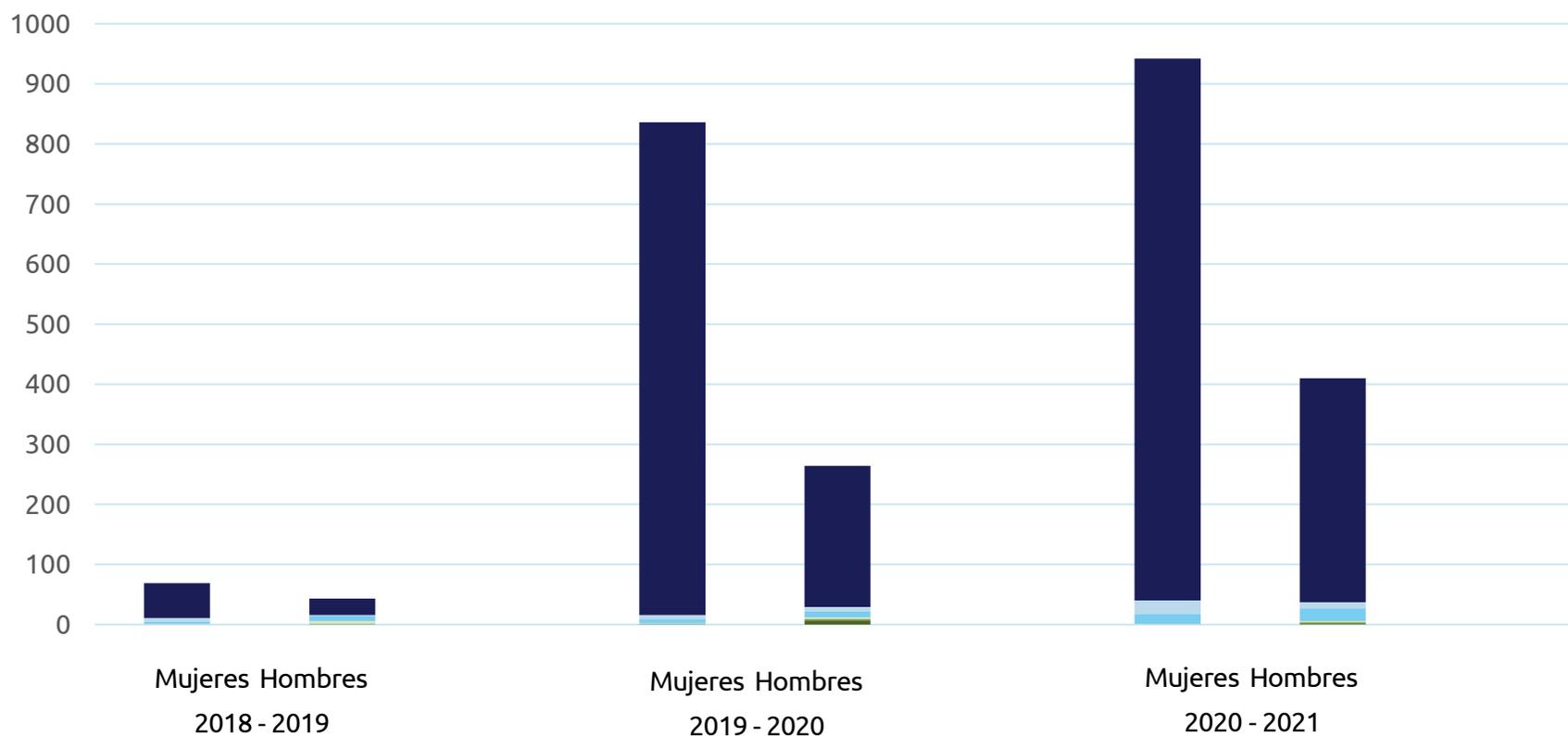
Número de despidos por edad y sexo en el ejercicio 2020/2021



	2018 - 2019			2019 - 2020			2020 - 2021		
	≤30	31 - 50	>50	≤30	31 - 50	>50	≤30	31 - 50	>50
Mujeres	38	26	5	415	216	205	293	323	70
Hombres	10	27	6	162	70	32	126	63	10

El número de despidos entre mujeres es mayor que entre hombres, esto se debe a que existe una mayor proporción de mujeres entre las modalidades de empleo temporal (como se ha visto anteriormente), disparando el número de despidos.

Número de despidos por categoría profesional y sexo en los últimos tres ejercicios.

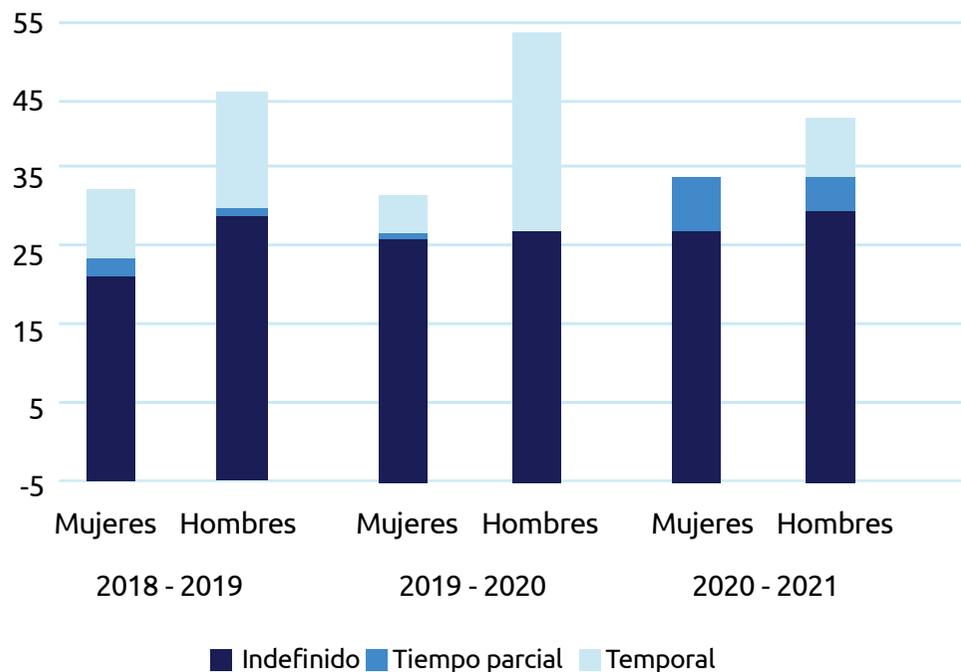


- Producción
- Personal administrativo
- Personal comercial y técnico
- Managers
- Directores
- Altos Directivos

	2018 - 2019		2019 - 2020		2020 - 2021	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Altos Directivos	0	0	0	6	0	1
Directivos	0	1	1	3	0	3
Managers	1	5	1	3	1	2
Personal Técnico y Comercial	4	9	7	10	17	21
Personal Administrativo	6	1	7	7	22	10
Producción	58	27	820	235	902	372
Total	69	43	836	264	942	409

5.5. Bajas voluntarias por tipo de contrato y sexo.

Número de bajas voluntarias por tipo de contrato y sexo.



No se incorpora información de las sociedades de Sudáfrica para los ejercicios 2018/2019 ni 2019/2020 debido a que su base de datos no distinguía tipos de baja.

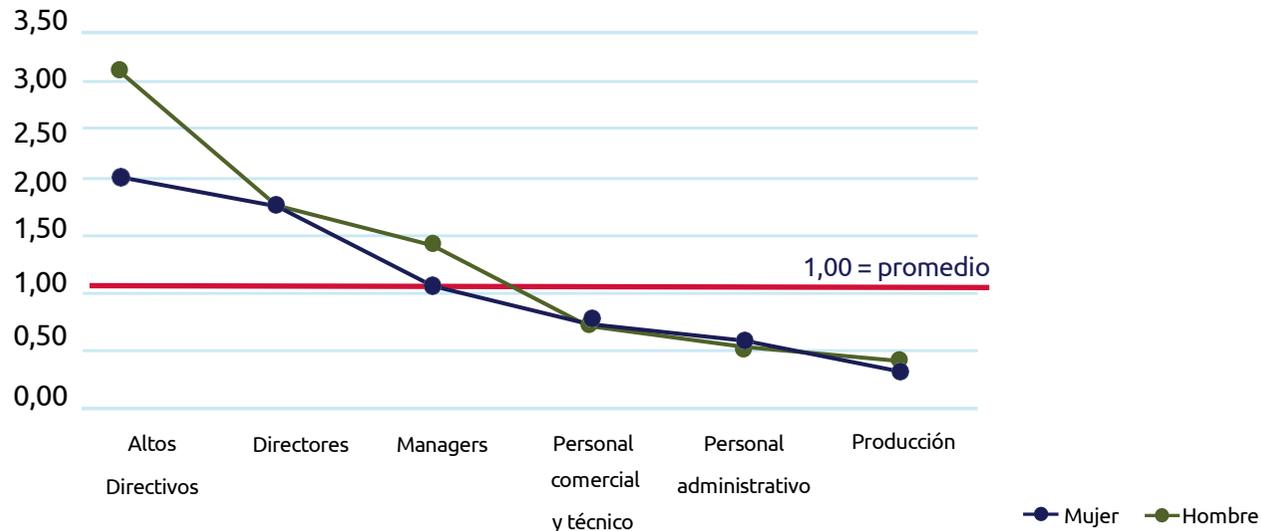
Bajas voluntarias por tipo de contrato y sexo									
	2018 - 2019			2019- 2020			2020 - 2021		
	Indefinido	Tiempo parcial	Temporal	Indefinido	Tiempo parcial	Temporal	Indefinido	Tiempo parcial	Temporal
Mujeres	22	2	8	25	1	4	26	8	0
Hombres	30	1	16	26	0	27	28	4	12

5.6. Remuneración total del promedio de la plantilla.

La remuneración promedio por empleado en los ejercicios analizados es:

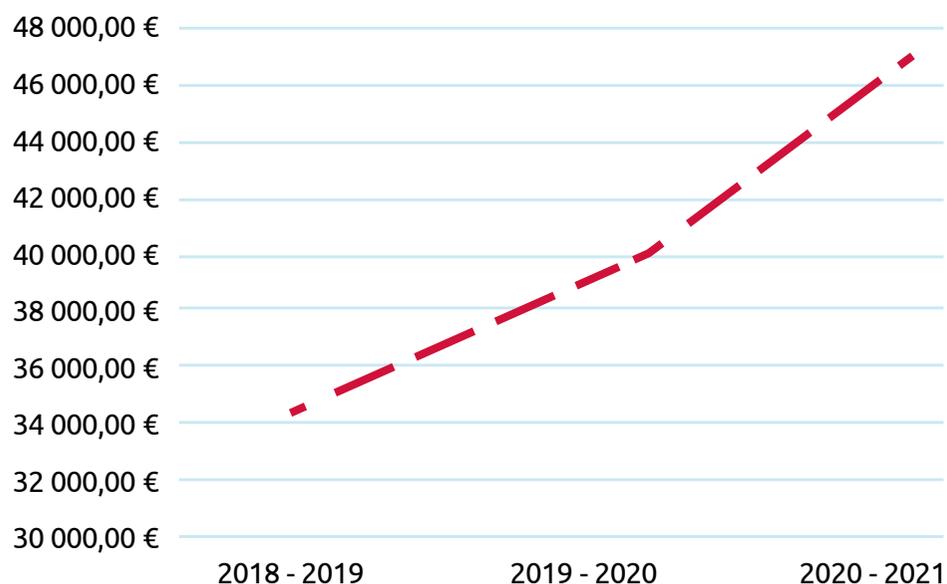
	2018 - 2019	2019 - 2020	2020 - 2021
Remuneración (€)	34.386,12	39.984,52	46.873,57

Promedio del salario de hombres y mujeres por categoría profesional en el ejercicio 2020/2021.



Remuneración media por categoría profesional, edad y sexo									
	< 30			31 - 50			> 50		
	Mujer	Hombre	Brecha	Mujer	Hombre	Brecha	Mujer	Hombre	Brecha
Altos Directivos				2,15	2,99	-0,28		3,36	
Directores				1,86	1,57	0,19		2,16	
Managers				1,11	1,36	-0,19	1,05	1,59	-0,34
Personal Técnico y Comercial	0,51	0,54	-0,06	0,62	0,66	-0,05	0,98	0,84	0,17
Personal Administrativo	0,44	0,47	-0,07	0,52	0,46	0,12	0,65	0,48	0,37
Producción	0,24	0,29	-0,16	0,23	0,34	-0,32	0,24	0,38	-0,38

Promedio de salario global en los últimos tres ejercicios.



Remuneración del órgano de administración

Durante los ejercicios 2018/2019, 2019/2020 así como 2020/2021, la remuneración del órgano de administración es la que consta en las memorias de las cuentas anuales consolidadas del Grupo correspondientes a cada ejercicio.

El Administrador Único de la Mamaritz, S.L.U. o determinados empleados del Grupo, figuran como autorizados, beneficiarios o tienen poder de disposición de cuentas bancarias de las Sociedades Dependientes nacionales o residentes en el extranjero. La completa identificación de dichas cuentas y entidades figura en poder de los respectivos responsables de la tesorería de las sociedades del Grupo.

5.7. Políticas de desconexión laboral.

El Grupo contempla en sus Convenios Colectivos diferentes beneficios sociales como jornada flexible en sus oficinas, jornada intensiva en los meses de verano, etc.



5.8. Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

A 30 de junio de 2021, el Grupo mantiene 16 empleados con un grado de discapacidad mayor o igual al 33%.

Promedio todas las edades	Mujeres	Hombres
Alemania	-	1
Austria	1	1
Ecuador	1	3
España	3	4
Túnez	-	2
Total	5	11

Durante 10 años, SanLucar ha estado trabajando con organizaciones sin ánimo de lucro locales en Túnez que apoyan a las personas con discapacidad. Por ejemplo, la organización no gubernamental ATAS de El Hamma fabrica ganchos e hilos de cordel que ayudan a nuestros tomates a crecer mejor hacia el sol. AGIM es una ONG en cuyas instalaciones bordan el logotipo de SanLucar en nuestra ropa de trabajo. La organización UTAIM gestiona varios talleres para personas con discapacidad: su lavandería se encarga de todos nuestros trabajos de limpieza. En Túnez, a las personas discapacitadas les resulta especialmente difícil encontrar un trabajo y ser respetadas como parte de la sociedad.



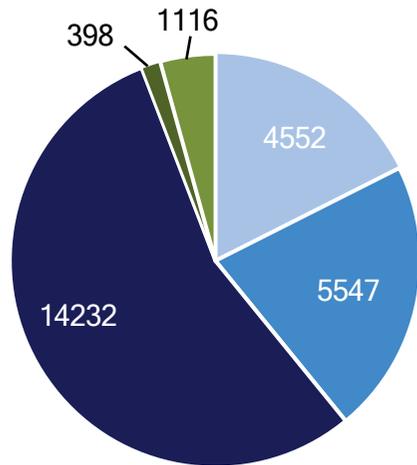
5.9. Desarrollo de las personas.

El éxito del Grupo depende de la preparación y profesionalidad de sus empleados. Por ello, nos esforzamos por desarrollar a todos los empleados para crear altos niveles de motivación y rendimiento, así como para permitirles desplegar todo su potencial.

En cada una de las filiales, se llevan a cabo planes de formación anual para los empleados, adaptados a las necesidades de cada uno de ellos, porque creemos en el desarrollo personal y profesional, así como en el aprendizaje continuo.

Para el cálculo de las horas totales de formación, se ha sumado el total de los participantes en una misma sesión y multiplicado por el número de horas para sacar el cómputo global de horas de cada una de las formaciones.

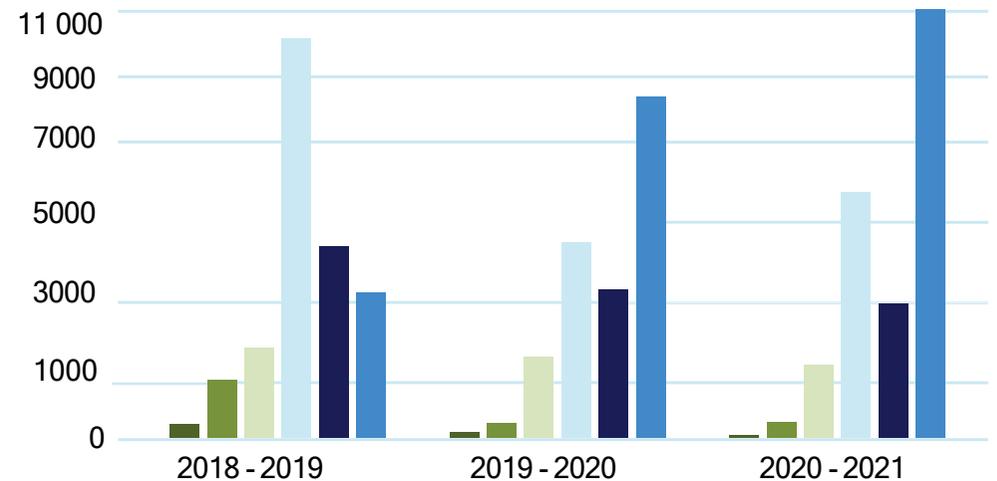
Horas de formación por tema, campaña 2020/2021



- Formación continua relacionada con el puesto de trabajo
- Idiomas
- Salud, higiene y seguridad ocupacional
- Políticas, protocolos y certificaciones
- Temas ambientales

Con respecto a la salud y seguridad ocupacional, la empresa siempre ha apostado por un ambiente seguro y sigue trabajando para incrementar la conciencia de los empleados a través de formaciones continuas.

En SanLucar Puzol, todos los empleados tienen la posibilidad de recibir clases de idiomas que les ayuden a desempeñar mejor sus puestos de trabajo. Entre los idiomas ofertados están el español, inglés, alemán y francés.



- Producción
- Personal administrativo
- Personal comercial y técnico
- Managers
- Directores
- Altos Directivos

Programas de becarios en España.

Desde el año 2008, SanLucar ofrece a estudiantes en prácticas la posibilidad de trabajar en nuestras oficinas de Puzol. Estas prácticas se ofrecen aproximadamente en 15 áreas diferentes, y tienen una duración de 6 meses en modalidad de jornada completa. Durante este tiempo, los estudiantes tienen la oportunidad de ganar experiencia laboral, desarrollándose en su ámbito personal y profesional.

El acompañamiento al estudiante es primordial, por lo que el becario recibe, a la mitad y al final de las prácticas, un seguimiento, feedback y evaluación final por parte del tutor de su departamento y la persona responsable de Recursos Humanos. Además, cuentan con una remuneración mensual y sus días de vacaciones. Hasta ahora, unos 400 becarios han participado en el programa, aproximadamente 35 al año y, basado en las cifras de los últimos 4 años, el 26% se quedan en SanLucar después de sus prácticas y de terminar sus estudios.



Formación dual en Alemania y España.

Este es ya el tercer año consecutivo que SanLucar, en colaboración con FEDA Madrid German Business School, ofrece una Formación Dual de Técnico/a en Comercio Exterior y Mayorista. Esta Formación Dual prepara a jóvenes para adentrarse en el mundo laboral, y es importante destacar que la tasa de contratación de los alumnos por SanLucar, una vez completado el curso, se acerca al 80%.

La Formación Dual es un sistema que combina la teoría con prácticas en empresas externas. Los módulos teóricos componen el 35% del curso, con 800 horas lectivas impartidas por FEDA Madrid y por varios profesionales en activo de SanLucar Academy. Una vez completada la parte teórica, los estudiantes comienzan sus prácticas, que abarcarán el 65% restante de la duración de la formación. Estas 2300 horas de trabajo en prácticas remuneradas se realizan en SanLucar o en otra de las 5 empresas que se han unido a la iniciativa: EDEKA Fruchtkontor, Landgard, Primafrio, TEDI y Transfesa.



La Formación Dual ha tenido mucho éxito desde el principio. Actualmente, hay un total de 22 alumnos y alumnas estudiando, 12 de los cuales harán las prácticas en SanLucar. Cuando completen la formación, obtendrán una titulación reconocida tanto en Alemania como en España, ya que está certificada por la Cámara de Comercio Alemana para España, AHK y, además, la teoría del programa cuenta con el sello de la Escuela Alemana de formación dual FEDA Madrid.

GRI 404-1

Para entrar un poco más en detalle sobre la misma a continuación, se puede encontrar una entrevista a Mandy Zwahlen, Sales Training Manager y responsable de la formación profesional dual en SanLucar.

¿Qué es la formación dual?

La formación dual es un formato de aprendizaje de referencia de Alemania. Se imparten en bloques alternando la teoría (35%) y la práctica 65%, la cual tiene lugar en las empresas participantes. Después de 2 años de formación dual los alumnos obtienen una titulación reconocida por la Cámara de Comercio Alemana (AHK) y la FEDA española "Técnico en Comercio Exterior y Mayorista".

¿Cómo surgió la idea en SanLucar y desde cuándo se imparte la formación dual en la empresa?

En nuestro sector es súper difícil encontrar personal adecuado y bien formado. Desde muy pronto, SanLucar ha apostado por la enseñanza de sus propios empleados. Ahora, con este modelo de la FP Dual, hemos encontrado una fórmula para crear nuestra propia cantera. Con la colaboración de más empresas del sector ganaremos, en unos años, en calidad de personas empleables en el sector. La primera promoción de esta titulación empezó en el año 2019 y se graduó con éxito en 2021.

SanLucar colabora con FEDA. ¿Cómo funciona la colaboración?

SanLucar y FEDA Madrid van mano en mano con la responsabilidad sobre esta novedosa modalidad formativa en España. FEDA Madrid es el experto en la enseñanza teórica dentro del marco dual en España con más de 40 años de experiencia. Para este proyecto han establecido una sede dentro de las instalaciones de SanLucar en la que impartir cursos teóricos. Dentro del marco teórico, SanLucar y FEDA Madrid colaboramos para que la materia sea lo más adecuado posible para el futuro mundo laboral.



Nombre completo:

Mandy Zwahlen

Cargo:

Training Manager y responsable de la formación profesional dual en SanLucar. - Valencia.

¿Qué rama de formación se ofrece en SanLucar y cuántos alumnos están en el programa?

La FEDA Madrid ofrece muchas ramas de formación. Aquí en la sede en Valencia ofertamos Técnico en Comercio Exterior y Mayorista. En la promoción 2020/22 tenemos 5 alumnos y en la promoción 2021/23 tenemos 6 alumnos. De nuestra primera promoción 2019/20 hemos contratado a 4 alumnos en SanLucar en diferentes departamentos (Ventas, Compras, Logística, RRHH).

¿Qué requisitos deben cumplir los estudiantes para aplicar a la formación dual?

Los alumnos deben tener un mínimo nivel de B1/2 en alemán y haber obtenido el bachillerato. Tener entre 18 y 25 años. Además, es muy importante que quieran trabajar en la comercialización de fruta y verdura, y tengan ganas de comerse el mundo. La fase para poder aplicar a las nuevas convocatorias será a partir de enero 2022, cuando recibamos los CV. Haremos entrevistas personales y *assessment center* para poder elegir los candidatos más adecuados para SanLucar.

¿Dentro de este programa cuál es tu responsabilidad?

Después de haber trabajado 30 años como comercial y haber atendido a los aprendices durante los dos años pasados como profesora de prácticas, desde julio 2021 me encargo de la responsabilidad de la formación dual en SanLucar. Esto conlleva ser la persona de contacto tanto para los alumnos como los profesores y la FEDA Madrid. Como persona de referencia para nuestros aprendices, mi misión es sacar el máximo potencial de ellos y, con ayuda de toda mi experiencia dentro del área comercial, guiarles en su camino hacia el éxito. Colaboramos estrechamente también con la AHK (Cámara de Comercio Alemana), donde nuestro compañero Nils

Ahmad forma parte del consejo de FP Dual y con la FEDA Madrid, donde forma parte de la junta directiva para desarrollar los conceptos duales a nivel nacional.

¿Cuál es el beneficio de una formación dual tanto para los estudiantes como para las empresas?

Los alumnos reciben desde el primer día una remuneración para su formación y y desde el principio tienen contacto con la vida real del trabajador. Su empleabilidad aumenta en el mercado laboral con una formación dual, siendo además una titulación oficial alemana. Su currículo incluye 3 idiomas (alemán, español e inglés). Para SanLucar es una inversión de futuro. Tenemos la oportunidad de enseñar a nuestros futuros empleados, quienes después de dos años de formación han visto la mayor parte de todos los diferentes departamentos y pueden hacerse una visión mucho más amplia que cualquier otro empleado que entra en un departamento concreto.

Serán unos empleados con conocimientos transversales y sobre todo especializados en nuestra empresa SanLucar.



5.10. Seguridad laboral.

Para SanLucar es de gran importancia la salud y seguridad en el trabajo, teniendo siempre presente la legislación nacional e intentando mejorar la misma siempre que sea posible, sobre todo en los países donde el Grupo tiene filiales productoras.

En el caso de las filiales sitas en España, Ecuador, Sudáfrica y Túnez, se organiza anualmente un reconocimiento médico en las instalaciones propias de la empresa. El reconocimiento se compone de revisión médica y analítica de sangre y orina, y ambas se realizan en la misma cita.

Es obligatorio para:

- Nuevas incorporaciones.
- Puestos en los cuales se realizan desplazamientos conduciendo un vehículo en su jornada laboral.
- Técnicos de Calidad.
- Técnicos de Laboratorio.
- Dpto. Almacén y Mantenimiento.

Asimismo, se debe renovar el reconocimiento médico en los siguientes casos:

- Personas mayores de 40 años si han pasado 2 años o más desde su último reconocimiento médico realizado en la empresa.
- Todos los demás casos no incluidos en los anteriores: si han pasado 4 años o más desde el último reconocimiento médico realizado en la empresa.

En cuanto a Marruecos no se efectúa ningún tipo de reconocimiento médico, ya que no es necesario según la ley nacional para el tipo de trabajo que se lleva a cabo. Por otra parte, en Holanda el reconocimiento médico es voluntario y, por el momento, nadie se ha querido someter al mismo.

Nuestros empleados

En Italia se realiza el reconocimiento de forma obligatoria en el momento de la incorporación del nuevo trabajador y se debe renovar cada 2 años en los puestos de trabajo en oficina, oficina con conducción y técnico de calidad. En el caso de que los trabajadores tengan un reconocimiento médico pasado anteriormente con otra empresa para el mismo puesto PRL/mismos riesgos, cuya vigencia no haya terminado, se acepta como válido y se renovará cuando finalice este plazo.



GRI 403-2



Medidas COVID-19.

Durante la pandemia de COVID 19 se ha fomentado el trabajo en remoto siempre que ha sido posible para prevenir el contagio y la transmisión del virus entre los empleados. En nuestras sedes de España y Alemania, se ha creado un Comité que se encarga de la coordinación de las medidas de seguridad y el seguimiento de la pandemia. En el resto de los países, se han identificado personas responsables que cumplieran estas mismas funciones.

En el caso del almacén de la Vall d'Uixó, se han separado los turnos de mañana y tarde de manera que los empleados no tengan contacto y se puedan desinfectar las instalaciones en la pausa de medio día. Las oficinas son desinfectadas diariamente y se ha mejorado la aireación y renovación del aire de estas. También se ha puesto a disposición de todos los trabajadores gel desinfectante cerca de las instalaciones de uso común y se han comunicado una serie de normas de obligado cumplimiento, y se han instalado termómetros infrarrojos a la entrada de las oficinas de Puzol y del almacén en la Vall d'Uixó, los cuales están a disposición de todas las personas que vayan a entrar en las instalaciones. Además, se facilitan mascarillas FFP2 nuevas todos los días para la entrada a estos centros de trabajo.

Para terminar, los trabajadores tienen flexibilidad horaria para comenzar y terminar la jornada laboral, evitando así aglomeraciones por la mañana o tarde.

Prevención

En lo relativo a la Seguridad y Salud en el trabajo, las sociedades del Grupo cuentan con un departamento o responsables de PRL en sus sociedades. Con el fin de garantizar la correcta apli-



cación de las medidas de prevención a los distintos grupos de trabajadores, se han implementado las siguientes medidas:

- Todas las sociedades del Grupo cuentan con una política de Salud y Seguridad adaptada a la actividad desarrollada en cada una de ellas.
- Se mantiene una estadística de accidentes y sus causas que nos permiten actualizar y mejorar nuestras medidas preventivas.
- Las filiales productoras, además, cuentan con un médico o enfermera Corporativo/a.
- Por último, las filiales comercializadoras, donde la principal actividad se desarrolla en oficinas y centros logísticos, están asociadas a empresas externas de prevención de riesgos laborales.

El departamento de Prevención de Riesgos Laborales del Grupo es el que coordina todas estas políticas y además imparte las distintas formaciones en Salud y Seguridad. La formación se basa en los riesgos laborales identificados de cada actividad, establecimiento y puesto de trabajo de cada uno de nuestros trabajadores.

Finalmente, hay que destacar que este departamento también forma parte y coordina el Comité de Seguridad y Salud que más adelante se indica.

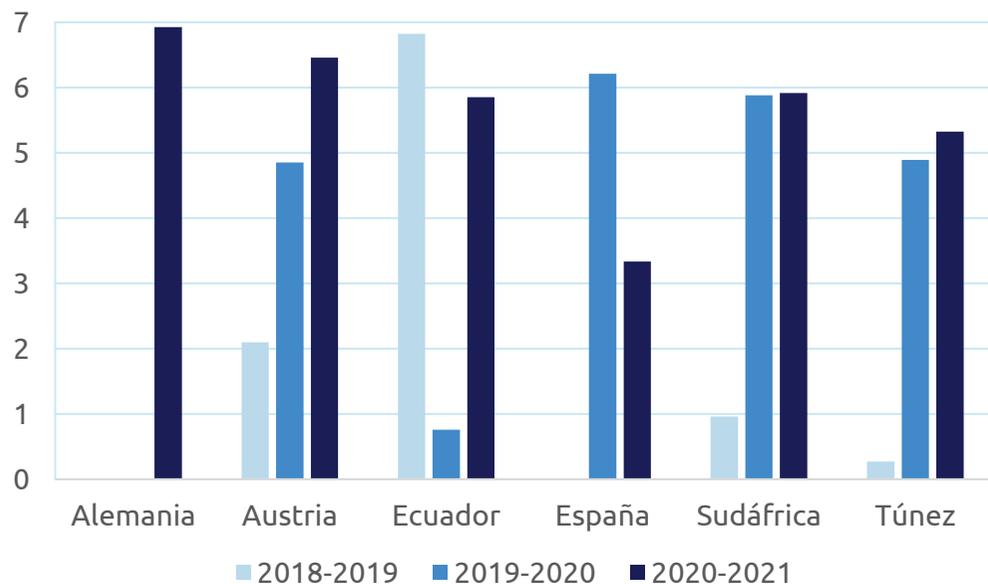
Accidentes laborales

El departamento de Prevención de Riesgos Laborales se ocupa de evaluar y analizar los indicadores de accidentalidad laboral, ya que estos indicadores son la base para implementar medidas preventivas y correctivas.



Índice de accidentalidad por país y Grupo en los últimos tres ejercicios.

En lo que respecta a los accidentes laborales, el objetivo principal del Grupo es mantener la tasa de accidentalidad lo más baja posible. Para ello, es imprescindible contar con un sistema de gestión de Salud y Seguridad ocupacional en todas las sociedades y disminuir al máximo los accidentes laborales.

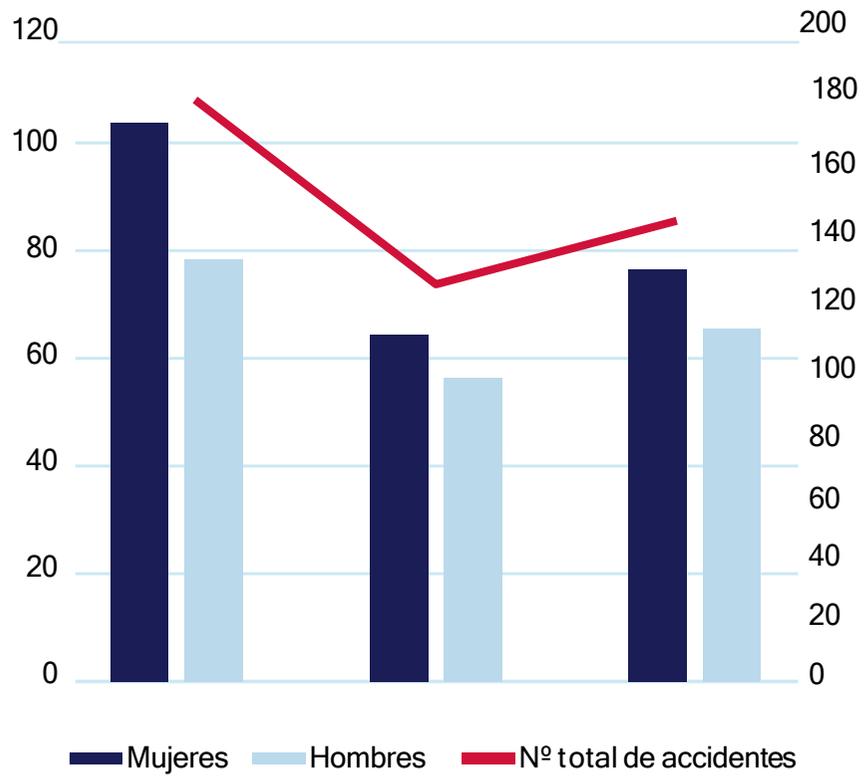


El índice de accidentalidad se ha calculado usando la siguiente fórmula: n° accidentes / n° horas trabajadas * 200 000.

En el ejercicio 2018/2019, se tuvieron en cuenta para la tasa de accidentalidad, las sociedades pertenecientes a Austria, Ecuador, Sudáfrica y Túnez. En el ejercicio 2019/2020 se tuvieron en cuenta las sociedades con empleados pertenecientes a Austria, Ecuador, España, Sudáfrica y Túnez. En el ejercicio 2020/2021 se han tenido en cuenta las mismas sociedades que en el ejercicio 2019/2020, además de Alemania.

	Tasa de accidentalidad (promedio)		
	2018/19	2019/20	2020/21
Mujeres	2,22	3,33	4,68
Hombres	2,85	6,76	6,72
Total	2,54	4,56	5,70

Nº de accidentes de trabajo con lesiones por sexo y Grupo



	Nº de enfermedades profesionales			Nº de fatalidades			Días de absentismo		
	2018/19	2019/20	2020/21	2018/19	2019/20	2020/21	2018/19	2019/20	2020/21
Mujeres	0	0	0	0	0	0	433	2814	3541
Hombres	0	0	0	1	6	1	1042	5294	5126
Total	0	0	0	1	6	1	1475	8108	8667

Respecto a las enfermedades profesionales, fatalidades y días de absentismo, se han tenido en cuenta en el ejercicio 2018/2019, las sociedades pertenecientes a Austria, Alemania, Ecuador, España, Sudáfrica y Túnez.

En el ejercicio 2019/2020, así como 2020/2021, se han tenido en consideración las sociedades pertenecientes a Austria, Alemania, Ecuador, Emiratos Árabes Unidos, España, Italia, Marruecos, Sudáfrica y Túnez.



GRI 403-2



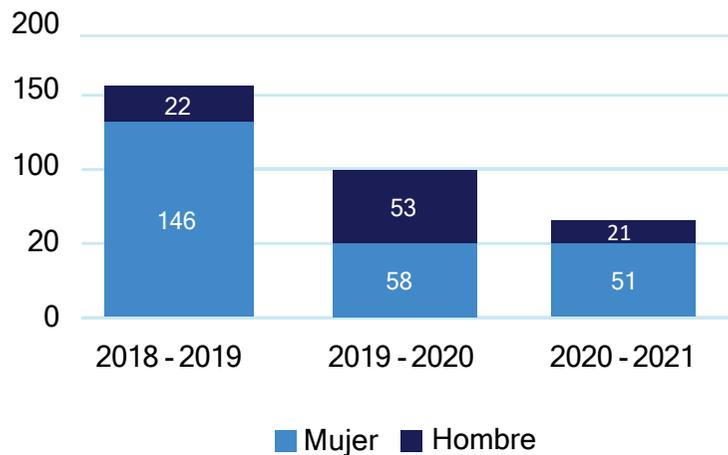
5.11. Conciliación familiar.

En el Grupo existe el pensamiento generalizado de que los empleados deben lograr un buen equilibrio entre su vida profesional y su vida privada. En consecuencia, se han establecido los mecanismos necesarios para facilitar dicho equilibrio. Dentro del mismo espíritu, el Grupo apoya las condiciones de trabajo flexibles y estimula a sus empleados a tener intereses y motivaciones fuera de su vida profesional.

Con el fin de garantizar que la conciliación sea real, se ha establecido como un primer objetivo ofrecer a todos los empleados cuyo trabajo lo permita la posibilidad y las herramientas de las nuevas tecnologías para trabajar desde casa y, de esa forma, conciliar la vida laboral y familiar.

En el resto de las sociedades, se cumple con la normativa laboral local, tratando de mejorarla siempre que sea posible.

Número total de empleados que tomaron baja de maternidad y paternidad en los últimos tres ejercicios



Mujeres	Empleadas que han tomado baja de maternidad								
	2018 - 2019			2019 - 2020			2020 - 2021		
	≤30	31 - 50	>50	≤30	31 - 50	>50	≤30	31 - 50	>50
Altos Directivos	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Directores	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Managers	1	1	0	1	2	0	0	1	0
Personal comercial y técnico	0	3	0	2	7	0	3	6	0
Personal administrativo	1	9	0	2	3	0	2	5	0
Producción	67	59	5	0	35	0	7	27	0

Hombres	Empleados que han tomado baja de paternidad								
	2018 - 2019			2019 - 2020			2020 - 2021		
	≤30	31 - 50	>50	≤30	31 - 50	>50	≤30	31 - 50	>50
Altos Directivos	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Directores	0	0	0	0	1	0	0	0	0
Managers	0	6	0	4	3	0	0	1	0
Personal comercial y técnico	3	2	1	1	8	0	0	3	0
Personal administrativo	0	2	0	1	2	0	0	3	0
Producción	2	5	1	7	23	0	5	9	0



GRI 401-3

5.12. Organización del tiempo de trabajo.

En general, los empleados disponen de una flexibilidad horaria muy amplia para atender temas personales, visitas al médico, conciliar vida familiar y laboral, ajustar fechas de maternidad, paternidad y lactancia.

Cuando se dan circunstancias especiales, ajustamos las vacaciones en duración y formato a las necesidades personales. También existe la posibilidad de realizar teletrabajo siempre que el trabajo lo permita. Durante la pandemia se ha implementado de manera generalizada esta modalidad de

trabajo con muy buenos resultados de rendimiento y satisfacción. Desde el departamento de RRHH se ha efectuado una encuesta a todos los empleados, publicando posteriormente los resultados obtenidos que muestran que a la mayoría le gustaría seguir teletrabajando entre 2 y 3 días a la semana. La posibilidad de teletrabajar para aquellos empleados cuyas tareas se lo permitan, sigue existiendo.



5.13. Igualdad y diversidad.

El Grupo se caracteriza especialmente por una plantilla diversa e igualitaria. La compañía fomenta la diversidad y multiculturalidad, contando con más de 20 nacionalidades a nivel internacional. Esta diversidad se vive a través de una comunicación interna orientada al multilingüismo (español, alemán, inglés, francés), y departamentos multinacionales.

La diversidad es, para la compañía, una oportunidad para atraer el talento humano, obtener ventaja competitiva y enriquecer la cultura corporativa.

Por ello, entre las medidas que el Grupo tiene para mantener el respeto y las políticas de igualdad y diversidad, ha aplicado las siguientes acciones:

- Código Ético: en virtud de este documento el Grupo se compromete a prohibir la discriminación. Todos los proveedores con los que trabajamos están obligados a cumplir con él.
- Certificación SA8000 en la sede central de España: nuestro sistema de gestión de la SA8000 cuenta con protocolos de prevención y detención de discriminación, así como protocolos de actuación en caso de acoso.
- Formaciones periódicas: el departamento de Responsabilidad Corporativa realiza mínimo 2 veces al año una formación a todas las nuevas incorporaciones y cada tres años a todos los empleados..
- Plan de Igualdad: en la sede central se desarrolló un Plan de Igualdad, cuyo cumplimiento se evalúa anualmente por el departamento de Recursos Humanos. Los resultados de este análisis se comparan con el Comité de Igualdad para definir mejoras sobre el mismo.

- Formación en prevención del acoso: la sensibilización como acción preventiva de los empleados es uno de los pilares más importantes para tener una cultura libre de acoso en la empresa, por lo que se realiza formación continua a todos los empleados en cuestiones de discriminación y acoso.
- Canal de sugerencias: en todas sus filiales, la organización tiene a disposición de todos los empleados un buzón de sugerencias, el cual es revisado únicamente por el representante de los empleados. Se ha implementado un sistema online o físico acorde al acceso y la actividad de la empresa en cada lugar de trabajo.



GRI 102-17



5.14. Tasa de rotación.

Para el cálculo de la tasa de rotación por país, no se han contemplado las sociedades con empleados pertenecientes a Italia, Emiratos Árabes y Marruecos, por tener un número de empleados igual o menor a 10.

	Tasa de rotación					
	2018 - 2019		2019 - 2020		2020 - 2021	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Alemania	7%	3%	8%	4%	17%	12%
Austria	12%	8%	13%	8%	112%	4%
Ecuador	12%	3%	5%	1%	3%	2%
España	4%	5%	11%	11%	40%	5%
Sudáfrica	8%	4%	53%	21%	69%	71%
Túnez	3%	4%	20%	34%	16%	21%
Promedio	7,67%	4,50%	18,33%	13,17%	42,83%	19,17%





Taste the SUN 

6. Desarrollo de la comunidad.

6.1. Trabajar en alianzas.

Para lograr las metas y objetivos que queremos alcanzar en el marco de la responsabilidad corporativa es fundamental llevar a cabo alianzas y colaboraciones entre diferentes actores. Los primeros aliados para SanLucar son la comunidad, los empleados y sus familias, siendo ellos los que saben cuáles son las necesidades reales que tienen y cómo se puede mejorar su calidad de vida, dar una perspectiva positiva al futuro y conseguir un desarrollo local. En muchos de nuestros proyectos colaboramos también con diferentes organizaciones sin ánimo de lucro, instituciones educativas y gobiernos locales entre otros. Trabajar en alianzas y en red ayuda a lograr los objetivos y beneficia a todos, ya que en alianzas se suman ideas, esfuerzo y conocimientos.

Sabemos que como empresa del sector privado tenemos un rol claro en la consecución del Objetivo de Desarrollo Sostenible 17 «Alianzas para lograr los objetivos». Las colaboraciones con otros actores son a largo plazo, ya que de esa manera se puede asegurar que los proyectos desarrollados sean sostenibles en el tiempo.

Colaboramos con varias organizaciones sin ánimo de lucro en todo el mundo, nuestras aliadas aliadas para desarrollar proyectos, pues quién conoce mejor las necesidades reales de las comunidades locales que ellas. Apostamos por una relación a largo plazo, ya que con algunas de ellas llevamos 10 años de colaboración.

Además, creemos en el diálogo e intercambio de conocimientos, por lo que participamos activamente en grupos de trabajo, webinarios, foros, conferencias y encuentros para compartir experiencias y proyectos, donde el diálogo es una inspiración para todos. Además, presentamos regularmente buenas prácticas para darles visibilidad y ser una fuente de ideas.



GRI 413-1

Desarrollo de la comunidad

Organizaciones sin ánimo de lucro con las cuales trabajamos actualmente	País	Desde (año)	Duración (años)
UTAIM - Union Tunisienne d'Aide. aux Insuffisants Mentaux	Túnez	2010	11
Verein Pferde Stärken	Austria	2011	10
Amazing Brainz	Sudáfrica	2012	9
AGIM - Association Générale des Insuffisants Moteurs	Túnez	2016	5
ATAS - Association Tunisienne d'Aide Aux Sourds	Túnez	2016	5
Ministerio de Educación tunecino	Túnez	2016	5
Asociación Coordinadora Solidaria de los Estibadores del Puerto de Valencia	España	2018	3
FEDA - Escuela de Formación Dual Alemana Madrid	España	2018	3
Förderverein Träume werden wahr e.V.	Alemania	2018	3
Arche Karlsruhe e. V.	Alemania	2019	2
Escuela Básica Miguel Suárez Seminario Ecuador	Ecuador	2020	1
Fundación Iniciativa Social	España	2020	1
AVFA - L'Agence de vulgarisation et de formation agricole	Túnez	2021	0,5
Centro de Transfusión Comunidad Valenciana	España	2012	9
Swiss Contact Tunisie	Túnez	2021	0,5

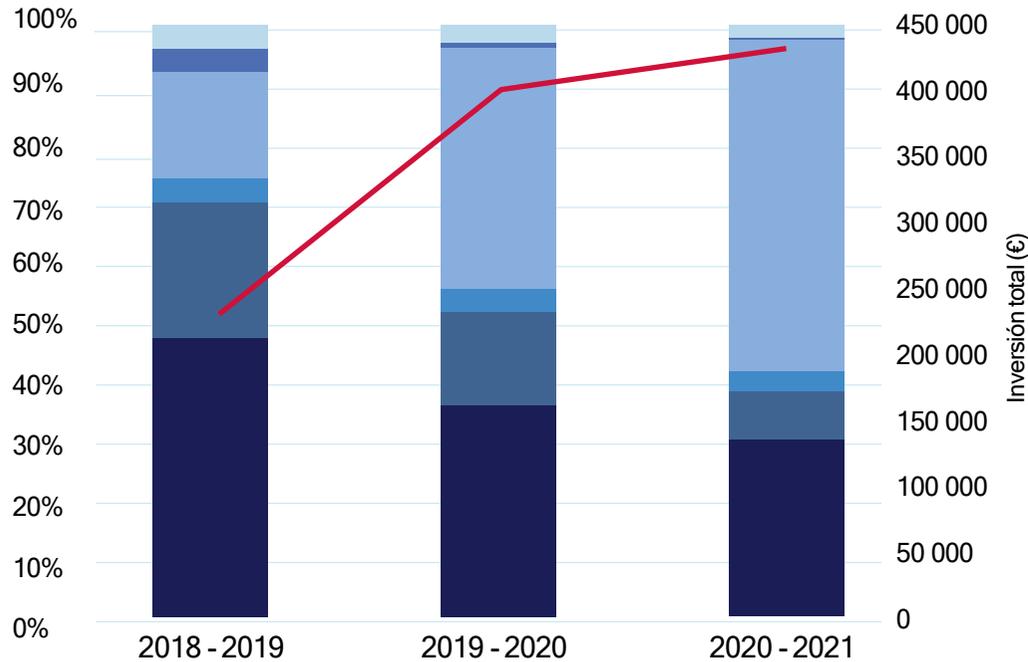
Nuestros colaboradores:



6.2. Inversión en el desarrollo de la comunidad.

En el gráfico a continuación se muestra la inversión en el desarrollo social de la comunidad del Grupo.

Inversión anual y porcentaje por país en los últimos tres ejercicios



	Inversión anual total €
2018/19	219 445,00
2019/20	398 044,00
2020/21	427 975,22

- Alemania
- Austria
- Sudáfrica
- Ecuador
- Túnez
- España
- Cantidad total

GRI 203-1



6.3. Nuestras Cocinas Solidarias en Valencia.

Una alimentación sana y equilibrada es uno de nuestros pilares como empresa proveedora de fruta y verdura. La cocina solidaria «El Puchero» se fundó en 2013 en Valencia por iniciativa de Stephan Rötzer, fundador y propietario del Grupo. En abril de 2018, se abrió la segunda cocina solidaria. Hoy, ambas cocinas solidarias se gestionan en colaboración con la Asociación Coordinadora Solidaria de los Estibadores del Puerto de Valencia.

Así, ofrecemos en Valencia un servicio gratuito de comida nutritiva, atención social y formación complementaria. El Puchero empezó con 50 usuarios y hoy contribuye a las necesidades básicas de alimentación de más de 500 personas en situación de vulnerabilidad y riesgo de exclusión. Los usuarios recogen la comida ya preparada y lista para consumir en sus casas y otros productos adicionales. Así pueden mantener una rutina normal en familia y no son estigmatizados por comer en un comedor social. La cocina solidaria ha podido aumentar a los usuarios desde su comienzo gracias a la colaboración de nuestros donantes habituales, así como el apoyo de varios colegios y personas particulares. Queremos aprovechar para decirles «Muchas gracias por todo este apoyo durante los últimos 8 años, la solidaridad y colaboración entre todos hace proyectos como estos posible.»



Empresas donantes: *Fundación Ayuda una Familia, Arroz la Fallera, Horno Pastelería Hermanos Obiol, Consum, KFC, Llusar, Fundación Mano Amiga, Néteo, Platos Tradicionales, Huevos Guillén, Pollos Planes, Congelados Alvent.*

Los usuarios vienen derivados de otras entidades sin ánimo de lucro con las que trabajamos en red, y son seleccionados según criterios económicos, por ejemplo, la ausencia de ingresos o la insuficiencia de los mismos para cubrir las necesidades básicas (lo justifican presentando los recibos de luz, agua, gas, etc.), priorizando en familias con menores. Las trabajadoras sociales también ayudan a los usuarios en sus trámites y están disponibles para escucharlos y darles consejos.



Los más pequeños de las cocinas solidarias, reciben una mochila llena del material escolar que necesitan para la vuelta al cole. Entre 2016 y 2020 hemos entregado 471 mochilas. En Navidad nos visita todos los años Papá Noel en las cocinas solidarias para entregarles un regalo. El año pasado no pudimos realizar nuestra fiesta de Navidad y esperamos poder celebrarla pronto.

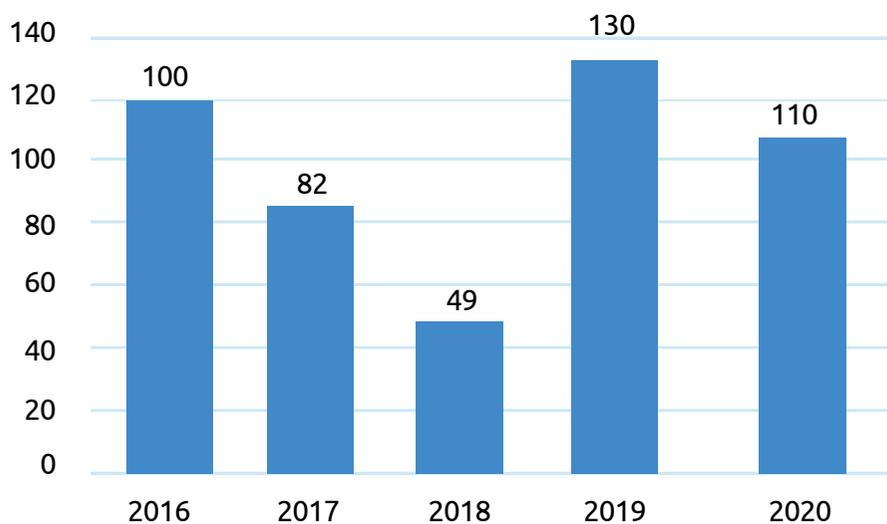


Como consecuencias de la pandemia por el COVID-19 hemos detectado la necesidad de apoyar a los niños en las tareas escolares. Por eso hemos iniciado el proyecto «Aprendemos juntos», apoyo escolar con la Fundación Iniciativa Social en Valencia.

El Puchero, como proyecto, forma parte de nuestro compromiso local en Valencia y del objetivo adicional de fortalecer las alianzas para lograr los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS). El Puchero contribuye al ODS 2 y ODS 17.



Número de niños a los que se les ha entregado material escolar



6.4. «Aprendemos juntos» – Apoyo escolar en Valencia.

Juntos con nuestros colaboradores queremos promover una educación inclusiva, equitativa y de calidad (ODS 4) para los niños. Como las escuelas se cerraron por la pandemia y, por tanto, las clases presenciales se suspendieron, el proyecto se inició en 2020 en Valencia impulsado desde SanLucar y la Asociación Coordinadora Solidaria de los Estibadores del Puerto de Valencia en colaboración con la Fundación Iniciativa Social.

El proyecto se dirige a estudiantes vulnerables de entre 5 y 14 años de los barrios de Torrefiel, Orriols y El Puerto de Valencia. Estos barrios demuestran déficits académicos como consecuencia de la falta de material y acceso a Internet a las clases virtuales. En la selección de los niños para esta iniciativa nos hemos centrado en menores de los beneficiarios de las cocinas solidarias y del proyecto Despierta Sonrisas perteneciente a la Fundación Iniciativa Social.



En la siguiente entrevista, María de Selva Bonilla (responsable del área de infancia) y Sofía Tortajada Maganto (responsable del área de formación y participación), de la Fundación Iniciativa Social, nos cuentan más sobre el proyecto y la cooperación entre las distintas partes implicadas.

¿Nos podéis contar algo sobre la Fundación Iniciativa Social? ¿Cuándo se creó y con qué finalidad? ¿Dónde tenéis proyectos?

La Fundación se creó en el 2004 con la misión de ofrecer mayores oportunidades educativas a menores y familias en situación de desventaja. Desde el comienzo hemos creído que la herramienta más eficaz contra la pobreza es la educación, pues hace posible que las personas que sufren esta situación sean capaces de forjarse un futuro con mejores condiciones.

Tenemos proyectos de atención a la infancia en Valencia, Castellón y Alicante. También colaboramos económicamente con proyectos educativos de Congo y Camerún.

¿Desde cuándo estáis colaborando con SanLucar y cómo surgió?

La colaboración con SanLucar comenzó en el año 2019 y surgió a raíz de la amistad personal de Sofía con una empleada de SanLucar. Teníamos previsto un proyecto educativo que no se pudo realizar a causa de la pandemia, pero las distintas reuniones que mantuvimos nos sirvieron para darnos cuenta de que éramos entidades alineadas tanto en objetivos como en modos de trabajo.

¿Cómo surgió la idea del apoyo escolar «Aprendemos juntos»? ¿Cuántos menores han participado en el año escolar 2020/2021?

Una vez se retomó la presencialidad en las escuelas vimos la necesidad de apoyar a aquellos menores que, por sus circunstancias socioeconómicas, no habían tenido la oportunidad de seguir sus clases



Nombre completo:

María de Selva Bonilla

Sofía Tortajada Maganto

Cargo:

Responsable del área de infancia.

Responsable del área de formación y participación.

digitalmente y presentaban enormes carencias académicas. De ahí surgió el proyecto «Apoyo Escolar». Durante el curso escolar 2020/21 participaron 43 menores, tanto de la zona del Puerto de Valencia como de los barrios Orriols y Torrefiel.

Sería interesante que nos pudiérais comentar algo sobre la metodología en las clases, y si se integra de alguna forma a los padres de familia.

El Apoyo Escolar nos lo planteamos como un medio para capacitar a los menores para el estudio. Más que ayudarles con sus tareas escolares les reforzamos los conocimientos básicos del aprendizaje, como son la lectura comprensiva, los conceptos lógico-matemáticos y los conocimientos básicos de lenguas extranjeras. Queremos, así mismo, enseñarles y motivarles a estudiar, de modo que el paso por nuestra actividad suponga para cada niño o niña un cambio personal que le permita salir por sí solo en cursos futuros. Para ello, además de los conocimientos académicos, se les refuerza la autoestima, la capacidad de frustración y la cultura del esfuerzo, imprescindibles para superar los retos escolares y laborales que se les presenten en su futuro.

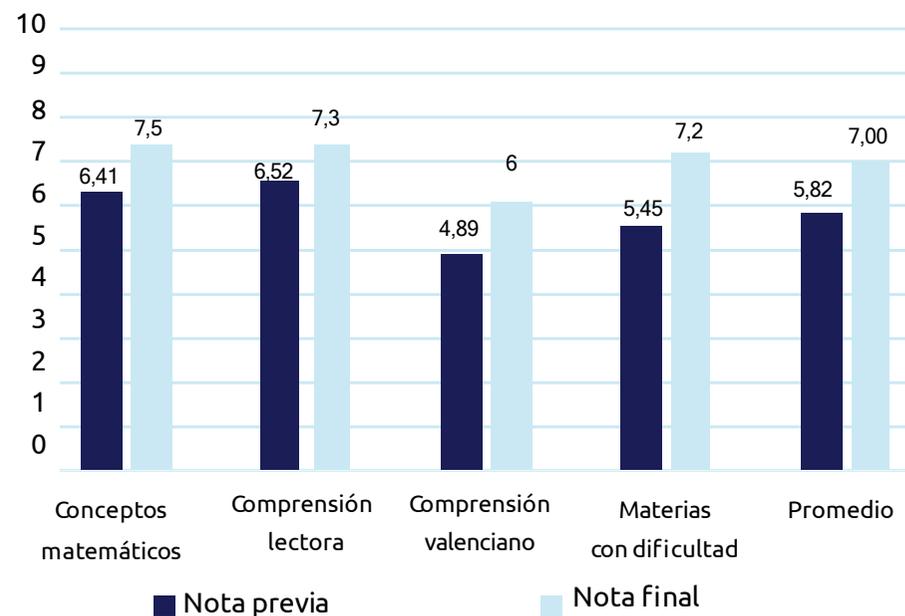
La metodología es grupal y dinámica. Actualmente tienen una sesión de hora y media a la semana, pero está planificado que para el próximo año sean dos sesiones de hora y media. En estas sesiones, en la primera media hora repasan en pequeños grupos los conocimientos académicos básicos, seguidamente se les proponen ejercicios individuales que refuercen los puntos débiles de cada uno y se les oriente personalmente en la adquisición de herramientas personales. En la última media hora se realizan juegos educativos, para que aprender sea también algo divertido.

Los coordinadores contactan con cada maestro para que el trabajo sea coordinado con la escuela. Se comenta la evolución de cada menor y los tutores nos dan indicaciones sobre los puntos a trabajar con cada niño o

niña. Al terminar cada sesión se informa al maestro del trascurso de la misma y de ese modo la comunicación es fluida y el trabajo mucho más eficaz.

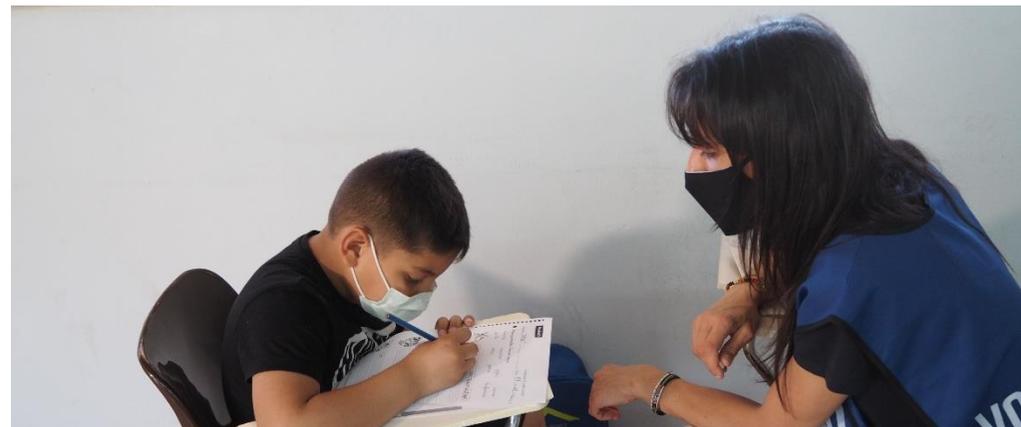
Una vez al trimestre se realiza una fiesta para premiar el esfuerzo y las mejoras de cada beneficiario del proyecto. En esa fiesta se invita a las familias a una sesión formativa y después les damos una merienda. De este modo se logra motivar a los niños a seguir esforzándose y se involucra a los padres en la educación de sus hijos.

Evolución global del rendimiento académico



Habéis mencionado que el proyecto requiere voluntarios para dar un apoyo individualizado. ¿Cómo se organiza el trabajo con los voluntarios y cómo podría alguien ser voluntario para este u otros proyectos que desarrolláis?

La gestión del proyecto descansa sobre técnicos contratados por la Fundación, pero la ejecución no sería posible sin la actuación de tantos voluntarios y voluntarias que son los que, semana tras semana, trabajan junto con los niños y hacen posible este proyecto. Para ser voluntario sólo se necesita tener un poco de tiempo a la semana y mucha ilusión de darte al más necesitado. La responsable de voluntariado de la Fundación está siempre disponible para acoger a cualquier persona interesada, explicarle las posibilidades que hay y acompañarle en el proceso de incorporación y de formación.



Respecto a los resultados después de este primer año, ¿nos podríais comentar alguno?

La verdad es que los resultados han sido muy positivos. Tanto a nivel de mejora personal (evaluada por los voluntarios, los técnicos y maestros de los menores) como en sus resultados académicos.

A modo de ejemplo, tuvimos un alumno que llegó al refuerzo muy desmotivado y con muy malas notas. Preocupaba mucho su actitud porque estaba en el último curso de Primaria y era importante que pudiera pasar a la ESO preparado académicamente y con una actitud positiva y de trabajo. A lo largo del curso el apoyo que recibió en el Apoyo Escolar logró que fuera adquiriendo seguridad personal y que se motivara con el estudio y terminó el curso con muy buenas calificaciones escolares.

Una evaluación del proyecto mediante una encuesta a los voluntarios mostró muy buenos resultados: el voluntariado que ha participado en esta actividad valora altamente su impacto positivo, otorgándole un 9,5 sobre 10. La eficacia de las actividades realizadas con los menores se valora con un 9,0. Además, se pudo comprobar que las calificaciones de los menores aumentaron entre un 8 y un 17% como resultado de las sesiones de tutoría.

¿Cuál es vuestra visión con el proyecto Apoyo Escolar y la colaboración con SanLucar a largo plazo?

Nuestra visión es seguir trabajando en Torrefiel y Orriols (barrios en Valencia) y así poder atender a aquellos menores de la cocina solidaria El Puchero que necesiten este recurso. Por el momento trabajamos con menores de Educación Primaria, pero nos gustaría ampliar el acompañamiento durante dos cursos más, hasta 2º de ESO, pues vemos que el salto a la Educación Secundaria supone un reto que no siempre pueden superar solos.

La colaboración de SanLucar es importante porque nos asegura la continuidad en el tiempo, pues la Fundación se financia con ayudas privadas y subvenciones públicas que por su naturaleza varían año tras año. Gracias a SanLucar tenemos la certeza de que este proyecto podrá seguir atendiendo a los menores y que la actuación será eficaz en el tiempo.

En el momento de redactar esta memoria, ya se ha firmado el contrato para la continuación del proyecto durante un año más.

**Aprendemos
juntos**
Refuerzo escolar 2020/2021



6.5. Nuestro compromiso social en Túnez se premia.

Desde el año 2008 estamos cultivando nuestros tomates en la finca «La Cinquième Saison» en la región de El Hamma, al sur de Túnez. Trece años después, en mayo de 2021, el presidente de Túnez nos ha entregado, por segunda vez, el primer premio del «Concurso nacional de progreso social». El premio reconoce nuestro trabajo en el ámbito del entorno laboral, nuestras colaboraciones con las instituciones educativas en la región e iniciativas ambientales. El premio está dotado con 10 000 dinares (aprox. 3000€), el cual SanLucar donó al hospital de El Hamma para la adquisición de un equipo de oxígeno.



Para conocer más de cerca la labor de SanLucar en Túnez, a continuación, se puede encontrar una entrevista con Faycel Ghandri, Director de Recursos Humanos de SanLucar en Túnez.

SanLucar como compañía ya lleva 13 años en Túnez, desde 2008 en El Hamma al sur de Túnez y desde 2012 en Bizerte en el Norte de Túnez. ¿Cuáles han sido en todos estos años los retos a nivel social para la empresa? ¿Puedes recordar una situación en especial?

La presencia de SanLucar en Túnez durante la última década ha reforzado el panorama agrícola, contribuyendo tanto a la integración de nuevas tecnologías, como la aplicación de normas de calidad reconocidas internacionalmente, así como a la economía local, ya que somos una empresa líder en exportación de fruta y verdura en el país. Socialmente, SanLucar es un grupo responsable reconocido en todo el mundo por su respeto a las leyes vigentes, a las normas sociales aplicables y exigidas.

El mayor reto al que nos hemos enfrentado, desde la dirección de SanLucar en Túnez, es arraigar nuestra cultura en las diferentes filiales de Túnez. Nuestra visión y nuestros valores son la base del éxito social que estamos experimentando.

El factor clave del éxito para asumir este reto es, sin duda, la implicación de todos los equipos y su voluntad incondicional de continuar el camino que el Grupo ha elegido para todos sus empleados.



Nombre completo:

Faycel Ghandri

Cargo:

Director de Recursos Humanos SanLucar en Túnez.

Túnez como país, ha pasado por muchos cambios y situaciones difíciles a nivel político y social en los últimos años, y más recientemente la pandemia. SanLucar en todo este tiempo ha seguido con su actividad en ambas fincas. Según tu opinión, ¿qué ha ayudado a SanLucar para poder continuar con su actividad?

El éxito de SanLucar en Túnez durante los últimos años, en los que Túnez ha atravesado varias crisis políticas, sociales y sanitarias, está esencialmente ligado a:

- una visión compartida por todos los miembros de la familia SanLucar,
- el respeto y la confianza establecidas con los actores internos y externos,
- la comunicación directa, continua y sin barreras con todos los empleados,
- una política social transparente, conocida y aceptada, un programa social respetado y seguido con todos los interlocutores sociales.

Con respecto a la gestión de la crisis del COVID-19, ha sido imprescindible la implantación de un Plan de Continuidad de Negocio que tiene en cuenta todos los factores que pueden influir directa e indirectamente en nuestros procesos, anticipando los escenarios que pueden darse. La participación de las autoridades en nuestros protocolos sanitarios aplicados ha reforzado los lazos de confianza y ha facilitado la continuidad de la actividad.

Se creó un comité especial de crisis para debatir con todos los interlocutores sociales las medidas a tomar, el control reglamentario y el seguimiento diario de los protocolos sanitarios. La organización de las funciones y misiones de cada miembro, así como la vigilancia de nuestros compañeros, fueron la base de tal éxito.

Como responsable de Recursos Humanos en Túnez, ¿cuáles crees son los beneficios para los empleados de formar parte de una empresa socialmente responsable como lo es SanLucar?

Formar parte de SanLucar en Túnez es un orgullo para la mayoría de nuestros empleados. SanLucar Túnez no sólo es un actor económico, sino que también desempeña un importante papel social en las regiones donde se encuentra.

Nuestra «employer brand» es un factor de atracción y retención de talentos. Nuestra reputación va más allá de la empresa y se refleja en el entorno a través de nuestra política de Responsabilidad Corporativa.

La estabilidad económica y social, el crecimiento de la actividad desde la integración de SanLucar, el código ético, la política social y la política de recursos humanos, son factores alentadores para la retención y la atracción de talento.

Desde 2008 hasta el día de hoy, SanLucar ha iniciado muchos proyectos dirigidos a sus empleados y sus familias, así como a la comunidad local. Encontramos proyectos como Fête de Savoir y la entrega de material escolar, la colaboración con diversas asociaciones sin ánimo de lucro que apoyan a personas con discapacidad, hasta colaboraciones con universidades. ¿Cuáles son los motivos y/u objetivos a la hora de desarrollar un proyecto e iniciar una colaboración?



- Nuestra política de Responsabilidad Corporativa influye en la evaluación del rendimiento de la empresa, el cual se estudia desde tres ángulos:
- Ambiental: compatibilidad entre la actividad de la empresa y el mantenimiento de los ecosistemas;
- Social: consecuencias sociales de la actividad de la empresa; y
- Económico: resultados financieros.

El compromiso de SanLucar a través de su responsabilidad corporativa nos ha permitido apoyar los proyectos DREAMS, los cuales ponen a las personas en el centro de su trabajo a través de proyectos que promueven la educación, la salud, la nutrición y el deporte; poniendo especial atención en todas las acciones que tienen un vínculo directo con nuestros empleados, sus familias y la región.



Según tu opinión, ¿cuáles son las áreas de desarrollo sostenible, sea a nivel social o ambiental, a las que las empresas tunecinas pueden contribuir para avanzar en los ODS de las Naciones Unidas?

- En Túnez, los principales ejes de los ODS a los que las empresas deberían prestar más atención son:
- Energía limpia y asequible (ODS7)
- Agua limpia y saneamiento (ODS 6): evitar el desperdicio de agua
- Consumo y producción sostenibles (ODS 12): reciclaje, etc.

SanLucar está desarrollando varios proyectos en alianza con el gobierno tunecino y ha recibido diferentes reconocimientos. ¿Nos puedes comentar cómo ha surgido la alianza? ¿De qué forma se puede apreciar el impacto de este tipo de cooperaciones?

La colaboración con el Gobierno en varios proyectos proviene esencialmente del apoyo de SanLucar en los proyectos de responsabilidad corporativa.

Estamos desarrollando un sistema de seguimiento de todos los premios en los que podemos participar para potenciar nuestra inversión social. La estrecha relación con los representantes del Gobierno, la Administración Pública, la comunidad y el tejido asociativo nos ha permitido tener la información y orientación necesarias, así como el reconocimiento resultante.

Los premios recibidos por SanLucar Túnez por parte del Gobierno tunecino son el resultado de un gran esfuerzo por parte de nuestra dirección, que refuerza nuestra imagen de empleador responsable en Túnez.

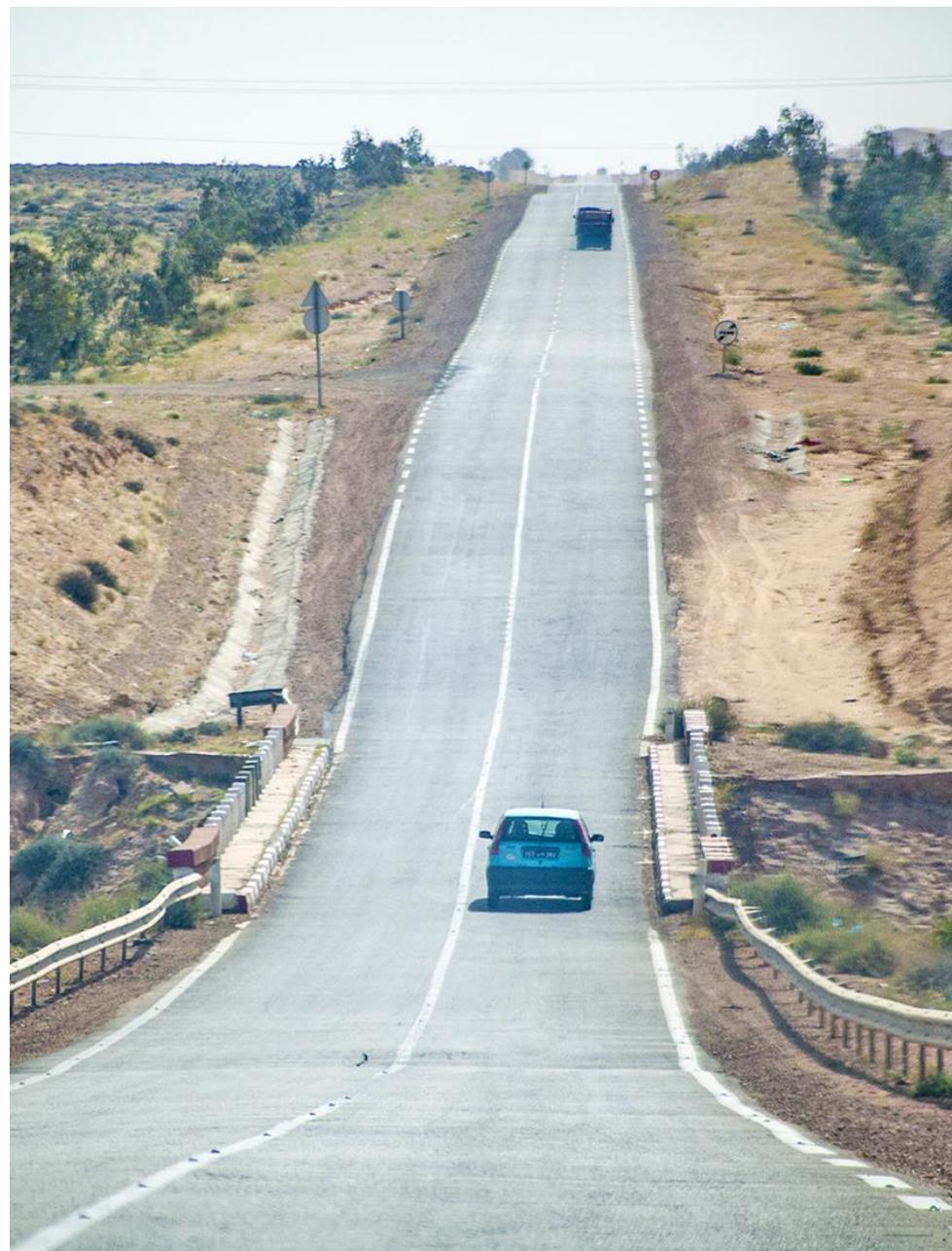
Especialmente significativo es el compromiso de SanLucar en Túnez para el fomento de los ODS 4 (Educación de Calidad) y ODS 8 (Trabajo Decente y Crecimiento Económico). ¿Podrías contarnos qué se está haciendo en este sentido?

- Se han establecido acuerdos de colaboración con escuelas de formación profesional y universidades para garantizar una formación de calidad a los estudiantes, que les permita acceder a un primer empleo y adquirir conocimientos técnicos avanzados a través de puestos de trabajo y prácticas.

¿Cuál es tu visión de SanLucar en Túnez referente a su compromiso con el desarrollo sostenible a 10 años vista?

- Mi visión es que la voluntad de la dirección de SanLucar en Túnez continúa las vías ya iniciadas, para desarrollar otros proyectos e iniciativas que puedan contribuir a otros ODS.

Se presta especial atención a la educación (programa en discusión con el Gobierno), a la salud (planificamos diversas acciones encaminadas a la prevención de varios tipos de enfermedades en beneficio de los empleados de SanLucar y sus familias), al deporte mediante el patrocinio de asociaciones deportivas locales y cercanas a nuestras instalaciones, así como a la nutrición.



Nuestras iniciativas en Sudáfrica.

En Sudáfrica, donde empezamos nuestra andadura en 2011, tenemos desde el principio varios proyectos dirigidos a niños y adultos. El primer gran proyecto que iniciamos en 2013 fue la guardería **»SanLucar Speelskool«** en nuestra finca de cítricos Rooihoogte, a la que también asisten los pequeños de nuestra finca de uvas De Hoek hasta que comienzan la escuela primaria. La guardería es gratuita para nuestros empleados.

El programa **»Amazing Brainz«** se desarrolló específicamente para el medio rural sudafricano, y consiste en fomentar el interés por la escuela y el estudio en niños y niñas de entre tres meses y cinco años. Así, el objetivo de este programa es estimular y mejorar la capacidad de aprendizaje en los primeros años de vida. También contamos con instalaciones para los niños más mayores y los jóvenes donde les apoyamos con clases extraescolares y acceso a una mediateca. Hemos invertido en el programa informático de enseñanza CAMI, que proporciona apoyo académico en idiomas y en matemáticas.

Además de todo esto, ya que el pueblo más cercano está a media hora de distancia, hemos estado trabajando en un huerto de permacultura en nuestra finca Rooihoogte desde el año 2017. El huerto está gestionado por los miembros de la comunidad de la finca para que siempre tengan alimentos saludables a su disposición, destinando la primera cosecha a la guardería, con lo que nos aseguramos de que los más pequeños desarrollan desde una edad muy temprana buenos hábitos alimenticios.

El resto de la cosecha se vende en la tienda de la comunidad a un precio justo y los beneficios obtenidos se destinan a otros proyectos de la comunidad. Como el huerto de permacultura de Rooihoogte ha tenido tan buena acogida y éxito, en 2020 también pusimos en marcha otro huerto de permacultura en nuestra finca De Hoek, así como una tienda comunitaria.



Mejora de escuelas en áreas rurales de Costa Rica.

En los últimos años, ya hemos llevado a cabo varios proyectos de mejora de escuelas rurales en la zona de Pital en Costa Rica, una región dedicada a la producción de piña. En la campaña 2020/2021, unimos fuerzas con nuestro agricultor de piñas »Tropicales del Valle« para donar nuevos pupitres y pantallas de televisión a la escuela de educación básica Santa Elena.

Un total de 190 alumnos asisten a la Escuela Santa Elena, de los cuales cerca del 50% son hijos de empleados de nuestro agricultor de piñas. La pandemia trajo consigo nuevos retos para la educación y que se pudieran mantener las medidas de seguridad. Para conocer mejor las necesidades se han



mantenido reuniones con la dirección de la escuela. Nos comentan los cambios necesarios y las necesidades de cada alumno. Aunque si bien se cuenta con un programa mixto de clases virtuales y presenciales, no todos los niños aprenden de igual manera, habiendo algunos que necesitan más la clase presencial.

Nos han trasladado la necesidad que tienen de nuevas pantallas de televisión para dar a todos los alumnos la misma oportunidad de aprender, es decir que puedan captar mediante un apoyo visual las explicaciones que realiza la maestra manteniendo el distanciamiento social, así como facilitarles mobiliario escolar cómodo y en condiciones adecuadas.





Taste the SUN 

7. Medioambiente.

7.1. Prevención y gestión de residuos.

En SanLucar, nuestro socio más importante es la naturaleza, y por eso estamos continuamente trabajando para reducir el impacto que las actividades de la empresa tienen, tanto directa como indirectamente, sobre el medioambiente. A continuación, se presenta información sobre los aspectos medioambientales más relevantes para la actividad de SanLucar.

Las sociedades sobre las que nos referimos en cada apartado se pueden consultar en el Anexo 2: Sociedades del Grupo. En caso de que en algún indicador no se haya tenido en consideración alguna sociedad en alguno de los años, se mencionará en ese apartado en concreto.

Embalaje sostenible para la prevención y mejor gestión de los residuos.

En SanLucar, existe un departamento que se dedica únicamente a mejorar e innovar el embalaje de nuestra fruta y verdura para que este sea más sostenible y mantenga la calidad y la vida útil de nuestros productos, favoreciendo, a su vez, la reducción del desperdicio alimentario. Actualmente estamos trabajando en una estrategia que promueve la reducción del plástico y el uso de envases que sean 100% reciclables para ayudar a nuestros clientes finales a reciclar más y más fácilmente. Nuestra estrategia está en línea con la estrategia de la Unión Europea de reducción del uso de plástico en envases, y a la vanguardia de las nuevas legislaciones para reducir el uso del plástico, que están llegando a nivel nacional. Además, también estamos trabajando para que la mayor parte del papel y cartón que utilizamos provenga de bosques certificados FSC, promoviendo la gestión sostenible de los bosques.

El desarrollo de la estrategia de embalaje se apoya en los resultados de estudios científicos que se están elaborando con institutos externos como ITENE, los cuales incluyen el estudio de la huella de carbono de varios tipos de envases para nuestros productos, demostrando transparencia y compromiso con la protección del clima.



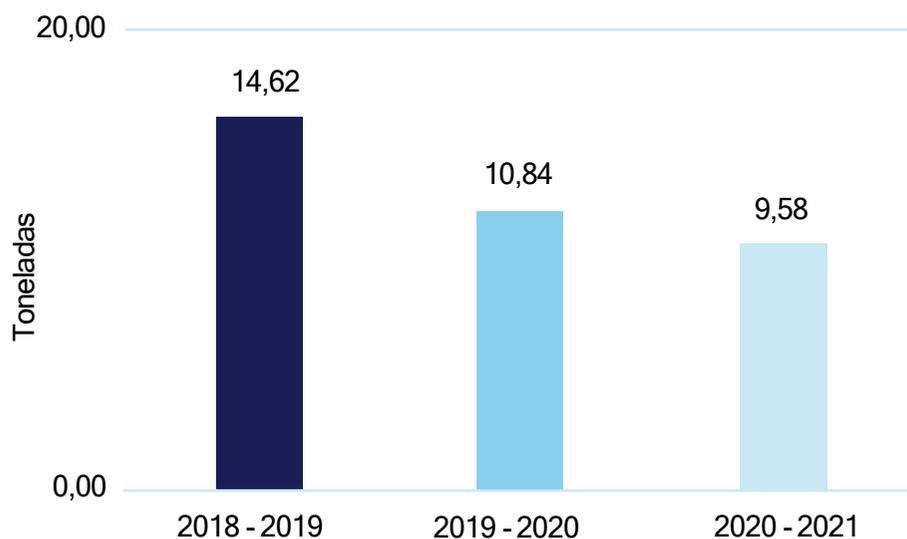
Gestión de residuos.

Estamos trabajando para mejorar los sistemas de gestión de residuos en todas nuestras filiales. Algunas prácticas incluyen la prevención y la buena gestión de residuos. Gracias a la recolección anual de los indicadores GRI, podemos clasificar los residuos por tipo y método de eliminación, para así poder evaluar dónde necesitamos centrar nuestros esfuerzos.

Desde SanLucar, la gestión de residuos se clasifica en dos grupos: residuos peligrosos y residuos no peligrosos. Ambos grupos de residuos pueden ser gestionados por SanLucar o por agentes autorizados. Se presentan los datos de los últimos tres ejercicios de nuestras filiales de Alemania, Austria, Ecuador, España, Sudáfrica y Túnez.

Residuos peligrosos: incluyen recipientes químicos vacíos, plásticos con químicos, lámparas de bajo consumo, desechos médicos, pilas y baterías, y aceite usado.

Residuos peligrosos generados por el Grupo en toneladas



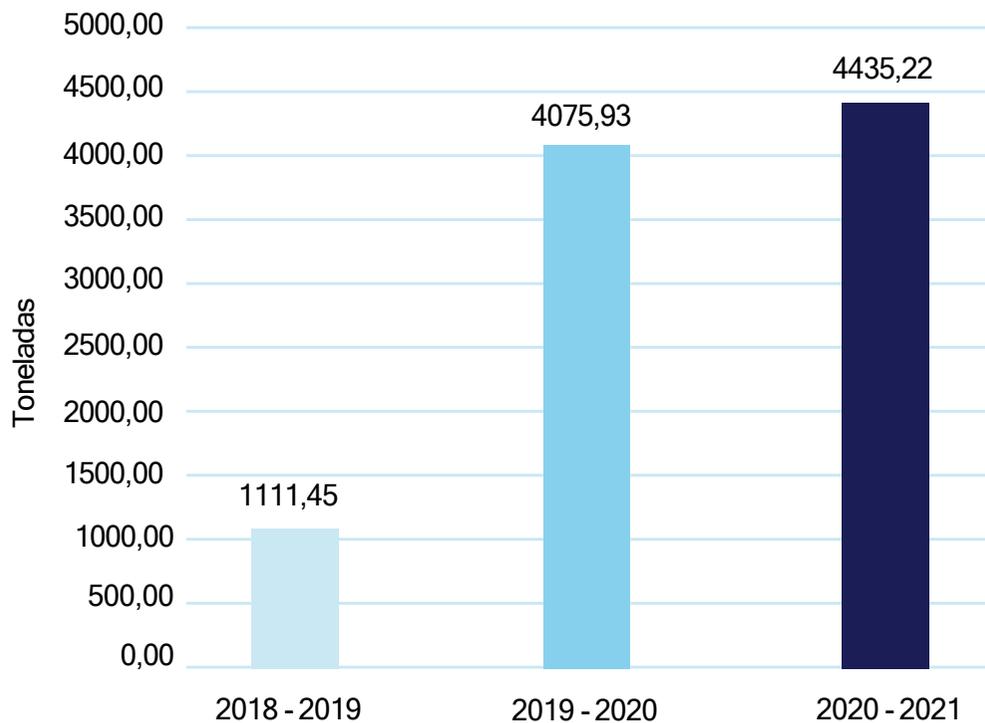
	Residuos peligrosos en toneladas		
	2018 - 2019	2019 - 2020	2020 - 2021
Reutilización	0,00	1,98	0,23
Reciclaje	13,41	8,81	7,41
Recuperación	0,07	0,05	0,11
Incineración	0,01	0,00	0,51
Almacenaje	1,14	0,00	1,32
Otros	0,00	0,00	0,01
Peso total	14,62	10,84	9,58

Residuos no peligrosos: incluyen el plástico, papel y cartón, restos orgánicos, cristal y madera.

Los restos orgánicos de las sociedades de Sudáfrica no se tuvieron en cuenta para el cálculo del ejercicio 2018/2019, por lo que la cantidad final de residuos no peligrosos en esa campaña fue menor a la de las campañas posteriores, cuando se comenzó a registrar.

GRI 306-2

Residuos no peligrosos generados por el Grupo en toneladas



	Residuos peligrosos en toneladas		
	2018 - 2019	2019 - 2020	2020 - 2021
Reutilización	4,14	610,46	40,42
Reciclaje	812,43	3009,41	3866,19
Recuperación	0,00	0,00	0,00
Incineración	0,00	0,00	0,00
Almacenaje	84,40	0,00	0,20
Otros	188,00	442,00	520,30
Peso total	1111,45	4075,93	4435,22

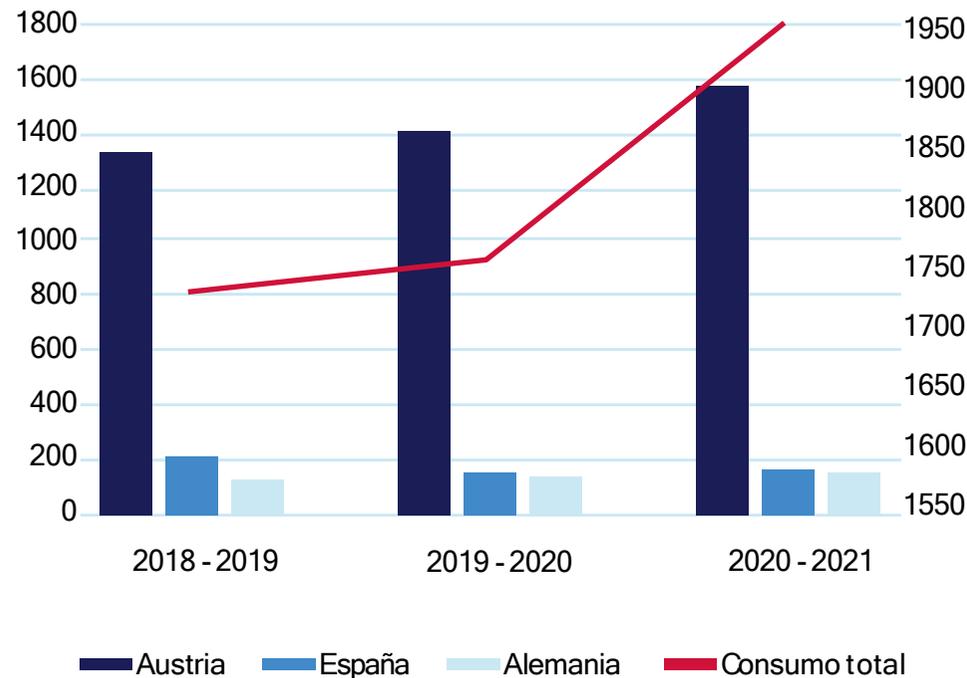
7.2. Consumo energético dentro de la organización.

Consumo energético en oficinas y almacenes.

La gráfica a continuación muestra el porcentaje de consumo energético en oficinas y almacenes por país, con respecto al consumo total por campaña por grupo. Además, también indica el consumo energético total en kWh, por metro cuadrado, por país.

Los datos de superficie para el cálculo de los kWh/m² se pueden consultar en el Anexo 3: Superficie de oficinas, almacenes y fincas.

Consumo de electricidad (kWh/ m²) en oficinas y almacenes.



En la gráfica se puede apreciar que Austria tiene un consumo energético considerablemente mayor al de España y Alemania. Esto se debe a que, en Austria, se encuentra operando un almacén de procesos, lo que supone un consumo energético mayor.

También se puede observar que, en la campaña 2019/2020, comenzó un incremento progresivo de consumo de energía. Austria fue responsable de la mayor parte de esta subida, debido a la sociedad SanLucar Manufaktur GmbH con sus actividades de producción y locales asociados.

GRI 302-1

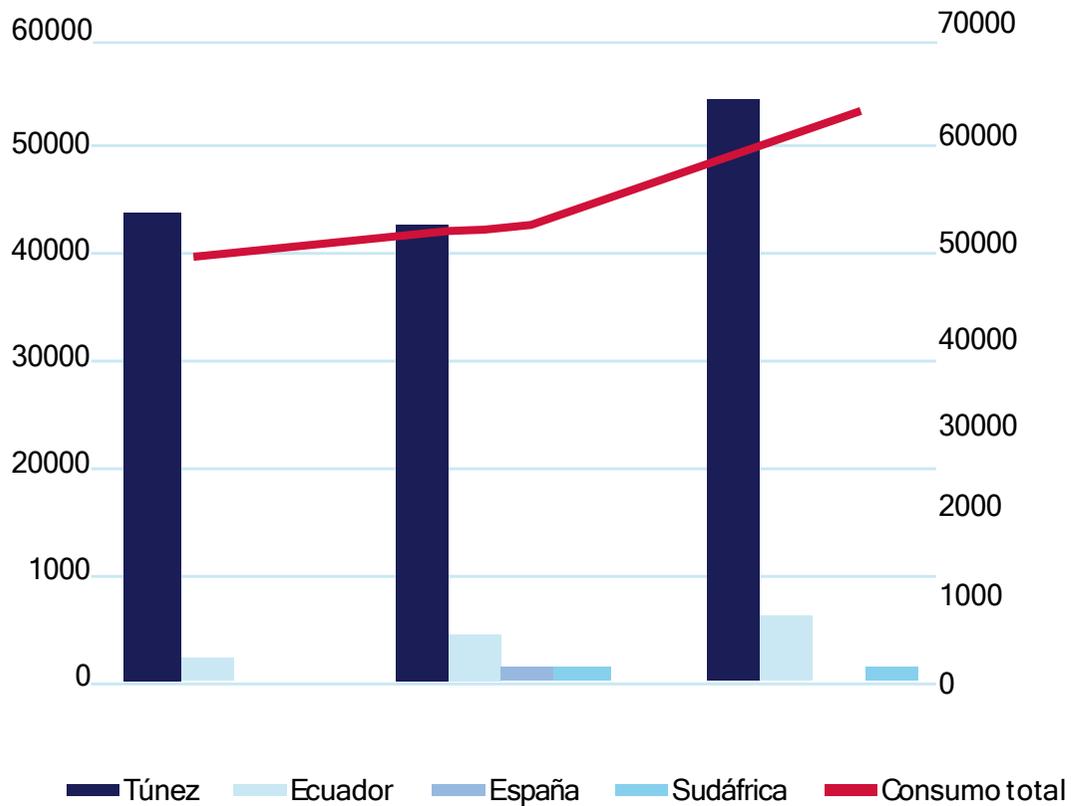


Consumo energético en fincas productoras.

En la gráfica se puede apreciar que el consumo energético total en las fincas productoras del grupo ha sufrido un incremento progresivo. Aunque es importante destacar que el consumo energético de Sudáfrica se incorpora, por primera vez, en la campaña 2019/2020, lo cual puede haber contribuido a que el consumo energético en 2018/2019 fuera menor.

GRI 302-1

Consumo de electricidad (kWh/ha) en fincas de producción



Además, en la gráfica se puede apreciar que Túnez es responsable de la mayor parte del consumo energético en fincas de producción. Esto se debe a que aquí existe un invernadero muy tecnificado. El consumo energético en Ecuador también incrementó en la campaña 2019/2020, ya que se construyó una empacadora con cámaras frigoríficas, las cuáles consumen energía.



Uso de energías renovables: placas solares.

En SanLucar somos conscientes del impacto que el consumo de energía tiene sobre el medioambiente. Por eso, hemos decidido apostar por el uso de la energía solar en nuestras oficinas de Puzol (Valencia, España) y Ebreichsdorf (Austria). A través de la instalación de placas solares fotovoltaicas en la azotea de nuestras oficinas, las cuales aprovechan la energía solar, incrementamos la eficiencia energética, reduciendo el impacto medioambiental en comparación con otras fuentes de energía eléctricas más contaminantes.

Instalación de placas solares en las oficinas de Puzol, Valencia, España.

Desde su instalación en mayo de 2021, la superficie de 360m² de placas solares produce alrededor de 190 kW los días con una radiación media, lo que supone un ahorro del 22.5% de la energía total consumida un sábado o domingo; y un 18% de la energía total consumida un día laboral.

SanLucar es consciente del potencial que las placas solares tienen para generar energía en nuestras oficinas de Puzol. Sin embargo, uno de los obstáculos más importantes identificados para expandir este proyecto es la falta de espacio. A pesar de esto, está planeada la instalación de más placas solares en la azotea de un edificio que ahora se encuentra en reforma. Una vez terminado, se aprovecharán los metros cuadrados que queden libres para incrementar la capacidad de autogeneración de energía.

Instalación de placas solares en las oficinas de Austria.

Al igual que en Puzol, nuestra oficina en Austria dispone de placas solares que cubren una superficie de 1400m² de la azotea, y que suple el 7% de la energía total consumida mediante una energía más limpia y renovable que otras fuentes de energía convencional.

La instalación de paneles solares contribuye a aumentar la proporción de energía renovable en Austria y España, contribuyendo al Objetivo del Desarrollo Sostenible (ODS) 7: Energía Asequible y No Contaminante, y al ODS 11: Ciudades y Comunidades Sostenibles.

18,5 - 22% de energía total es obtenida de las placas fotovoltaicas*
*Un día soleado con una radiación media. Estos valores son orientativos y dependen de varios factores.

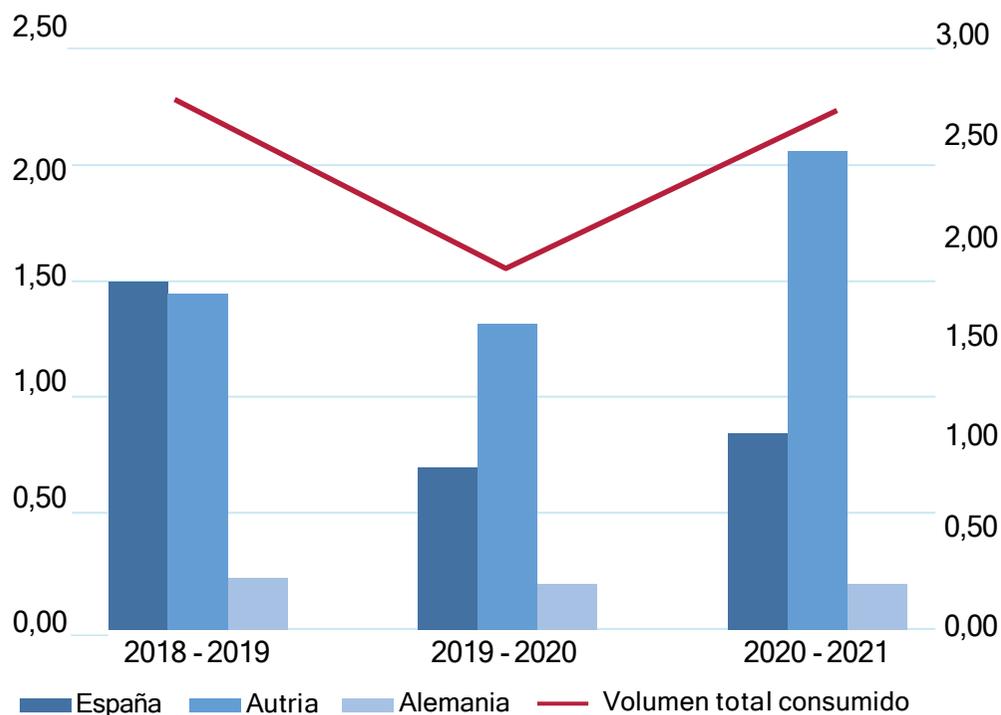


7.3. Interacción con el agua como recurso compartido.

El consumo de agua en oficinas y almacenes se ha calculado en metros cúbicos por metro cuadrado, teniendo en cuenta la superficie en uso de las instalaciones. En la gráfica se puede observar una reducción del consumo medio de agua en la campaña 2019/ 2020, y después una recuperación en la campaña 2020/ 2021. Esto se asocia con el inicio de la pandemia y el teletrabajo ejercido durante este tiempo, y después con la vuelta gradual al trabajo presencial.

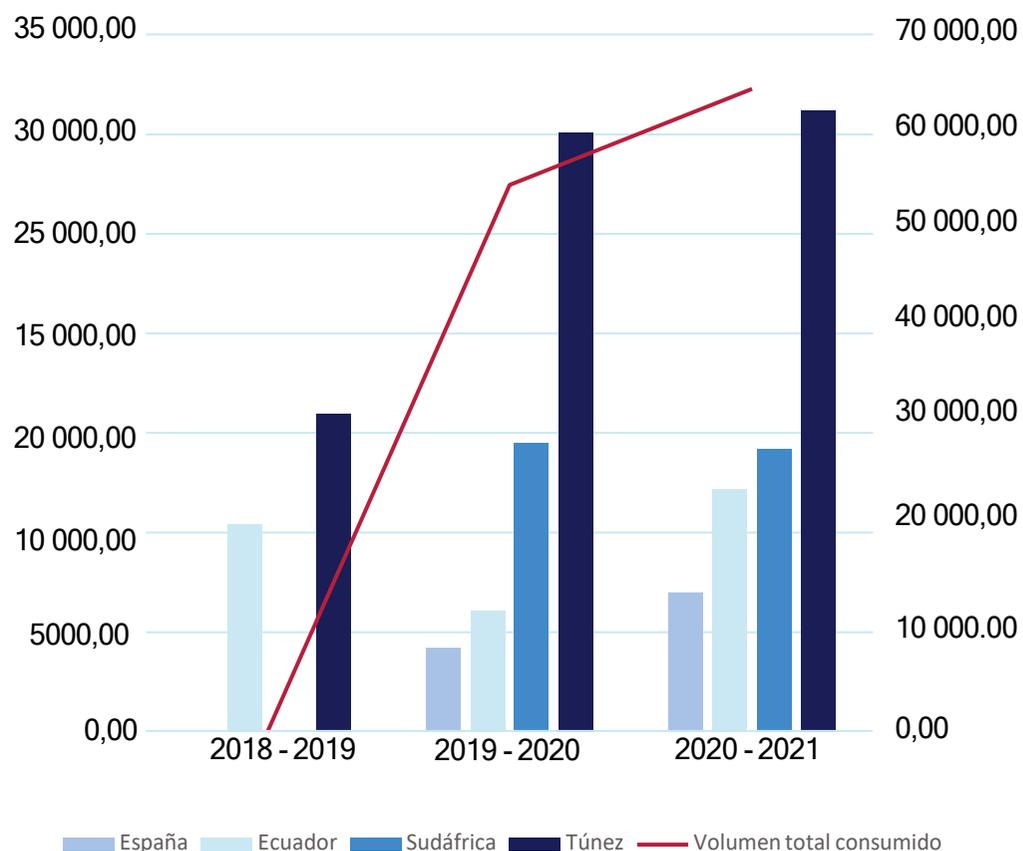
Los datos de superficie para el cálculo de los m³/m² se pueden consultar en el Anexo 3: Superficie de oficinas, almacenes y fincas.

Consumo de agua (m³/m²) en oficinas y almacenes.



Con respecto al consumo de agua en las fincas de producción, es importante destacar que tanto SanLucar South Africa Citrus S.L.U. como SanLucar de Hoek Ltd. no se consideraron en la campaña 2018/ 2019 al no disponer de los datos, lo que explica el bajo consumo durante este año.

Consumo de agua (m³/ ha) en las fincas de producción.



Para la campaña 2020/2021 de la sociedad SanLucar South Africa Citrus S.LU. se ha tomado la misma cifra que la campaña anterior por no tener el dato de cierre de 2020/2021 en el momento de realizar el informe. Además, las fincas de España no se contemplaron en el ejercicio 2018/2019, al no ser material.

Con respecto al consumo de agua en Ecuador, hay que destacar que ha habido un cambio en la recogida de los datos. Esto se debe a que el contador de agua de la finca Santa Elena anteriormente estaba a nombre del antiguo propietario, aunque se estaba explotando desde SanLucar. Desde 2020/2021, se ha hecho efectivo el cambio de titular del contador de agua de esta finca, que pertenece a nuestra filial ecuatoriana Quilziolli S.A., por lo que se ha realizado un recálculo del agua consumida, y se ha incluido el consumo de esta finca durante la campaña 2019/2020 en el consumo de la campaña 2020/2021.

GRI 303-1

Vertido de aguas en función de su calidad y destino.

De acuerdo con las directrices establecidas por las guías GRI 2016, se ha identificado una sociedad perteneciente a SanLucar que produce aguas residuales: Lexkingsa S.A., en Ecuador. Aquí existen plantaciones de plátano, donde también se encuentra la estación de empaque, donde se produce agua residual.

El consumo de agua residual solamente varía si lo hacen las semanas de proceso. En la siguiente tabla se puede observar el volumen de agua residual producida por hectárea de producción:

	2018 - 2019	2019 - 2020	2020 - 2021
Semana de proceso	52	52	53
Volumen agua (m ³ por ha)	51,78	51,78	52,77

GRI 306-1



7.4. Uso del cultivo herbáceo entre líneas en plantaciones de Sudáfrica.

Desde mediados de 2021, SanLucar está probando el uso de cultivo herbáceo entre líneas en su finca de uvas De Hoek, en Sudáfrica. La utilización de un cultivo mixto de franjas arbóreas y franjas verdes o de floración con hierbas, gramíneas y flores de pradera, es un método muy antiguo que además es sostenible. Las raíces de las plantas herbáceas entre los frutales mejoran la aireación el suelo y descompactan el terreno; además esto permite que el suelo absorba y almacene más agua, así como que se reduzca la erosión. La erosión del suelo es la degradación del suelo, a menudo por la escorrentía del agua, el viento o el deshielo, en gran parte provocada por actividades humanas. La finca de uva De Hoek está situada en una ladera, lo que hace especialmente interesante el uso de cultivo entre líneas, ya que el riesgo de erosión es aún mayor en este caso debido a la pendiente del terreno. Además de todo ello, el cultivo entre líneas de plantas herbáceas también ayuda a suministrar al suelo importantes nutrientes una vez se han vuelto a incorporar al suelo, lo que a su vez beneficia al cultivo.

En una primera fase de prueba, se sembró cebada para las franjas verdes entre las viñas, ya que crece muy bien en el Cabo Occidental, donde se encuentra la finca De Hoek, cuando ésta se siembra en otoño/invierno. La cebada produce un buen sistema de raíces que protege el suelo. Además, se utilizaron virutas de madera como mantillo bajo las plantaciones de uva, lo que protege aún más el suelo y ayuda a conservar el agua.

La fase de prueba de las franjas verdes tiene una duración de dos años. Si los resultados son buenos, el método se extenderá a otras zonas de cultivo. Estamos convencidos de que el uso de franjas verdes y de floración entre nuestras cepas es un paso más hacia el cultivo sostenible.



7.5. Prueba con Transfesa Logistic.

SanLucar produce y distribuye alrededor de 90 variedades de fruta y verdura procedentes de 35 países productores de cinco continentes, a diferentes partes del mundo. Y, aunque la forma de transporte convencional es el transporte terrestre a nivel europeo mediante camión frigorífico, SanLucar decidió en 2021 probar el transporte ferroviario en colaboración con Transfesa Logistics, especialista en el transporte de mercancías por ferrocarril.

El objetivo de la prueba fue conocer y probar las ventajas de este tipo de transporte. Después de una primera carga de prueba, se nos ha abierto una nueva posibilidad para cierto tipo de cargas, ya que demostró que es posible transportar nuestros productos manteniendo los estándares de calidad, y contribuyendo positivamente al medioambiente.

El trayecto medio recorrido para mercancía dentro de Europa oscila entre 2000km y 3000km, y normalmente se transportan entre 22,5 y 24 toneladas de fruta y verdura. Entre febrero y abril de 2021, SanLucar inició la primera fase de prueba ferroviaria transportando 24 toneladas de cítricos desde Valencia (España) a Colonia (Alemania) en una combinación de camión y tren. La prueba consistió en cinco cargas de 32 palés cada una. Del total de 1885km recorridos, solo 85km, o un 4.5% del kilometraje total, se hicieron en camión.

Gracias a este primer intento, hemos aprendido en qué aspectos podemos mejorar para que el proceso sea más fluido. Por ejemplo, aprendimos que los tiempos de carga para el transporte por tren son mucho más cortos que para el transporte por camión y, por lo tanto, es necesaria una planificación y coordinación más precisa por adelantado.

Hay varios aspectos a tener en cuenta al transportar la mercancía, como la calidad del producto y la flexibilidad, ya que para nosotros lo más importante es poder ofrecer a nuestros clientes la mejor calidad y frescura posibles.

En el momento de escribir estas líneas, ya se puede confirmar que SanLucar seguirá desarrollando el transporte ferroviario de sus mercancías. Por ejemplo, desde octubre de 2021, SanLucar participará en la iniciativa “Mercancías al tren”, puesta en marcha por DB Cargo y Transfesa, entre otros. El objetivo es poner en valor el transporte de mercancías por ferrocarril y conseguir trasladar más carga al tren para disminuir la cantidad de emisiones de CO₂, contribuyendo a la protección del clima.



Otra colaboración para la protección del clima.

Para el transporte de nuestros productos, tenemos en cuenta a aquellas empresas que se preocupan por la sostenibilidad tanto como nosotros. Además de nuestra colaboración con Transfesa Logistics, también trabajamos con Delgo S.A., quienes usan vehículos propulsados por gas natural licuado (GNL).

El GNL es un combustible alternativo a los derivados del petróleo y tiene varias ventajas en favor de una transición energética sostenible. Entre sus principales beneficios, destaca que reduce la contaminación medioambiental, contribuyendo a una mejor calidad del aire, dado que emite menos partículas contaminantes que otros combustibles convencionales. Por ejemplo, el GNL

puede emitir hasta en un 20% y 30% las emisiones de dióxido de carbono (CO₂), contribuyendo también a la reducción del cambio climático.

Gracias a nuestra colaboración con Delgo, en el primer trimestre de 2021 hemos contribuido a una reducción de CO₂ equivalente a la que absorberían 1.286 árboles durante ese mismo periodo. Desde SanLucar, hemos contribuido a la reducción de 82 899,56 kg de CO₂ durante los meses de mayo y junio de 2021. Continuamos contribuyendo a esta reducción a través de nuestra colaboración con Delgo.



un mundo mejor

GNL TRANSPORTE SOSTENIBLE *Es posible*

CERTIFICADO DE REDUCCIÓN DE CO₂

SANLUCAR FRUIT, S.L

¡Enhorabuena por formar parte del programa **DELGO SOSTENIBLE!**

El uso de los vehículos propulsados por GNL en su día a día, durante **MAYO Y JUNIO 2021** ha supuesto un ahorro de:

4.089.876 g de CO₂

La reducción total de CO₂, gracias a clientes como vosotros, asciende a

82.899,56 kg

Seguiremos aumentando esta cifra juntos.

DELGO OPERADOR DE TRANSPORTE S.L





SanLucar

Taste the SUN 

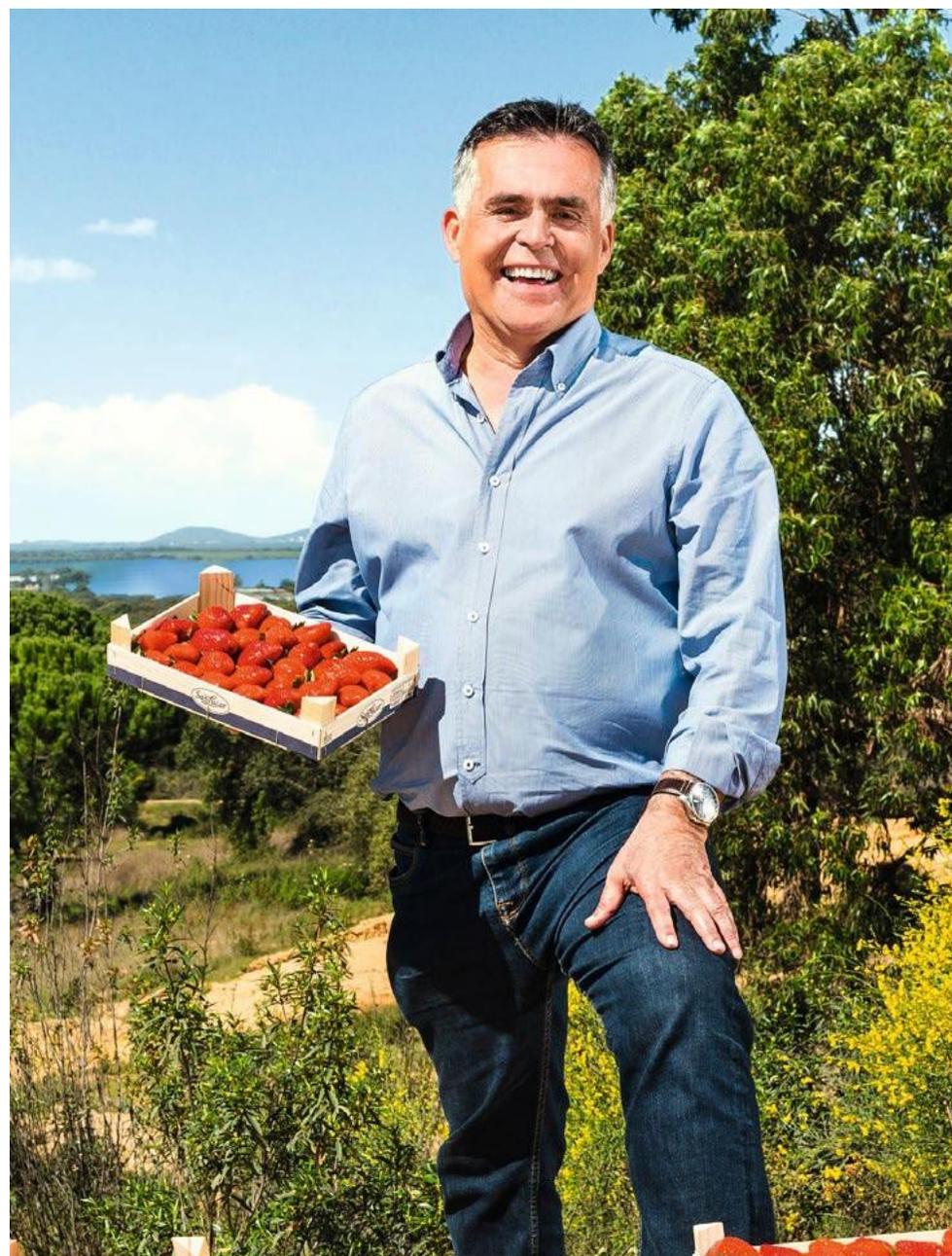
8. Proveedores de fruta y verdura y subcontratistas.

Para SanLucar, es prioritario el respeto y el bienestar de los trabajadores, no solo del personal contratado por nuestra empresa, sino también de los proveedores y subcontratistas in-house con los que trabajamos. El monitoreo de los proveedores y su enfoque ha cambiado mucho en los últimos 20 años, respondiendo a las exigencias legales, normas internacionales y expectativas de los consumidores. Por ello, en SanLucar estamos optimizando y haciendo más efectiva nuestra gestión de los proveedores y subcontratistas. Las expectativas de un sistema de control de proveedores han pasado de estar enfocadas únicamente en la calidad y disponibilidad del producto, así como en el cumplimiento de estándares de higiene y los límites máximos permitidos de residuos, a tener certificaciones sociales. Los gobiernos en distintos países están aprobando legislaciones para regular el monitoreo de las cadenas de valor, lo que conlleva una nueva revisión de los procesos, así como una adaptación de estos.

Por eso, estamos trabajando con un equipo multidisciplinario para poner nuestro sistema de monitoreo de la cadena de valor a la vanguardia. Esto nos ayuda a asegurarnos de que el compromiso de nuestros proveedores y subcontratistas con los derechos humanos y la sostenibilidad se alinea con el nuestro.



GRI 407-1 / 408-1 / 409-1



8.1. Monitoreo de proveedores de fruta y verdura.

Las actividades de SanLucar tienen lugar en diferentes partes del mundo, lo que implica terrenos, culturas y formas de trabajo muy diferentes las unas de las otras. Esto significa que gestionar los impactos sociales y medioambientales a lo largo de la cadena de valor puede ser todo un desafío. Por esto, en SanLucar hemos decidido asumir la responsabilidad de contribuir a reducir y mitigar estos impactos.

Este sistema evalúa tanto aspectos sociales como medioambientales, demostrando nuestro compromiso con los derechos humanos, los derechos de los trabajadores, y el respeto al medioambiente. Además, con él nos queremos situar a la vanguardia de la legislación prevista a nivel europeo de debida diligencia en materia de derechos humanos y medioambientales a lo largo de la cadena de valor.

Los objetivos de este sistema de monitoreo son:

- Garantizar que nuestros colaboradores cumplan con los requisitos sociales y medioambientales exigidos
- Guiarles hacia la consecución de los requisitos que se desean alcanzar
- Contribuir al objetivo de conseguir una cadena de valor justa, sostenible y transparente

Apostamos por el diálogo con los proveedores desde el principio para hacerles verdaderos colaboradores en un sistema de monitoreo eficaz y robusto. El compromiso de ambas partes e ir juntos hacia una cadena de valor transparente son los objetivos que nos hemos propuesto.

Las primeras pruebas del sistema, las hemos puesto en marcha con nuestros principales proveedores de fruta y verdura este año para conocer la respuesta y hacer los cambios necesarios. En esta fase nos están también ayudando a mejorarlos contribuyendo con su opinión y sugerencias de mejora.

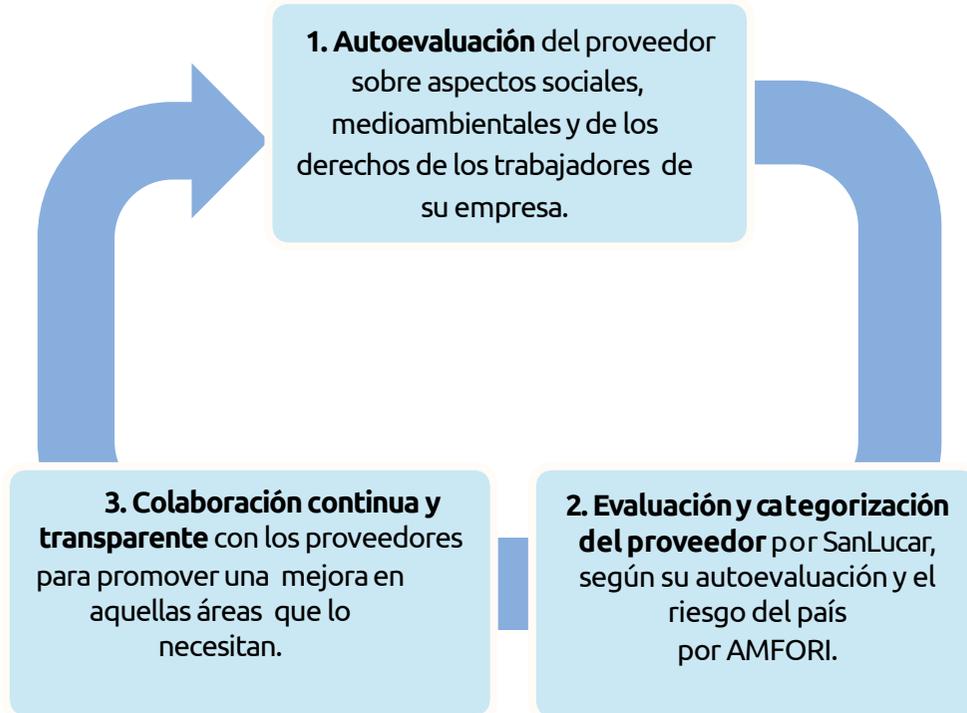
Posteriormente, se implementará el sistema de monitoreo en todos nuestros proveedores de fruta y verdura.

En este sistema, nuestros proveedores completan una autoevaluación, teniendo en cuenta aspectos tales como información general de la empresa, trabajo voluntario y protección de la infancia, condiciones laborales, salud y seguridad ocupacional, prácticas de buen gobierno y compromiso con el medioambiente. Una vez rellena la autoevaluación, nuestro departamento CR verifica el resultado y categoriza al proveedor, teniendo en cuenta el riesgo del país según el informe de AMFORI. El resultado final categoriza al proveedor según riesgo alto, medio y bajo.

A partir de este punto involucramos a los proveedores de forma activa y transparente a través de un informe de evaluación y la elaboración de un plan de acción. Apostamos por la mejora continua en colaboración.



Etapas del sistema de control de proveedores:



Gracias a que nuestra relación con nuestros principales proveedores de fruta y verdura está basada en la confianza y el continuo diálogo, esto nos está ayudando a mejorar el sistema de gestión.

8.2. Gestión de subcontratistas *in-house*.

Nuestros proveedores y subcontratistas *in-house* son todos aquellos proveedores de servicios y subcontratas que realizan sus tareas en las oficinas de la sede central, y la plataforma logística en España.

En un primer paso se categoriza a los subcontratistas según su frecuencia y tiempo de permanencia en nuestras instalaciones. Con esta información se les hace llegar un cuestionario de evaluación considerando aspectos de condiciones laborales, proceso de contratación y discriminación e igualdad entre otros. Lo que buscamos con la evaluación es conocer su compromiso con nuestro estándar y ayudarles a mejorar allí donde es necesario.





Taste the SUN 

9. Información financiera.

9.1. Información contable y fiscal

La información contable y fiscal detallada del Grupo y las diferentes sociedades, correspondiente al ejercicio terminado el 30 de junio de 2021, se puede consultar en la Memoria de las cuentas anuales consolidadas.

Las principales magnitudes en cuanto a resultados del grupo y aspectos fiscales han sido las siguientes:

Aspectos contables

Mamaritz es la sociedad dominante del Grupo Mamaritz, cuyas cuentas anuales consolidadas incorporan los estados financieros de las sociedades controladas por la misma, directa e indirectamente, a 30 de junio de cada ejercicio.

La aportación de beneficios consolidados de las sociedades que componen el Grupo, separado entre el resultado atribuible a la Sociedad Dominante y el resultado atribuible a los socios externos, durante el ejercicio anual terminado el 30 de junio de 2021 es la siguiente:

Sociedades Dependientes	Sociedad Dominante	Socios Externos	Total
Mamaritz, S.L.U.	(81.269,00)	-	(81.269,00)
The Roetzer Family, S.L.U.	(97.678,86)	-	(97.678,86)
SanLucar Flowers, GbmH	304.614,70	-	304.614,70
SanLucar Fruit, S.L.U.	4.687.264,69	-	4.687.264,69
SanLucar Fruit France, S.A.R.L.	221.845,74	-	221.845,74
SanLucar Vertrieb Deutschland, GmbH. (antes SanLucar Fruit Import, GmbH.)	(252.837,32)	-	(252.837,32)
SanLucar Fruit Import Netherlands, B.V.	6.210.854,77	-	6.210.854,77
Consorcio SanLucar Group, S.L.	12.390,13	435,00	12.825,13
SanLucar Deutschland GmbH.	468.269,33	155.258,40	623.527,73
SanLucar Obst & Gemüse Handels, GmbH.	383.979,75	368.921,72	752.901,47
SanLucar Fruit To Go, GmbH	97.083,50	97.083,50	194.167,00
SanLucar Manufaktur, GmbH	150.635,90	150.635,90	301.271,80
Victoria Fruit Handels, GmbH.	545.581,34	545.581,34	1.091.162,68
SanLucar Italia, S.R.L.	(683.377,41)	-	(683.377,41)
Frutta Natura, S.R.L. (antes SanLucar Italia Berries, S.R.L.)	(49.550,65)	-	(49.550,65)
La Cinqüème Saison, S.A.	2.504.326,72	2.406.117,83	4.910.444,55
Santa María Fruit, S.L.	(74.962,60)	(72.022,89)	(146.985,49)
SanLucar Tunisia, S.A.R.L.	(84.581,23)	-	(84.581,23)
SanLucar Services, S.A.R.L.	(191.340,55)	-	(191.340,55)
SanLucar Flor'alia, S.A.	(553.927,51)	-	(553.927,51)
SanLucar South Africa, (Pty), Ltd.	688.756,86	-	688.756,86
SanLucar South Africa Citrus Pty, Ltd.	(125.729,23)	399.509,90	273.780,67
SanLucar Ecuador, S.A.	43.531,97	-	43.531,97
Lexkingsa, S.A.	(62.702,32)	-	(62.702,32)
Quilziolli, S.A.	(628.951,11)	-	(628.951,11)
Les Perles du Desert, S.A.	(82.057,12)	-	(82.057,12)
SanLucar De Hoek (Pty), Ltd	(17.461,60)	(2.139,69)	(19.601,29)
Berry Selections, S.L.	(262,98)	(262,98)	(525,96)
Agrícola Dehesa de Baños, S.L.U. (antes Agrícola Uniqua, S.L.U.)	847.329,28	-	847.329,28
Shares Co. RH & SLServices, S.A.R.L.	(375.475,96)	-	(375.475,96)
SanLucar Morocco, S.A.R.L., Associe Unique	(30.297,55)	-	(30.297,55)
Looking4fruit, GmbH.	(4.236,56)	-	(4.236,56)
Uniqua Fruit, S.L.U. (antes Hortofrutícola Lucinala, S.L.U.)	18.977,89	-	18.977,89
Total	13.788.743,01	4.049.118,03	17.837.861,04

Aspectos fiscales

La carga fiscal soportada por cada una de las sociedades del Grupo por país con relación a su base imponible es la siguiente:

Sociedad del Grupo	BAI + Ajustes	GIS	%
España			
Mamaritz	-105.614,66	24.345,66	-23,05%
The Roetzer Family	406.152,94	-101.538,24	-25,00%
SanLucar Fruit	1.716.754,74	413.125,63	24,06%
SanLucar Factory	-	-	0,00%
Consortio SanLucar Group	12825,13	-	0,00%
Berry Selections	-525,95	-	0,00%
Santa María Fruit	-179.695,77	32.710,28	-18,20%
Dehesa de Baños	1.129.772,38	-282.443,10	-25,00%
Uniqua	25.303,86	-6.325,97	-25,00%
Francia			
SanLucar Fruit France	251.845,74	-	0,00%
Austria			
SanLucar Obst&Gemüse	1.013.969,57	-261.068,10	-25,75%
Fruit to Go	198.326,99	-4.160,00	-2,10%
SanLucar Manufaktur	301.271,80	-	0,00%
Victoria Fruit Handels	1.298.251,77	-207.089,10	-15,95%
Italia			
SL Italia	-683.377,41	-	0,00%
SL Italia Berries	-49.550,65	-	0,00%
Ecuador			
SL Ecuador	134.686,92	-91.154,95	-67,68%
Lexkingsa	-21.713,17	-40.989,15	188,78%
Quilziolli	-628.951,11	-	0,00%

Sociedad del Grupo	BAI + Ajustes	GIS	%
Túnez			
La Cinqüème Saison	4.000.905,20	-176.125,85	-4,40%
Shares & Co	-375.475,96	-	0,00%
Les Perles du Desert	-82.057,12	-	0,00%
SanLucar Tunisie	-84.367,23	-214	0,25%
SanLucar Tunisie Services	-191.126,55	-214	0,11%
SanLucar Flor'alia	-553.744,08	-183,43	0,03%

Sudáfrica			
SanLucar South Africa	968.464,31	-	0,00%
SanLucar South Africa Citrus	273.780,67	-	0,00%
SanLucar DeHoek	-299.308,74	-	0,00%

Alemania			
SanLucar Flowers, GmbH	-97.678,86	-	0,00%
SanLucar Vertrieb Deutschland	3.745.559,82	-385.347,14	-10,29%
SanLucar Deutschland	776.994,61	-153.466,88	-19,75%
Looking for Fruit	-4.236,56	-	0,00%

Marruecos			
SL Morocco	-30.297,55	-	0,00%

Holanda			
SanLucar Fruit Import Netherlands	8.255.074,77	-2.044.220,47	-24,76%

Total	21.122.219,85	-3.284.358,81	
Cifras CCAACC Mamartiz	21.122.219,85	-3.284.358,81	

*Se incluye el impuesto de sociedades devengado durante el ejercicio terminado el 30 de junio de 2021

9.2. Subvenciones públicas recibidas

De acuerdo con lo informado en la memoria consolidada, el movimiento habido en el epígrafe de subvenciones del estado de situación financiera consolidado durante el ejercicio anual terminado el 30 de junio de 2021, 2020 y 2019, así como los resultados imputados al estado consolidado del resultado integral, se detallan a continuación (en euros):

Ejercicio 2020-2021

Organismo	Cuantía Inicial	Saldo Inicial	Adiciones netas del ejercicio	Trasposos a resultados	Saldo Final
Organismos tunecinos	1.732.242,30	730.185,73	181.317,67	(157.475,62)	754.027,78
Total	1.732.242,30	730.185,73	181.317,67	(157.475,62)	754.027,78

Ejercicio 2019-2020

Organismo	Cuantía Inicial	Saldo Inicial	Adiciones netas del ejercicio	Trasposos a resultados	Saldo Final
Organismos tunecinos	1.550.924,64	990.367,47	(103.110,31)	(157.071,42)	730.185,73
Total	1.550.924,64	990.367,47	(103.110,31)	(157.071,42)	730.185,73

Ejercicio 2018-2019

Organismo	Cuantía Inicial	Saldo Inicial	Adiciones netas del ejercicio	Trasposos a resultados	Saldo Final
Organismos tunecinos	1.652.942,05	1.122.095,20	12.277,12	(144.004,86)	990.367,47
Total	1.652.942,05	1.122.095,20	12.277,12	(144.004,86)	990.367,47

El importe registrado en el epígrafe "Imputación de subvenciones de inmovilizado no financiero y otras" de la cuenta de pérdidas y ganancias consolidada de los ejercicios anuales terminados el 30 de junio de 2021, 2020 y 2019, asciende a 157.475,62, 157.071,42 euros y 144.004,86 euros, respectivamente.

En los ejercicios indicados, las subvenciones de capital más significativas recibidas por el Grupo provienen de las concedidas por organismos tunecinos a sociedades dependientes ubicadas en dicho país. A la fecha de cierre de los ejercicios anuales terminados el 30 de junio de 2021, el 30 de junio de 2020 y el 30 de junio de 2019, el Grupo había cumplido con todos los requisitos necesarios para la percepción y disfrute de las subvenciones detalladas anteriormente.

Anexo 1. Próximos pasos.

Estado compromisos Estado de Información No Financiera 2020/2021			
Acción	Objetivos a conseguir	Fecha prevista	Estado actual
Plan de Igualdad	Elaborada una nueva evaluación del plan actual.	diciembre 2022	En proceso
Gestión de riesgos DDHH	Evaluar los riesgos basados en los DDHH ya identificados para el grupo.	diciembre 2022	En proceso. Ver capítulo 3.3
Mapeo y diálogo Stakeholders	Mapeo de los stakeholders prioritarios elaborado.	diciembre 2022	En proceso
Análisis materialidad	Desarrolladas las encuestas y planificadas las reuniones para el análisis de materialidad.	diciembre 2022	En proceso
Revisión Código Ético	Revisado y actualizado el Código Ético del grupo.	abril 2022	Retomando el proceso en enero 2022. Estuvo parado debido a que hubo una discrepancia de opiniones sobre el alcance. Se prevé tener el Código Ético para abril 2022
Evaluación y monitoreo de proveedores de fruta y verdura	Análisis del procedimiento con un grupo de trabajo interdepartamental. Definición de las mejoras. Implementado el proyecto piloto.	junio 2022	En proceso
Sistemas tecnológicos, de la información y ciberseguridad.	Mejora de los sistemas tecnológicos de la compañía y de ciberseguridad.	junio 2022	En proceso
Código de Conducta	Complementar el Código Ético contemplando la revisión de los valores corporativos.	diciembre 2023	A la espera de la definición de los nuevos valores
Mejora de la comunicación interna	Implementación de un nuevo sistema que facilite la comunicación interna hacia los empleados.	diciembre 2023	En búsqueda de un ERP

Anexo 2. Sociedades del Grupo.

Sociedades del Grupo	Sociedades participadas		Indicadores GRI reportados			
	Sociedad dominante	Socios externos	Estándares Universales (serie 100)	Económicos (serie 200)	Ambientales (serie 300)	Sociales (serie 400)
España						
Mamaritz, S.L.U.	X		X			
The Roetzer Family, S.L.U.	X		X			
SanLucar Fruit, S.L.U.	X		X	X	X	X
Consortio SanLucar Group, S.L.	X	X	X			
Berry Selections, S.L.			X			
Santa María Fruit, S.L.	X	X	X		X	X
Uniqua Fruit, S.L.U.	X		X			
Agrícola Dehesa de Baños, S.L.U.	X		X		X	X
Alemania						
Looking for Fruit GmbH	X		X			
SanLucar Vertrieb Deutschland GmbH	X		X	X	X	X
SanLucar Deutschland GmbH	X		X	X		X
SanLucar Fruit & Juice GmbH			X			
SanLucar Flowers GmbH	X		X			X
Holanda						
SanLucar Fruit Import Netherlands BV	X		X			X
Francia						
SanLucar Fruit France, S.A.R.L.	X		X		X	X

Austria						
SanLucar Obst&Gemüse GmbH	X	X	X	X	X	X
Fruit to Go, GmbH	X	X	X			X
Victoria Fruit Handels, GmbH	X	X	X			X
SanLucar Manufaktur GmbH	X	X	X			X
Italia						
SanLucar Italia, S.R.L.	X		X			X
Frutta Natura, S.R.L.	X	X	X			
Túnez						
La Cinquième Saison, S.A.	X	X	X	X	X	X
Shares & Co RH & Services, S.A.R.L.	X		X			
Les Perles du Desert, S.A.	X		X			X
SanLucar Tunisie, S.A.R.L.	X		X		X	
SanLucar Services, S.A.R.L.	X		X			
SanLucar Flor'alia, S.A.	X		X	X	X	X
Ecuador						
SanLucar Ecuador, S.A.	X		X			X
Lexkingsa, S.A.	X		X	X	X	X
Quilziolli, S.A.	X		X	X	X	X
Marruecos						
SL Morocco, S.A.R.L.	X		X			X

Sudáfrica						
SanLucar South Africa, (Pty) Ltd	X		X			X
SanLucar South Africa Citrus (Pty) Ltd	X	X	X	X	X	X
SanLucar DeHoek (Pty) Ltd	X	X	X	X	X	X
SanLucar Patensie (Pty) Ltd			X			



Anexo 3. Superficie de fincas, almacenes y oficinas.

A continuación, se muestra la superficie total por país para las fincas, almacenes u oficinas que se tienen en consideración para el cálculo de los indicadores medioambientales.

Oficinas y almacenes	
País	Superficie (m ²)
España	11.000
Alemania	10.466
Austria	1.153

Fincas	
País	Superficie (ha)
España	209,85
Ecuador	163,00
Sudáfrica	521,98
Túnez	87,79



Anexo 4. Resumen indicadores GRI.

GRI Standards	ODS	Principios Pacto Mundial	Definición GRI Estándar	Resultado 2020/2021
102-1			Nombre de la organización	SanLucar es el nombre del grupo empresarial, cuya matriz es Mamaritz S.L.U. El informe es elaborado desde SanLucar Fruit S.L.U Ver capítulo 2.5
102-2			Actividades, marcas, productos y servicios	En SanLucar nos dedicamos a la importación, exportación y comercialización de diferente fruta y verdura, de diferentes orígenes a múltiples destinos. Ver capítulo 2.2
102-3			Ubicación de la sede	Sede central: Serra Llarga 24, 46530 Puzol (Valencia, España) Ver capítulo 2.5
102-4			Ubicación de las operaciones	Ver capítulo 2.4
102-5			Propiedad y forma jurídica	Ver capítulo 2.2
102-6			Mercados servidos	Ver capítulo 2.4
102-8	8, 10	1, 2, 3, 4, 5, 6, 10	Información sobre empleados y otros trabajadores	Ver capítulo 5
102-10			Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	Ver capítulo 2.7
102-12		1, 2	Iniciativas externas	Ver capítulo 6

GRI Standards	ODS	Principios Pacto Mundial	Definición GRI Estándar	Resultado 2020/2021
102-13			Afiliación a asociaciones	Red Española del Pacto Mundial, UPJ e.V. Netzwerk für Corporate Citizenship und CSR, AEBE (Asociación de Exportadores de Banano del Ecuador), respAct Österreich.
102-14			Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	Ver Carta de renovación
102-15			Una descripción de los principales impactos, riesgos y oportunidades	Ver capítulos 2.5 y 2.6
102-16	16		Descripción de los valores, principios, estándares y normas de conducta de la organización	Ver Misión, Visión, Valores y Código Ético capítulos 2.1, 3.3 y 3.4
102-17			Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	Ver capítulo 5
102-18			Estructura de gobernanza	<p>En marzo de 2020, Walter Reifenröther ha tomado la posición de Managing Director y lidera el Leadership team, reportando a Stephan Rötzer. A principios de 2021, se incorporó Armin Rehberg como CEO de Operaciones con especial dedicación a la actividad de ventas de la compañía.</p> <p>La compañía la lideran Armin y Walter, reportando a Stephan como fundador y presidente del Grupo SanLucar. Jorge seguirá apoyando a Stephan en esta función como cofundador del grupo.</p>

GRI Standards	ODS	Principios Pacto Mundial	Definición GRI Estándar	Resultado 2020/2021
102-23	16		Presidente del máximo órgano de gobierno	Ver capítulo 2.7
102-32			Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración	Ver capítulo 1
102-40			Lista de grupos de interés	Ver capítulo 2.3
102-41	8	1, 2, 3, 4, 5, 6	Acuerdos de negociación colectiva	Ver capítulo 3.4
102-44			Temas y preocupaciones clave mencionados	El CIA (Comité de trabajadores) ha recibido los siguientes temas y preocupaciones: rotación del personal, disponibilidad de más cubiertos en la cocina, inseguridad entre empleados por el COVID al trabajar en la oficina, definición de bandas salariales.
102-45			Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	Ver capítulo 2.7
102-50			Periodo objeto del informe	1 de julio 2020 - 30 de junio 2021
102-51			Fecha del último informe	1 de julio 2019 - 30 de junio 2020

GRI Standards	ODS	Principios Pacto Mundial	Definición GRI Estándar	Resultado 2020/2021
102-45			Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	Ver capítulo 2.7
102-50			Periodo objeto del informe	1 de julio 2020 - 30 de junio 2021
102-51			Fecha del último informe	1 de julio 2019 - 30 de junio 2020
102-52			Ciclo de elaboración de informes	Anual
102-53			Punto de contacto para preguntas sobre el informe	communicationcr@sanlucar.com
103-2		1, 2, 4, 5, 6, 7, 9	El enfoque de gestión y sus componentes	A lo largo de todo el informe
201-1	2, 5, 7, 8, 9	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9	Valor económico directo generado y distribuido	Ver capítulo 9
203-1	2, 5, 7, 9, 11	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9	Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	Ver capítulo 6.1

GRI Standards	ODS	Principios Pacto Mundial	Definición GRI Estándar	Resultado 2020/2021
204-1	1, 8	1, 2, 3, 4, 5, 6	Proporción de gasto en proveedores locales	Austria: 19,33%, Sudáfrica: 100%, Ecuador: para las sociedades Lexkingsa SA y SanLucar Ecuador SA 100%. Para la sociedad Quilziolli SA no se puede mostrar por datos incompletos. España, Alemania y Túnez: no se pueden mostrar por datos incompletos.
205-2	16	1, 2, 3, 4, 5, 6, 10	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Ninguna sociedad del Grupo ha registrado casos de corrupción.
302-1	7, 8, 12, 13	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9	Consumo energético dentro de la organización	Ver capítulo 7
303-1	6	1, 2, 7, 8, 9	Extracción de agua por fuente	Ver capítulo 7
304-1	6, 14, 15	1, 2, 7, 8, 9	Centros de operaciones en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor	Ninguna de nuestras superficies de producción se encuentra en zonas protegidas

GRI Standards	ODS	Principios Pacto Mundial	Definición GRI Estándar	Resultado 2020/2021
306-1	6, 12, 14	1, 2, 7, 8, 9	Vertido de aguas en función de su calidad y destino	Ver capítulo 7 Nota: en el informe no está reflejado el volumen de vertido de aguas según su calidad y destino
306-2	3, 6, 12	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10	Residuos por tipo y método de eliminación	Ver capítulo 7
308-1		7, 8, 9	Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	100%
401-1	5, 8, 10	1, 2, 3, 4, 5, 6, 10	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	Ver capítulo 5
401-2	3, 5, 8	1, 2, 3, 4, 5, 6, 10	Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	En todos los países se aplican los mismos beneficios definidos independiente si el contrato es a tiempo completo o parcial.
401-3	5, 8	1, 2, 3, 4, 5, 6	Permiso parental	Ver capítulo 5
403-1	8	1, 2, 3, 4, 5, 6	Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad	Ver capítulo 3.4

GRI Standards	ODS	Principios Pacto Mundial	Definición GRI Estándar	Resultado 2020/2021
403-2	3, 8	1, 2, 3, 4, 5, 6, 10	Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	Ver capítulo 5
404-1	4, 5, 8	1, 2, 3, 4, 5, 6	Promedio de horas de formación al año por empleado	Ver capítulo 5
405-1	5, 8	1, 2, 3, 4, 5, 6	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	Ver capítulo 5
406-1	5, 8, 16	1, 2, 3, 4, 5, 6, 10	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	No hubo casos en ninguna de las filiales.
407-1	8	1, 2, 3, 4, 5, 6	Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	Ver capítulo 3.3

GRI Standards	ODS	Principios Pacto Mundial	Definición GRI Estándar	Resultado 2020/2021
408-1	8, 16	1, 2, 3, 4, 5, 6, 10	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	Ver capítulo 3.3
409-1	8	1, 2, 3, 4, 5, 6	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	Ver capítulo 3.3
410-1	16	1, 2, 3, 4, 5, 6, 10	Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	En los países donde hay personal de seguridad no hubo formación.
411-1	2	1, 2, 7, 8, 9	Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas	La organización no opera en regiones donde hay pueblos indígenas.
412-1		1, 2, 4	Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos	Ver capítulo 3.3

GRI Standards	ODS	Principios Pacto Mundial	Definición GRI Estándar	Resultado 2020/2021
412-2		Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos	<p>El número total de horas, durante el periodo objeto del informe, dedicadas a la formación en políticas o procedimientos sobre derechos humanos y aspectos de los derechos humanos relevantes para las operaciones.</p> <p>El porcentaje de empleados que, durante el periodo objeto del informe, reciben formación en políticas o procedimientos sobre derechos humanos y aspectos de los derechos humanos relevantes para las operaciones.</p>	<p>Ver capítulo 5</p>
413-1		8, 9	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	<p>España: Cocina Solidaria El Puchero y reparto a domicilio de alimentos y productos de higiene durante la pandemia en la ciudad de Valencia. Ecuador: Refuerzo Escolar en la escuela primaria Miguel Suárez Seminario de Pueblo Viejo y formación virtual durante la pandemia. Alemania: Formación Dual en</p> <p>España: Técnico/a en Comercio Exterior y Mayorista. Túnez: adecuación de las instalaciones sanitarias y espacios comunes para los empleados. Provisión de sanidad para empleados.</p> <p>Ver capítulo 6</p>

GRI Standards	ODS	Principios Pacto Mundial	Definición GRI Estándar	Resultado 2020/2021
414-1	5, 8, 16	1, 2, 3, 4, 5, 6, 10	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	Ver capítulo 3
416-2		1	Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios	No ha habido ningún incumplimiento
417-1	12	7, 8, 9	Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios	100% de los productos están sujetos a la información requerida. Regulado, entre otras, por la norma y especificaciones de etiquetado UE 543/2011 o UNECE 2011 y UE 1169/2011. Además de por las certificaciones IFS, QS, ISO 9001 y la legislación vigente.
417-3	16	1, 2, 3, 4, 5, 6, 10	Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing	No ha habido ningún incumplimiento.
419-1	16	1, 2, 3, 4, 5, 6, 10	Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	No ha habido ningún incumplimiento.



Taste the SUN 