



Taste the SUN 

Memoria de sostenibilidad 2022

Pie de imprenta

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

Para 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.

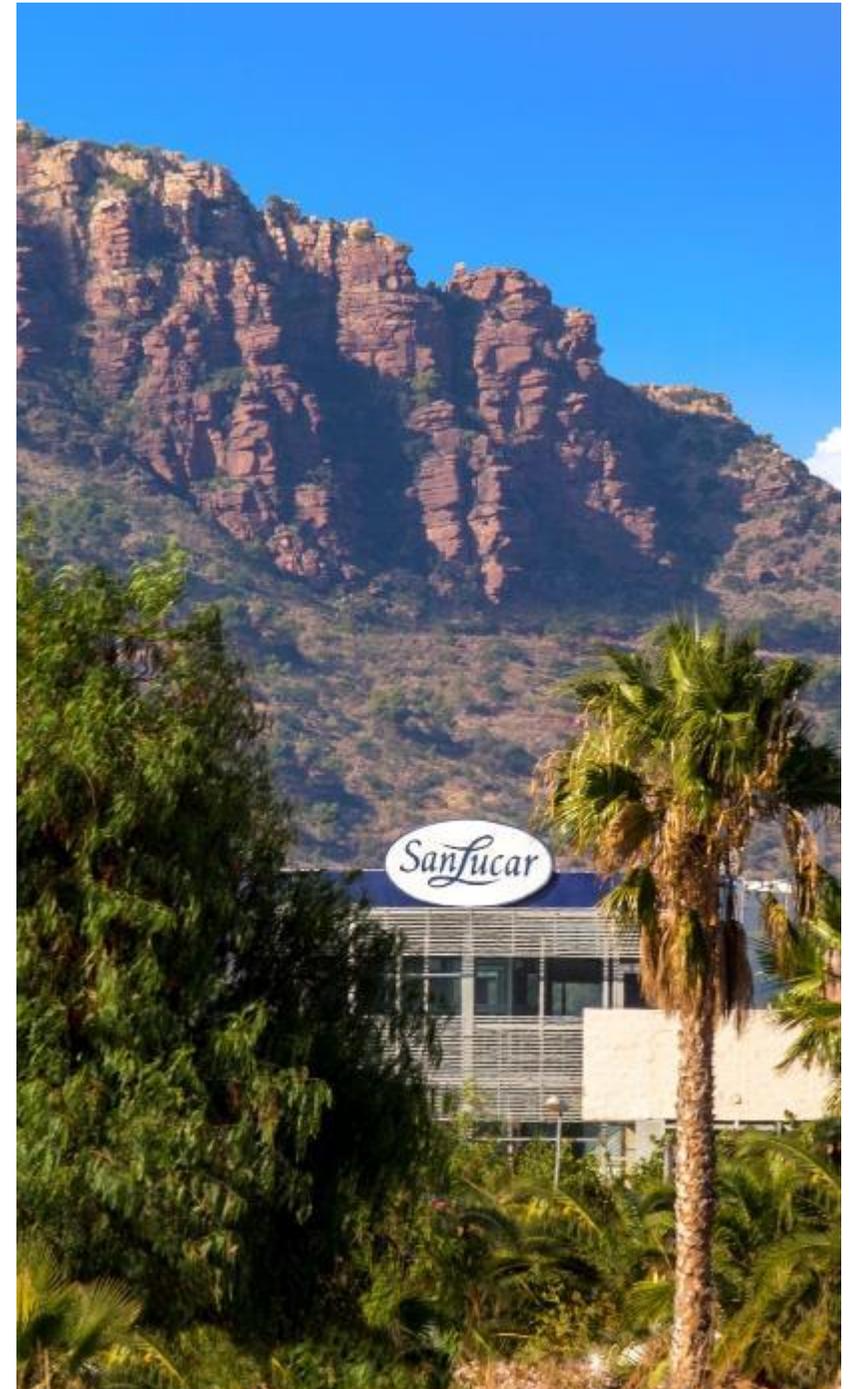
Todos los derechos reservados.

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 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.	4
3. Buen gobierno y transparencia.	17
4. Nuestro compromiso con el desarrollo sostenible.	25
5. Nuestros empleados.	35
6. Desarrollo de la comunidad.	61
7. Medioambiente.	76
8. Información financiera.	88



Carta de renovación.



Estimados amigas y amigos de SanLucar,

Durante más de una década, cada año, hemos estado compartiendo nuestra Memoria de Sostenibilidad contigo. Estamos encantados de presentarte de nuevo nuestra Memoria correspondiente al 2022, siguiendo los estándares del Global Reporting Initiative (GRI) y la Ley de Reporte No Financiero de España (Ley 11/2018).

El 2022 fue un año de nuevas regulaciones ASG en todos los niveles, desafíos en la cadena de suministro e inestabilidad geopolítica. A pesar de todo esto, logramos un ligero crecimiento en volumen y en facturación. Abrimos nuevos mercados e introdujimos productos innovadores, como nuestros helados SanLucar aptos para veganos, como muestra de nuestro compromiso.

La sostenibilidad ya no es solo una tendencia, sino una realidad que está impulsando estrategias tanto gubernamentales como empresariales. Destacamos la importancia de avanzar en la debida diligencia en temas de derechos humanos en toda nuestra cadena de suministro, la relevancia de la información en sostenibilidad y la evolución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Este contexto nos empuja a evaluar nuestros procesos y modelo de negocio en colaboración con consultores especializados en sostenibilidad. Hemos realizado un exhaustivo análisis de los criterios ASG en todo el grupo SanLucar, identificando áreas fuertes y oportunidades de mejora. Actualmente, estamos definiendo nuestra estrategia de sostenibilidad y compartiremos más detalles contigo en la próxima Memoria.

El compromiso y profesionalidad de nuestros cerca de 3.500 empleados en todo el mundo son la base de nuestros resultados positivos año tras año. Seguimos trabajando en su desarrollo personal, formación, igualdad y diversidad, salud y seguridad laboral, así como en la revisión de sus salarios.

La naturaleza es nuestra aliada por lo que seguimos invirtiendo en digitalización y nuevas tecnologías en nuestros campos. Optamos por herramientas que maximicen el valor añadido y optimicen nuestras operaciones a favor de la sostenibilidad agrícola. Nuestras relaciones a largo plazo con maestros agricultores y proveedores nos ayudan a construir operaciones eficientes adaptadas a los desafíos futuros.

Nos enorgullece cumplir nuestro compromiso con las comunidades donde operamos a través de iniciativas respaldadas por nuestro programa DREAMS. Invertimos en educación de calidad en España, Túnez y Ecuador. En Valencia (España), junto a nuestros socios, apoyamos a Cocinas Solidarias como El Puchero, y en Sudáfrica inauguramos una Tienda Comunitaria en nuestra finca De Hoek para los empleados. Todas estas acciones son posibles gracias a alianzas sólidas, a personas comprometidas y a la colaboración de nuestros clientes.

¡Esperamos que encuentres la lectura interesante!

Saludos soleados,
Stephan Rötzer
Fundador y CEO del Grupo SanLucar

GRI 2-22





Taste the SUN 

1. Acerca de la Memoria de Sostenibilidad.

1. Acerca de la Memoria de Sostenibilidad.

Ya que en SanLucar consideramos fundamental la comunicación de nuestras actividades, proyectos y resultados, hemos trabajado para mejorar su visibilidad y transparencia siguiendo las recomendaciones y exigencias de las legislaciones nacionales y europeas.

La presente Memoria recopila la información y los resultados del Grupo en relación con los criterios ASG (ambientales, sociales y de gobernanza) y con la estructura de la compañía. Toda la información se basa en las recomendaciones del Pacto Mundial y en la Ley 11/2018, que regula la información no financiera en España. También refleja nuestro compromiso con los 10 Principios del Pacto Mundial y con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas. Cubre el período del 1 de enero al 31 de diciembre de 2022 y acompaña a las cuentas anuales y al informe de gestión consolidado del ejercicio de 2022.

Las sociedades mencionadas en esta Memoria se detallan en el anexo "Sociedades del Grupo". La sociedad madre, Mamaritz S.L.U., es referida como "Grupo" o "SanLucar" a lo largo de la Memoria.

Para realizar esta Memoria, nos hemos basado en los Estándares Global Reporting Initiative (GRI) de 2016, 2018 y 2021, según las actualizaciones disponibles en el momento de la evaluación. La tabla GRI al final de la Memoria facilita la búsqueda de contenidos y se incluyen recuadros en todo el documento.

La selección de los Estándares GRI se basa en el análisis de la actividad del Grupo en los países en los que opera y también en su impacto tanto social como ambiental, relevantes para los grupos de interés definidos.

En los casos en los que no se disponía de datos consolidados o de datos para ciertas sociedades, se indica junto a las gráficas o junto a las tablas. En indicadores con cambios de criterio, no se muestran datos comparativos debido a la falta de comparabilidad.



La compañía Luis Caruana & Asociados, S.L. ha verificado esta Memoria por solicitud de SanLucar, asegurando fiabilidad y consistencia en la información publicada. La verificación cumple con los estándares internacionales de encargos de aseguramiento, con la guía de verificación de información no financiera en España, y también incluye objetivos, alcance, procedimientos y conclusiones. Esta, implicó reuniones con el personal, análisis de procesos, revisión de contenido e inspección mediante pruebas, y carta de manifestación de administradores y dirección.

La elaboración de la Memoria involucró a las sociedades del grupo y a los responsables de áreas a través de reuniones, entrevistas y recolección de indicadores. También se consideraron los intereses y las expectativas de los grupos de interés.

La Memoria estará disponible, durante al menos cinco años, en www.sanlucar.com tras su aprobación por el Registro Mercantil. El Departamento de Comunicación y CR redactó la Memoria, y, tras verificación externa, la alta dirección aprobó la Memoria de Sostenibilidad 2022 para su publicación.



Taste the SUN 

2. Conoce SanLucar.

2.1 Visión, misión, valores y código ético

A veces necesitamos tomarnos un tiempo para nosotros mismos. Parar, reflexionar sobre quiénes somos, repensarnos y redefinir nuestro sentido de ser y la huella que queremos dejar. Esta práctica se realiza también en las empresas para que no pierdan su esencia; aquello que las caracteriza y que las hace únicas. Este año, hemos realizado este ejercicio en SanLucar y el resultado ha sido la redefinición de nuestros valores corporativos.

SanLucar es una gran compañía con sedes a lo largo y ancho de todo el mundo. En mayo de 2022, nos propusimos un gran reto: lanzar simultáneamente en todas nuestras filiales una campaña de comunicación que hiciera llegar los nuevos valores de la compañía a nuestros más de 1.400 empleados. Una campaña traducida a 5 idiomas y dirigida a todas nuestras sedes: Alemania, Austria, Chile, Costa Rica, Ecuador, Emiratos Árabes, España, Holanda, Italia, Marruecos, Reino Unido, Sudáfrica y Túnez.

Un equipo multidisciplinar, compuesto por las áreas de Communication&CR, IT, Marca, Office Management y Recursos Humanos, se ha encargado de desarrollar, coordinar e implementar todo lo necesario. Para asegurarnos de que la campaña llegaba correctamente a todos los departamentos de SanLucar, se ha definido una red de Champions, un total de 70 SanLucarians que actuaron como embajadores de la campaña de valores de la compañía. Además, se ha utilizado una nueva herramienta de comunicación interna, accesible a todos los SanLucarians: Workvivo. Durante 6 semanas se han realizado acciones tanto en vivo (cartelería, postales, camisetas, stickers, bolis, piruletas, bolsas de celulosa, gorras, pines o actividades en la fiesta de verano) como online (a través de Workvivo, LinkedIn y Outlook, mediante vídeos, pantallas de bloqueo de los ordenadores e, incluso, con la creación de memes). El resultado ha sido que más del 80% de los SanLucarians se sintieron bien informados con una puntuación de 4,05 sobre 6 respecto a la nueva aplicación de comunicación interna.

Así pues, nuestra visión y nuestra misión permanecen inalteradas:

Visión: Aportar al mundo salud, naturalidad y alegría de vivir.

Misión: Suministrar a todo el mundo las frutas, verduras, zumos y *smoothies* más frescos y deliciosos, sin olvidar las flores más hermosas. Y hacerlo de manera que podamos estar orgullosos.



GRI 2-23



Nuestros valores



Actuamos siempre con respeto.

Se trata de crear un entorno de trabajo positivo que contribuya a una cultura construida sobre relaciones consistentes basadas en la confianza y en el respeto, abrazando las diferencias y permitiendo que los demás expresen su punto de vista. Esto nos inspira para alcanzar objetivos comunes.

Nuestro principio es actúa con respeto.

Nuestro lema es respeto a mí mismo, nuestro respeto hacia los demás, recibo respeto a cambio.



Nos esforzamos por conseguir un cambio positivo.

Nuestro crecimiento constante se basa en evolucionar y en mejorar, puesto que nos esforzamos por revolucionar el mundo de las frutas y las verduras. Por esta razón, tenemos siempre la mente abierta y no rehuimos nunca los cambios positivos o las nuevas oportunidades, ya que solo podemos mantener nuestros altos niveles de excelencia mostrándonos proactivos, creativos y dispuestos a abrazar lo nuevo. Al mismo tiempo, no olvidamos nunca que nuestras tradiciones y la historia de SanLucar son los pilares fundamentales de nuestra cultura.

Nuestro principio es bienvenido el cambio.

Nuestro lema es soy curioso y acepto lo nuevo como una oportunidad.



Nos apasiona todo lo que hacemos.

La pasión es el motor que impulsa todo lo que hacemos y cómo actuamos, y nos enorgullece hacerlo en armonía con las personas y la naturaleza. Vivir esta pasión nos ayuda a mantener la visión y la misión de nuestra empresa.

Nuestro principio es sé apasionado.

Nuestro lema es viento verdadera pasión por lo que hago y por quiénes somos.





Nos centramos en el consumidor.

Para ser la principal marca de calidad premium y el socio comercial líder en nuestros mercados, debemos ser capaces de responder a las necesidades y a los deseos de nuestros consumidores, adaptando nuestra gama de productos a los gustos y a los estilos de vida cambiantes. Estamos a la vanguardia de las innovaciones dentro del sector hortofrutícola, aportando siempre nuestros conocimientos y ofreciendo experiencias únicas al consumidor. Escuchamos con atención a nuestros clientes y conectamos plenamente con ellos para comprender sus necesidades e implementar las acciones, los servicios y los desarrollos que mejor atiendan esas necesidades.

Nuestro principio es haz feliz al consumidor.

Lema: Conozco al consumidor y soy consciente de sus necesidades.



Consideramos a nuestros maestros agricultores como parte de nuestra familia SanLucar.

¡Estamos todos juntos en esto! Trabajar en equipo con nuestros agricultores garantiza el éxito a largo plazo para todos nosotros. Los valoramos y respetamos por ser la base de nuestra cadena de valor. Construir relaciones consistentes basadas en la colaboración, la responsabilidad mutua y la confianza nos permite alcanzar objetivos comunes.

Nuestro principio es honra a nuestros maestros agricultores.

Nuestro lema es me comprometo a fomentar la cooperación.



Código ético

Nuestro compromiso con los Derechos Humanos es público y se evidencia en nuestro Código Ético. Este documento se fundamenta en los requisitos de la Norma Internacional SA8000, así como en los 10 Principios del pacto mundial de las Naciones Unidas y los convenios de la OIT (Organización Internacional del Trabajo). Los compromisos adoptados en el Código Ético los trasladamos a nuestros agricultores y proveedores, que al trabajar con SanLucar se comprometen a cumplir con ellos. El Objetivo de Desarrollo Sostenible 16 “Paz, justicia e instituciones sólidas” está directamente relacionado con la meta que perseguimos con el desarrollo, divulgación e implementación de nuestro Código Ético: lograr la protección de la infancia, la igualdad, unas condiciones de trabajo justas y dignas, que se trabaje siguiendo las normas de seguridad laboral y salud, la anticorrupción, así como la protección del medioambiente.

El código está disponible públicamente en nuestro sitio web.



GRI 2-23



2.2 Modelo de negocio del grupo

El grupo SanLucar opera en el sector agrícola y está especializado en la producción, importación, exportación y comercialización de fruta y verdura de alta calidad a nivel mundial. Nuestro modelo de negocio se diferencia por nuestra marca SanLucar, la marca premium de referencia en el sector de la fruta y la verdura. Comercializamos más de 100 tipos de fruta y verdura procedentes de más de 35 países bajo el concepto SanLucar, siendo la marca con la gama más amplia. En marca SanLucar, buscamos el valor añadido en cada paso del proceso, desde la selección de variedades hasta nuestros conceptos de punto de venta. Representa alrededor del 40% de nuestras ventas. Para poder vender todo el árbol y durante toda la campaña, aunque la fruta no cumpla los requisitos de nuestra marca, completamos la oferta premium con programas en calidad estándar en otras marcas.

Nuestro mercado tradicional en Alemania, Austria y Benelux sigue representando 75% de nuestras ventas. Además, estamos creciendo en el este de Europa, España, Inglaterra, Escandinavia, Italia, Canadá y Oriente Medio, y expandiéndonos hacia los mercados de Francia, Asia y Estados Unidos. Aparte de la gama completa de fruta y verdura fresca, el porfolio incluye smoothies, zumo, fruta, y ensalada preparada “ready-to-eat” y aceite de oliva. Desde enero de 2021, hemos ampliado nuestra gama de productos para incluir plantas y flores a través de SanLucar Flowers. Estos productos representan alrededor del 5% de nuestras ventas.



Para poder ofrecer calidad premium, contamos con nuestras fincas y Master Growers, la “Producción SanLucar”. Nuestras fincas se encuentran en zonas particularmente aptas para nuestros productos en España, Túnez, Sudáfrica, Perú, Chile y Ecuador. Nuestros Master Growers se encuentran en diferentes países europeos y en Marruecos, y ponen una increíble pasión, esfuerzo y conocimiento en su especialización. Son clave para nuestro éxito, porque con ellos aprendemos todos los días.

Somos conscientes de que algunas de las zonas en las que estamos presentes son países en vías de desarrollo. Por ello, junto a 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 para los empleados, sus familias y las comunidades locales, ya que a menudo son las pequeñas acciones las que consiguen mejorar de forma perceptible y duradera la calidad de vida de las personas. En el capítulo 6 se explicarán con más detalle todos los proyectos que se llevan a cabo en los diferentes países.

2.3 Entorno empresarial

El sector agroalimentario es un sector sujeto a incertidumbres y factores que no siempre se pueden planificar o prevenir (por ejemplo, las condiciones climáticas pueden variar considerablemente de un año a otro), y esto es importante tenerlo en cuenta a la hora de gestionar la compañía ya que tenemos la gran responsabilidad de ofrecer a millones de personas en todo el mundo el acceso a una nutrición básica y de calidad, garantizando en el proceso la seguridad alimentaria.

En SanLucar, la innovación y la modernización tecnológica nos ayudan a dar soluciones a estas nuevas demandas y exigencias tanto del sector como de la sociedad. Es por eso por lo que estamos trabajando para aumentar la conectividad con todos los actores de nuestra cadena de valor, implementando plataformas comunes y análisis Big Data.

Asimismo, vemos las nuevas tendencias y requerimientos legales en materia de sostenibilidad como una oportunidad para crear valor con nuestros grupos de interés y, sobre todo, con nuestros clientes y consumidores. La pandemia aceleró la evolución hacia un perfil de consumidor mucho más preocupado por el bienestar y la huella ambiental, exigiendo alimentos saludables y más sostenibles.

GRI 2-6



2.4 Mercados donde operamos



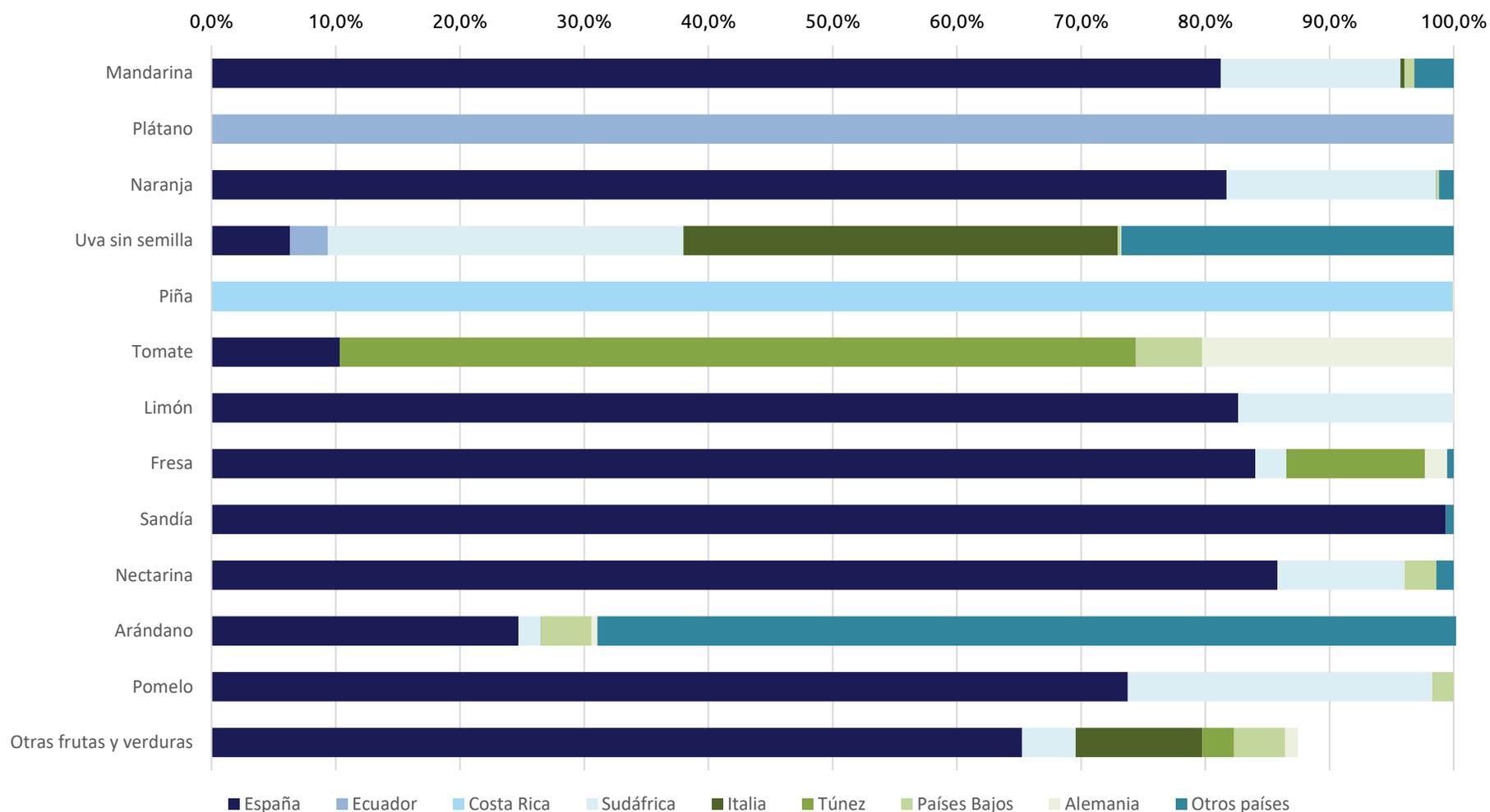
El mercado de la fruta y la verdura es global. Los clientes se encuentran repartidos en 40 países de todo el mundo. Suministrar fruta y verdura de gran calidad los 12 meses del año es un elemento diferenciador que influye positivamente en la decisión de compra de los clientes del Grupo. Para mejorar 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) marcados como países de cultivo, países de venta, y las diferentes filiales productoras y comercializadoras con las que cuenta el Grupo.

GRI 2-1 / 2-6

Origen de frutas y verduras de la marca SanLucar 2022

El siguiente gráfico muestra las variedades más distribuidas de la marca SanLucar en el año 2022 por país de origen:

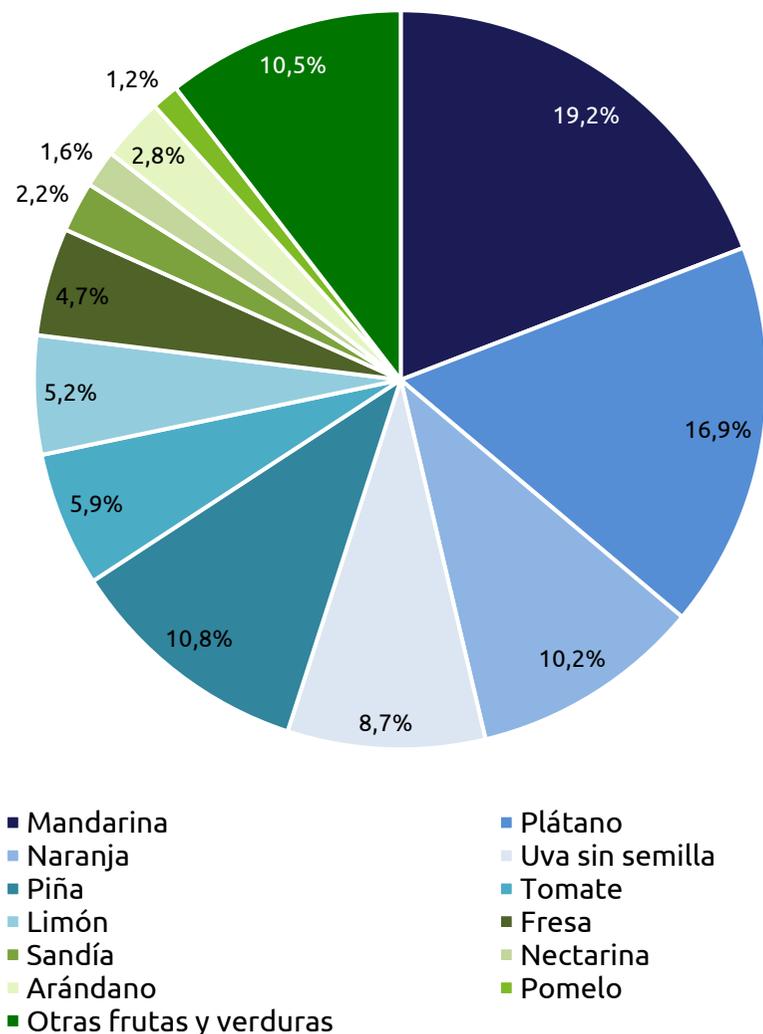


Con un 51,3%, la mayoría de las frutas marca SanLucar proceden de España.

En general, más del 60% de nuestras frutas y verduras proceden de Europa y el 26% de América del Sur y Central. Le siguen Turquía y el Magreb con un 5,9% y Túnez con un 5,4%.

GRI 2-6

Variedades de fruta vendidas en el ejercicio



GRI 2-6

Las tres frutas que más hemos vendido bajo la marca SanLucar en esta campaña han sido la mandarina, el plátano y la naranja, seguida muy de cerca por la uva. 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 tienen un peso individual elevado, por lo que fácilmente aparecen en los primeros puestos de venta 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:

Países principales	%
Alemania	54,7%
Austria	30,8%
Países Bajos	3,8%
Polonia	3,0%
España	1,1%
Bélgica	1,0%
Italia	1,0%
Otros países	4,6%

2.5 Nuestro punto de partida en sostenibilidad

En el año 2022 hemos querido saber dónde nos situamos en materia de sostenibilidad en todo el grupo. Por ello hemos colaborado con una consultora especializada en sostenibilidad para realizar un diagnóstico en profundidad. Durante dos meses, los expertos externos han entrevistado a los responsables y equipos de diferentes áreas y han realizado cuestionarios a los responsables de nuestras filiales en materias específicas. El diagnóstico se ha estructurado en torno a los criterios ambientales, sociales y de buen gobierno (ASG). En lo ambiental se han tenido en cuenta temas como la economía circular, la gestión del agua, la biodiversidad, la huella de carbono y la producción sostenible. En lo social el diagnóstico se ha enfocado en la gestión y el desarrollo de las personas, la equidad y diversidad, la salud y seguridad en el trabajo y el compromiso social del Grupo. Y, por último, en lo gubernamental se ha focalizado en la debida diligencia, la ética corporativa, la transparencia, los riesgos y el cumplimiento de los derechos humanos.

Gracias al diagnóstico, hemos podido identificar nuestro nivel de cumplimiento y desarrollo para cada uno de estos temas dentro del Grupo, además de identificar qué estamos haciendo bien y dónde tenemos oportunidades de mejora.

En estos últimos meses hemos invertido muchos recursos y esfuerzo en mejorar la gestión del agua en nuestras fincas para reducir el uso de agua, así como para avanzar en la innovación y transformación digital de nuestros campos. Esto se ve identificado como un punto fuerte en el diagnóstico realizado. Las personas (tanto nuestros empleados como sus familias) y las comunidades en las que estamos operando son muy importantes para nosotros; por ello, los programas para el desarrollo de las personas y su formación, así como los aspectos de salud y seguridad ocupacional forman parte de la cultura corporativa. Con nuestro programa DREAMS estamos apoyando a las comunidades locales en diferentes países desde hace muchos años.

El resultado se ha presentado a los responsables con el objetivo de acordar los próximos pasos. Hemos tomado la decisión de formar un grupo de trabajo interdepartamental en materia de sostenibilidad para definir una estrategia global de sostenibilidad a medio y largo plazo para el Grupo teniendo en cuenta los resultados de este diagnóstico. El grupo de trabajo iniciará su andadura oficialmente el próximo año 2023.



GRI 102-15



2.6 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 2-1

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.
Nature Origin Fruit, S.L.
ALEMANIA
Looking for Fruit GmbH
SanLucar Vertrieb Deutschland GmbH
SanLucar Deutschland GmbH
SanLucar Fruit & Juice GmbH
SanLucar Flowers GmbH

Sociedades del Grupo
PAÍSES BAJOS
SanLucar Fruit Import Netherlands BV
ITALIA
SanLucar Italia, S.R.L.
Frutta Natura, S.R.L.
AUSTRIA
SanLucar Obst&Gemüse GmbH
Fruit to Go, GmbH
Victoria Fruit Handels, GmbH
SanLucar Manufaktur GmbH
FRANCIA
SanLucar Fruit France, S.A.R.L.
MARRUECOS
SL Morocco, S.A.R.L.

Sociedades del Grupo
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.
SUDÁFRICA
SanLucar South Africa, (Pty) Ltd
SanLucar South Africa Citrus (Pty) Ltd
SanLucar DeHoek (Pty) Ltd
SanLucar Patensie (Pty) Ltd

2.7 Novedades en la compañía

Estructura de la empresa

SanLucar Group es un grupo empresarial con sede en Valencia, España, dedicado a la producción, importación, exportación y comercialización de frutas y verduras frescas. Está especializado en fruta Premium bajo su marca SanLucar, completando la oferta con marcas blancas para poder vender todas las calidades de un árbol. Emplea a cerca de 3.500 personas en todo el mundo. Los fundadores, Stephan Rötzer y Jorge Peris, junto con Armin Rehberg como CEO, gestionan la empresa, involucrando a empleados, proveedores, clientes y consumidores.

Con el objetivo de ofrecer calidad premium, SanLucar Group trabaja con agricultores y colaboradores en diferentes países, incluyendo Túnez, Sudáfrica, Ecuador y España, donde también tienen cultivos propios. Además, a través de su programa DREAMS (Developing Responsible Environments And Multicultural Societies), la empresa se enfoca en proyectos locales que benefician a sus empleados, a sus familias y a las comunidades cercanas, contribuyendo a mejorar de manera sostenible la calidad de vida y brindando oportunidades en países en desarrollo.

Nuevas aperturas

Con el objetivo de fortalecer la presencia en el sector, SanLucar dio un paso significativo al abrir SanLucar Canarias SL el 29 de marzo de 2022. Esta nueva apertura permite a SanLucar expandir sus operaciones y ofrecer una mayor variedad de servicios relacionados con la cadena de suministro de frutas y verduras.

GRI 2-6

Nuevas líneas de producto

Arándanos “Blue Wonder”

La mejor selección de variedades, Sekoya, producido según los estándares SanLucar y ofrecido en el punto de venta en nuevos envases sostenibles de cartón termosellado o en granel – esto es el concepto “Blue Wonder” que introducimos en el mercado para crear un segmento de consumo Premium de arándano. Es nuestro producto de mayor crecimiento y con mayor potencial de mercado.

Tarrina de cartón de fresa Premium

Desarrollar una tarrina de cartón para fresa apto para que esta fruta tan sensible se pueda empaquetar directamente en el campo y que tenga una óptima protección hasta el punto de venta fue el mayor reto para el departamento de innovaciones de packaging en 2022. Lo hemos conseguido, y para 2023 ya planificamos más de 4,5 Mio de unidades de esta innovador tarrina.

Blacky tomatoes

SanLucar ha introducido en el mercado alemán una nueva variedad de tomates llamada Blacky, la cual ha capturado la atención de los amantes de la buena cocina. Estos tomates se destacan por su aroma afrutado, fresco e intenso, así como por su jugosidad. Además, su color oscuro y forma única los convierten en un producto atractivo tanto en el punto de venta como en el plato del consumidor final.



Taste the SUN 

3. Buen gobierno y transparencia.

3.1 Gestión de sostenibilidad.

Las empresas agrícolas se enfrentan, cada día más, a la necesidad de adoptar prácticas responsables para abordar los desafíos sociales y ambientales del mundo. Todos los sectores y empresas necesitan cambiar su modelo de operación y analizar sus procesos para cumplir con las expectativas de sostenibilidad. Los criterios ASG (Ambientales, Sociales y de Gobernanza) ayudan a enfocar y a priorizar la dirección. Por eso, avanzamos en nuestra gestión de sostenibilidad, introduciendo los criterios ASG junto con los 10 Principios del Pacto Mundial y con nuestro Código Ético, basado en los 10 Principios y los Convenios de la OIT.

Durante el periodo de abril a mayo de 2022, en colaboración con una consultoría externa especializada en sostenibilidad, realizamos un diagnóstico de los criterios ASG para el Grupo SanLucar con el objetivo de impulsar una adecuada gestión de la sostenibilidad. Conocer cómo se alinea nuestra actividad con los criterios ASG nos permite desarrollar una estrategia más adaptada. El diagnóstico abarca todas las actividades de la cadena de suministro de SanLucar: producción, importación, exportación, distribución, relaciones con empleados y otros grupos de interés. Para reunir dicha información, llevamos a cabo la revisión de documentos, así como la realización de entrevistas y cuestionarios.



Buen gobierno y transparencia



Dentro de los criterios ASG, se analizaron los siguientes aspectos:

- **Ambientales:** gestión del agua, emisiones de carbono, biodiversidad, producción sostenible, economía circular y plástico.
- **Sociales:** desarrollo de personas, igualdad y diversidad, equilibrio entre trabajo y vida, salud y seguridad ocupacional y compromiso social.
- **Gobernanza:** debida diligencia, transparencia, ética empresarial y derechos humanos.

El diagnóstico llevado a cabo identificó oportunidades para implementar nuevas iniciativas en aspectos ambientales; reveló un compromiso sólido, con potencial de mejora, en aspectos sociales; e identificó que existen áreas fuertes y otras que requieren atención especial en temas de gobernanza.

Preparándonos para el futuro, trabajaremos para definir una estrategia de sostenibilidad con objetivos y con acciones concretas a mediano y a largo plazo. Consideraremos nuestro modelo de negocio y nuestras actividades en la cadena de suministro para lograr un impacto positivo donde sea posible.

3.2 Políticas y Procedimientos.

Siguiendo con nuestra Política Integrada que abarca recursos humanos, calidad del producto, responsabilidad social corporativa y medioambiente, hemos mejorado aún más. En 2022, desarrollamos procedimientos específicos para cumplir con la Norma SA8000 de responsabilidad social corporativa, en la que estamos certificados desde 2010. Estos procedimientos refuerzan nuestros compromisos y se han compartido con los empleados para asegurar su correcta implementación.



GRI 2-23

3.3 Debita Diligencia en la Cadena de Suministro.

Anticipándonos a las nuevas leyes, desde SanLucar desarrollamos el año pasado un sistema de control y de monitoreo de proveedores en derechos humanos. Gracias a este, priorizamos a los proveedores según diversos parámetros y evaluamos sus respuestas a los cuestionarios desarrollados, trabajando en una plataforma en línea para agilizar el intercambio de información.



GRI 2-23



3.4 Comités de SanLucar.

El Grupo SanLucar cuenta con diversos comités en todas sus filiales que operan de manera autónoma a través de sus miembros. Estos comités están formados por grupos de personas que representan a los trabajadores y que se encargan de velar por sus intereses o de atender temas específicos.

El hecho de establecer comités específicos para abordar ciertos temas nos ha ayudado a tomar decisiones adecuadas ya que contamos con opiniones de diferentes áreas dentro de la empresa. Esta estructura permite involucrar activamente a los empleados, y abrir un diálogo transparente y, además, al contar con comités multidisciplinarios, hemos podido abordar rápidamente temas transversales dentro de la organización.

SanLucar dispone de los siguientes comités, que varían según la filial, el tamaño o la actividad:

- **Comité Inter Áreas (CIA) y Comité de Empleados:** facilitan el diálogo entre empleados y gerencia, con el objetivo de transmitir inquietudes y de mejorar condiciones laborales (España [CIA], Túnez, Sudáfrica).
- **Comité de Salud y Seguridad:** garantiza la participación de trabajadores en asuntos de salud y seguridad, siguiendo la ley de prevención de riesgos laborales y normas establecidas (España, Alemania, Túnez, Ecuador, Sudáfrica).
- **Social Performance Team (SPT):** asegura el cumplimiento de requisitos de la Norma SA8000 (España).
- **Comité de Protección de Datos:** gestiona el mantenimiento de registros, evaluaciones de riesgo, consultas internas y externas, monitoreo de incidencias, cumplimiento y revisiones periódicas (España).
- **Comité de Crisis:** aborda crisis con representantes de Calidad, Comunicación y Responsabilidad Corporativa, Legal y Dirección (España, Alemania).

- **Comité de APPCC:** supervisa el cumplimiento del Análisis de Peligros y Puntos de Control Crítico en toda la cadena de valor (Alemania).
- **Community Committee:** mejora aspectos de la vida en la finca para los empleados que residentes en la misma (Sudáfrica).



GRI 2-30 / 403-1



3.5 Presentación del Social Performance Team (SPT).

En el año 2016 se publicó la nueva versión de la Norma SA8000:2014. Uno de los mayores cambios que supuso fue la necesidad de creación de un equipo de desarrollo social (Social Performance Team) cuya principal función es la correcta implementación de la norma en la compañía.

Conversamos con Amparo Márquez, Mánager de RR. HH en SanLucar Fruit, S. L. U. y, desde diciembre de 2021, Representante de Dirección para la norma SA8000. A través de esta entrevista, conoceremos más en detalle el funcionamiento y la importancia del Social Performance Team.

¿Qué significa ser Representante de Dirección?

La verdad es que es un papel muy interesante. Aún no llevo mucho tiempo desempeñándolo, pero básicamente lo que hago es estar presente en las reuniones del SPT y del CIA con RRHH, además de informar a la Alta Dirección de las decisiones que se toman en el seno del SPT. Para agilizar la puesta en marcha de proyectos con calado en nuestros trabajadores tengo autonomía en la toma de decisiones.

Nos has hablado del SPT y el CIA. ¿Nos puedes decir un poco más qué son?

El CIA es un comité de trabajadores formado por compañeros de Puçol y la Vall D' Uixò (VDU) que, de manera voluntaria, recopilan propuestas, sugerencias y quejas de los trabajadores de las sedes de Puçol, VDU y Huelva y colaboran con RRHH para hallar las mejores soluciones. La existencia de este grupo de trabajo mejora de manera significativa el clima laboral, pues es un canal de comunicación directo entre la plantilla y la dirección de la empresa.



Amparo Marquez
HR Manager



Por otra parte, el SPT es el grupo de trabajo que aglomera áreas tan distintas como Calidad, Sostenibilidad, Investigación y Desarrollo, RRHH, PRL, Agente de igualdad y a los trabajadores, y se dedica básicamente a mantener todos los criterios de la Norma SA8000 implementados en la empresa. Por medio de reuniones mensuales, se escribe un acta que luego es comunicada internamente a todos los empleados.

¿Qué funciones tiene este grupo de trabajo?

- Monitorear las actividades en el lugar de trabajo para cumplir con la Norma SA8000.
- Asegurar la efectividad de los sistemas implementados para alcanzar las políticas de la organización y los requerimientos de la Norma SA8000. Para conseguirlo, el grupo está autorizado a recopilar información de todas las partes interesadas, así como de los diferentes grupos de interés.
- Evaluar los riesgos de la empresa relacionados a la Norma SA8000 periódicamente y dejarlos por escrito, para identificar y priorizar las áreas de no conformidad reales y potenciales.
- Recomendar a la Alta Dirección acciones e implementarlas para eliminar, prevenir y disminuir los riesgos identificados.
- Realizar auditorías internas rutinarias, elaborar informes para la Alta Dirección acerca del cumplimiento con la Norma SA8000 además de proponer acciones correctivas y preventivas detectadas.
- Realizar reuniones periódicas para revisar el avance e identificar acciones potenciales para fortalecer la implementación de la Norma SA8000.
- Participar, una vez al año, en el Acta de la revisión junto a la Dirección.

¿Cómo funciona el SPT?

El SPT se reúne cada 2 o 3 meses y, con todos los temas que se tratan en la reunión, se confecciona un acta que se publica tanto de manera online como física (se cuelga de los tabloneros de anuncios en las diferentes sedes).

¿Cuáles son los principales retos a los que os enfrentáis?

- Mejorar el conocimiento que los empleados tienen del SPT y de lo que hacemos (mejorar la comunicación interna).
- Seguir mejorando en la implementación de la norma en la compañía.
- Mejorar la comunicación dentro del SPT.



3.6 Anticorrupción y soborno.

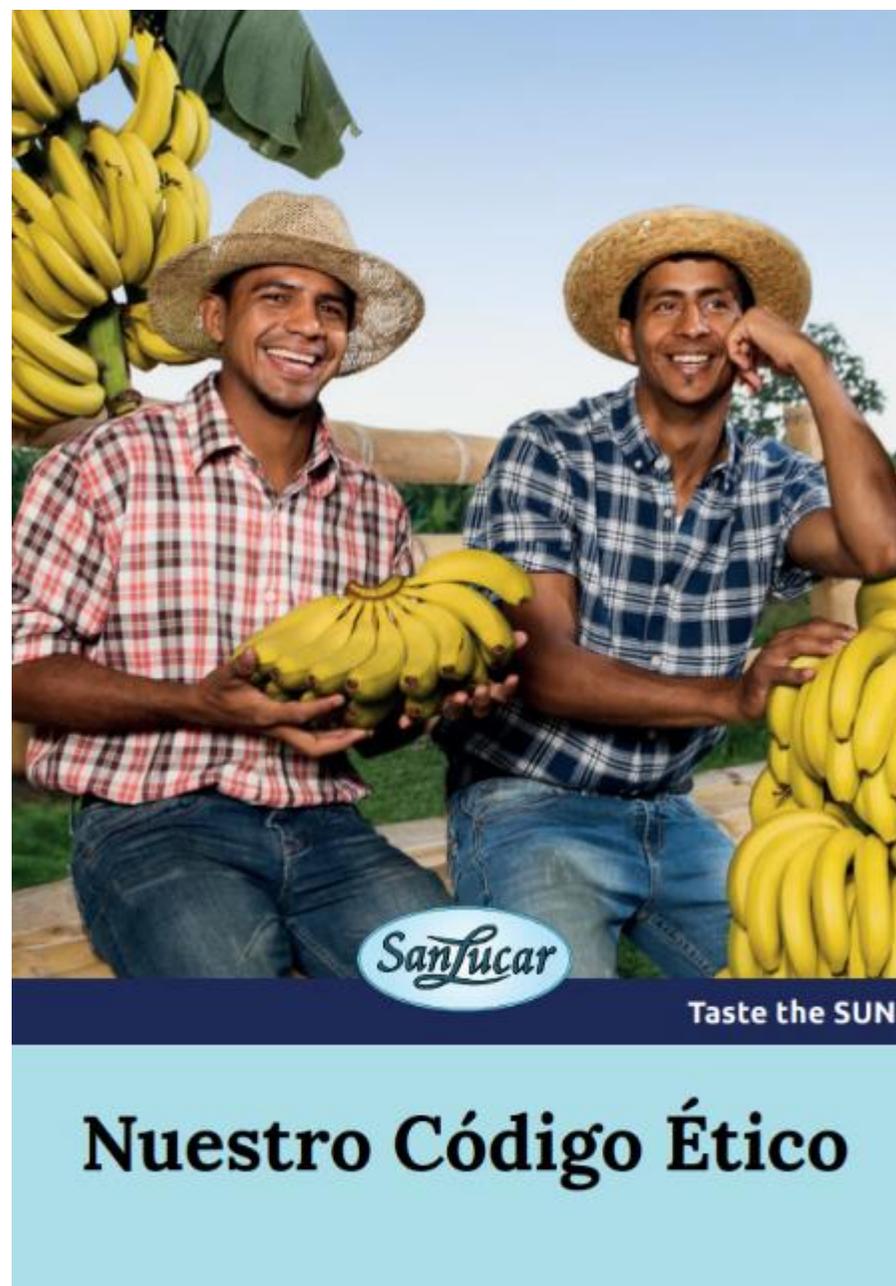
El Grupo es socio firmante del Pacto Mundial, la mayor asociación que existe por la defensa de los valores fundamentales en materia de Derechos Humanos, Normas Laborales, Medioambiente y Lucha contra la Corrupción.

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 de soborno. Estos principios van alineados con el Principio 10 del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y se desarrollan en políticas internas que tratan de erradicar estos comportamientos.

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



3.7 Blanqueo de capitales.

Implementamos procesos de pagos y cobros y una estructura de apoderados a través la cual se garantiza el adecuado control y el 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.

También existen unas rigurosas reglas de gestión de la “caja de efectivo”. Por un lado, se minimizan al máximo este tipo de transacciones hasta llegar a niveles irrelevantes. Por otro lado, se regulan minuciosamente las cantidades de “las cajas en efectivo”, siendo necesario en todo caso la justificación de estos fondos y la documentación relativa al uso de estos.

Esta operativa y este control se llevan a cabo desde la aplicación Notilus, a través de la cual el empleado realiza la petición del efectivo y esta es aprobada por un riguroso control, el empleado firma siempre un “recibí” del efectivo, y ha de presentar necesariamente los justificantes de la nota de gastos para que estas puedan ser aprobadas y devueltas (a través del proceso que se menciona en el siguiente párrafo).

De la misma manera, se realiza un control estricto de la devolución de los gastos incurridos por empleados en el desarrollo de su trabajo, exigiendo la previa acreditación del gasto incurrido, el motivo, la justificación de éste y la aprobación por el responsable superior para proceder al reembolso de estos, 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 o descripción de trabajo, disponen de dicha tarjeta), las exigencias de acreditación del uso de los fondos y su justificación son las mismas o incluso más rigurosas, pues el ticket ya ha sido previamente contabilizado al pasar el cargo directamente por la cuenta de la empresa.

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

Por su parte, la decisión de disposición de fondos de las cuentas bancarias viene evaluada convenientemente por el Departamento de Finanzas, y los ficheros de pago son creados por 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 con tal de garantizar la seguridad en el proceso.



Taste the SUN 

4. Nuestro compromiso con el desarrollo sostenible.

4.1 Nuestro compromiso con los ODS y los Principios del Pacto Mundial

SanLucar es una compañía global que destaca por ser líder en la oferta de una amplia variedad de frutas y verduras en Alemania, Austria, Holanda y Polonia, entre otros. Nos hemos unido a la misión del Pacto Mundial: 10 Principios + 17 ODS. Desde 2011 estamos comprometidos con la firma del Pacto Mundial con los 10 Principios y, en 2018, adoptamos los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en toda nuestra cadena de suministro. Queremos contribuir a la Agenda 2030 y preservar los recursos naturales, así como mejorar la calidad de vida de las personas.

Al formar parte de estas iniciativas, nos comprometemos a implementar a nivel interno los 10 Principios y los 17 ODS, a respetar los derechos humanos y las normas laborales, a preservar el medioambiente y a actuar con transparencia en nuestras actividades y operaciones. Presentamos nuestros avances en esta materia en nuestra Memoria de Sostenibilidad Anual y en el Informe de Progreso.

Creemos firmemente que el sector empresarial tiene una enorme oportunidad para generar valor tanto para la sociedad como para la naturaleza. Para identificar las prioridades de los ODS para nuestro grupo, hemos llevado a cabo una revisión exhaustiva tanto de nuestras operaciones en toda la cadena de valor como de nuestras actividades internas. Nuestro compromiso reside en tratar a nuestros clientes, empleados y socios con respeto, al mismo tiempo que nos comprometemos con el medioambiente y con la sociedad.

Hemos identificado diez objetivos fundamentales para SanLucar, aunque somos conscientes de que no podemos descuidar los demás ya que estos objetivos nos ayudarán a mantener nuestro compromiso y nuestro enfoque en nuestra labor diaria.

GRI 2-28





Poner fin al hambre

Proporcionamos alimentos a familias con escasos recursos económicos y/o que están en riesgo de exclusión social.

Prácticas agrícolas sostenibles y resilientes

- Empleamos diferentes prácticas de agricultura sostenible para minimizar nuestro impacto medioambiental, teniendo en mente seguir mejorando en este ámbito en los próximos años.
- Contratamos mano de obra y proveedores locales para el desarrollo de las actividades de la empresa.

Aumento de inversiones en agricultura

Invertimos en sondas y en software para la optimización de riego en regiones con escasez de agua



Reducir la tasa de mortalidad materna

Adaptamos los puestos de trabajo para mujeres embarazadas tomando en cuenta las precauciones de salud y de seguridad laboral.



Asegurar la calidad de la educación primaria y secundaria

- Colaboramos con instituciones educativas para desarrollar proyectos de educación en la comunidad (AHK, FIS...).
- Impulsamos el programa de educación >>Aprendemos Juntos<< que busca cerrar las brechas de educación en familias vulnerables en Ecuador.

Asegurar el acceso y calidad de la educación pre-escolar

Financiamos la formación >>Amazing Brainz<< para los profesores de preescolar en la guardería de nuestra finca de Rooihogte en Sudáfrica, preparando para la escuela a niños y niñas de 3 meses a 5 años a través de juegos y de actividades educativas.

Asegurar el acceso igualitario a la formación superior

- Ofrecemos asistencia financiera y becas para personas en comunidades vulnerables.
- Damos formación a nuestros empleados sobre temas relacionados con sus áreas/departamentos especializados, incluyendo la formación en diferentes idiomas.
- Ofrecemos Formación Dual entre España y Alemania, con posibilidad de empleo al culminar.
- Contratamos a estudiantes en prácticas para formarlos y mejorar sus conocimientos técnicos.
- En Túnez, realizamos una alianza Swiss Contact y AFVA, para mejorar la empleabilidad de los jóvenes en el sector agrícola.



Eliminar la disparidad de género y colectivos vulnerables

Según nuestro Código Ético, no practicamos ni apoyamos la discriminación basada en la raza, origen social o nacional, casta, religión, discapacidad, género, orientación sexual, responsabilidad familiar, estado civil, afiliación a sindicatos, opiniones políticas, edad o cualquier otra condición que pueda dar origen a la discriminación.

Mejora de instalaciones educativas inclusivas y seguras

Construimos y adecuamos instalaciones educativas que ofrezcan entornos de aprendizaje seguros.



Lograr el acceso a agua potable

Aseguramos que los trabajadores tengan acceso a agua potable y a espacios apropiados para la higiene personal en las instalaciones.

Mejorar la calidad de agua. Reducir la contaminación y agua residuales

- Utilizamos programadores de riego y sistemas de irrigación que aseguren una mayor eficiencia del uso del agua y que eviten su pérdida.
- En los procesos en los que sea posible, reutilizamos el agua de forma segura para disminuir el consumo de esta.



Fomento de pequeña y mediana empresa

Impulsamos la economía y cultura local donde tenemos operaciones, apoyando a empresas locales.

Lograr el pleno empleo y trabajo decente

- Promovemos y proporcionamos salarios dignos dentro de las horas normales de trabajo.
- Contratamos mano de obra local.
- Creamos empleo con condiciones de trabajo dignas.

Reducción de los jóvenes sin trabajo ni estudios

Fomentamos el empleo joven en la empresa a través de contrataciones y programas de prácticas.



Erradicar la esclavitud, la trata y el trabajo infantil

Contamos con procesos de debida diligencia en derechos humanos en la empresa, evaluando los posibles impactos negativos a través de toda la cadena de valor, para prevenirlos, mitigarlos y remediarlos.

Proteger los derechos laborales y el trabajo seguro

- Garantizamos las condiciones laborales dignas a todos los empleados y proveedores de la empresa, tanto a nivel nacional como internacional, y asegurando la no discriminación en la contratación, remuneración, beneficios, capacitación y promoción.
- Cumplimos con las leyes y regulaciones tributarias en los países de operación.



Promoción de la inclusión social, económica y política

Programas educativos para personas en riesgo de exclusión social.

Garantizar la igualdad de oportunidades

- Generamos oportunidades para trabajadores con salarios bajos para que puedan desarrollar sus habilidades y ganar acceso a mejores oportunidades laborales, tanto dentro como fuera de la industria alimentaria.
- Proporcionamos condiciones laborales decentes y salarios dignos a lo largo de la cadena de valor.
- Establecemos procedimientos internos transparentes.



Lograr la gestión sostenible y el uso eficiente de los recursos naturales

Tenemos programas de optimización del uso del agua en nuestras fincas, implementando tecnologías que permiten un uso más eficiente y un control.

Gestión de desechos y productos químicos

- Programas de reducción de tratamientos postcosecha y uso de tratamientos naturales.
- Programas de reducción en la aplicación de agroquímicos.

Prevención, reducción, reciclado y reutilización de desechos

- Usamos productos que sean biodegradables, reciclables o reusables para algunos de nuestros envases.
- Diseñamos envases que hagan un uso eficiente de los recursos naturales y que contribuyan a la reducción del desperdicio alimentario.



Asegurar la Conservación y uso sostenibles de los ecosistemas.

- Implementamos más prácticas agrícolas sostenibles reduciendo los fertilizantes, los productos químicos, combustible y otras materias primas derivadas, e implementando alternativas más sostenibles.
- Promovemos el desarrollo y la innovación de nuevas tecnologías que contribuyan a la protección de los ecosistemas.
- Respetamos la legislación medioambiental de los países en los que operamos.



Erradicación del maltrato, trata y explotación infantil

Tenemos procedimientos para evitar el trabajo infantil, trabajo forzoso, discriminación, etc.

Reducción de la corrupción y soborno

En nuestro Código Ético contamos con un apartado explícito anticorrupción y sobornos.

Promoción y aplicación de leyes y políticas (DDHH)

Formar a empleados y proveedores en materia de transparencia y derechos humanos.



Promoción de inversiones en países menos adelantados

- Establecemos una estrategia para desarrollar alianzas con otros actores.
- Implementamos iniciativas para apoyar el desarrollo en las comunidades donde tenemos presencia.
- Alineamos las actividades de acción social o filantropía con la Agenda 2030.

4.2 Diálogo con stakeholders.

En SanLucar, reconocemos la importancia del diálogo con los diferentes grupos de interés. A través de un enfoque continuo y abierto, buscamos fomentar la participación de estos grupos en nuestros proyectos para maximizar los beneficios para todos. Nuestro objetivo es identificar y comprender mejor sus necesidades, al mismo tiempo que fortalecemos relaciones a largo plazo.

Con el fin de comprender aún mejor a nuestros grupos de interés y dirigirnos de manera efectiva hacia ellos, estamos desarrollando un proyecto que nos permitirá comunicarnos con aquellos que tienen una mayor influencia en nuestra empresa. Los objetivos de este proyecto son los siguientes: en primer lugar, llevar a cabo un estudio de materialidad para identificar la prioridad y la relevancia de los diferentes asuntos desde la perspectiva de estos grupos; en segundo lugar, ajustar nuestros canales de comunicación y la forma en la que nos relacionamos con ellos para asegurarnos de que reciben la información que les interesa en los momentos adecuados. Esto nos ayudará en la elaboración de nuestros informes, ya que podremos identificar los temas más relevantes, enfocarnos en ellos y comunicarlos utilizando el lenguaje más apropiado.

El proyecto se divide en tres fases: la primera fase consiste en realizar un mapeo de los grupos de interés con la información brindada por cada representante de área; la segunda fase implica la creación de una matriz de materialidad con los resultados de las entrevistas que realicemos en la primera etapa; y, finalmente, en la tercera fase, integraremos las conclusiones para la elaboración de un plan de comunicación.



GRI 102-40



Actualmente, nos encontramos en la primera fase del proyecto, cuyo principal objetivo es identificar y clasificar los grupos de interés más relevantes para SanLucar en términos de poder, interés e influencia. Estos grupos son:

- Proveedores
- Prensa
- Organismos públicos
- Entidades educativas
- ONG's, fundaciones y organizaciones sin ánimo de lucro
- Clientes
- Empleados
- Inversores, instituciones financieras

4.3 Participación en mesas redondas, talleres, eventos dirigidos a la sostenibilidad.

Fernando Bañón, Production Director, presentó el caso de estudio >>SanLucar sobre el manejo de la escasez de agua<< en el encuentro online organizado por la EIT Water Scarcity, en el que informó acerca de las buenas prácticas implementadas en nuestras fincas y las colaboraciones con otras entidades que hacen esto posible.

Jaime Sánchez, International Markets Director & Operations Senior Product Manager, participó como orador en la >>Cumbre mundial de la cereza<< en Chile, un evento que busca reunir a líderes y actores claves dentro de la industria de la cereza. El encuentro también tuvo el objetivo de encontrar puntos en común que permitan superar las temporadas difíciles y el futuro incierto.

Stephan Roetzer, fundador de SanLucar, participó en la 3ª Jornada Chem-Free organizada en Valencia por nuestro socio Sanifruit. Este evento reunió a expertos del sector alimentario para debatir sobre la importancia de desarrollar soluciones de cero residuos químicos en la agricultura.

Fernando Bañón fue orador en la Cámara de Comercio de Madrid, realizando una presentación que fue tomada como caso de éxito de una empresa española en Túnez. Un evento que también contó con el apoyo de la Agencia para la Promoción de la Inversión Extranjera en Túnez, Fipa Madrid.

Nancy Daiss, CR Manager Internacional, participó en el debate de la mesa redonda sobre "Retos y oportunidades en el sector agroalimentario de la Comunidad Valenciana" organizado por la Universidad Politécnica de Valencia.

Marzo

Abril

Mayo

Junio

Julio



Septiembre

Marta Linares e Iris Rechinger, Talent Attraction Technician / Responsable respectivamente, asistieron como ponentes ante los graduados del Máster en >>Sanidad vegetal y sistemas de cultivo sostenibles<<, de la Universidad Politécnica de Valencia, para conversar y brindarles consejos sobre la búsqueda de empleo en compañías multinacionales.

Octubre

Nancy Daiss participó como oradora en el evento >>Consulta empresarial sobre desarrollo sostenible<< promovido por el Pacto Mundial en España. El evento trató sobre la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Agenda 2030 en las compañías de la Comunidad Valenciana. Nancy Daiss también formó parte de la mesa redonda organizada por la Cámara de Comercio de Valencia, para hablar sobre las ventajas y oportunidades de las empresas sociales y cómo estas ayudan a la visión de la sostenibilidad.

Noviembre

Jennifer Heer, Communication&CR Director, representó a SanLucar en el debate sobre el compromiso de las empresas en la transición verde. Durante su participación, Jennifer, hizo énfasis en la gestión responsable de la cadena de suministro. Este foro de sostenibilidad fue organizado por la Cámara de Comercio de Valencia.

Nancy Daiss participó en el EWA Business Talks 2022, "Incertidumbre y sostenibilidad", para hablar sobre la situación actual en el sector agro.

Gloria García y Carlota Moratilla, CR Coordinators, participaron en el workshop "Salario digno: componentes y retos del cálculo" organizado dentro del Foro de Comercio Ético, cuyo objetivo era realizar un ejercicio práctico para calcular el salario digno de un empleado.



4.4 Conectados vía Workvivo.

Como empresa multinacional con sedes en distintas partes del mundo y con una gran diversidad cultural tanto de sedes como de empleados, hemos introducido una herramienta de comunicación que sirve como punto de encuentro para todos los empleados de SanLucar. De este modo, nuestros SanLucarians pueden crear un feed de actividad personalizado a través de "Workvivo" para interactuar con la empresa y con sus compañeros. De esta manera, estos empleados tendrán un conocimiento interdisciplinar y sobre todo especializado sobre SanLucar.





Taste the SUN 

5. Nuestros empleados

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 nacionalidades. La diversidad es para SanLucar una oportunidad para atraer el talento humano.

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, tanto para este ejercicio como en anteriores, se mencionará específicamente en ese apartado.



Nuestros empleados



5.1 Salario digno.

Desde el año 2013 calculamos el salario digno en España, pero desde el 2019 lo realizamos mediante la metodología Anker, y, desde el año 2021 llevamos a cabo el cálculo en Ecuador de conformidad con la legislación local.

Entendemos por salario digno aquel que permita a una persona asumir todos los costes de vida en un lugar determinado (calculados en base al promedio de la región) incluyendo hogar, alimentación, educación, salud, transporte, etc.

Durante el año 2022 llevamos a cabo una profunda revisión de todos los conceptos que tenemos en cuenta a la hora de realizar el cálculo del salario digno en España debido al contexto sociocultural del país. En esta revisión incluimos un nuevo concepto: el de ingreso discrecional. Entendemos por ingreso discrecional la cantidad de dinero que le queda a una persona para gastar, invertir o ahorrar después de pagar impuestos y cubrir necesidades personales como alimentos, vivienda y ropa. Los ingresos discrecionales incluyen el dinero gastado en vacaciones y bienes y servicios no esenciales. Se calcula como el 5% sobre los costes totales incluidos en el resto de los conceptos que se tienen en consideración para el cálculo.



5.2 Desarrollo de personas.

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

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 así sacar el cómputo global de horas de cada una de las formaciones.

Con respecto a la salud y a la 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.

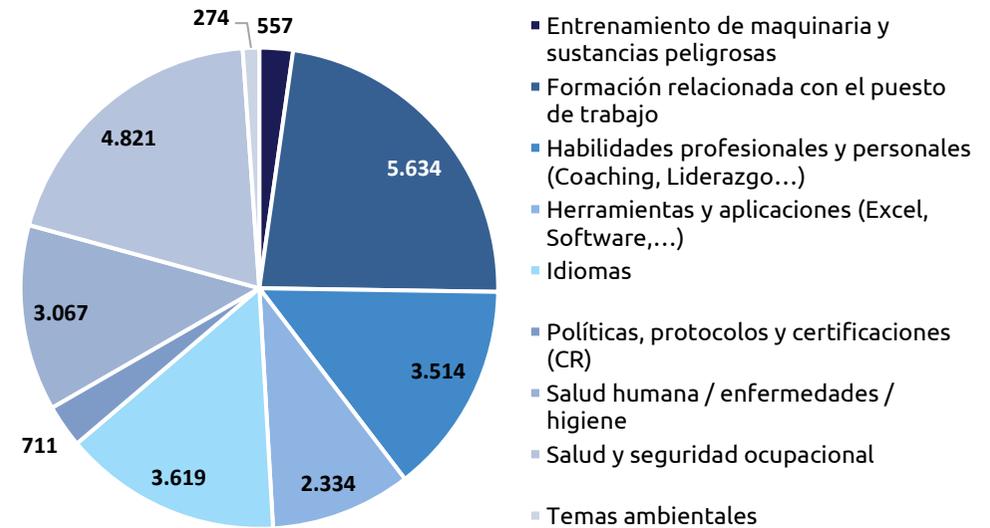
En la oficina central en Puzol, todos los empleados tienen la posibilidad de recibir clases de idiomas que les ayuden a desempeñar mejor sus puestos de trabajo. Entre los idiomas ofertados están español, inglés, alemán y francés.

Respecto al número de horas impartidas este año, estas son similares a las de campañas anteriores; han aumentado el número de horas de formación a la alta dirección, pasando de un promedio de 145h a más de 1000h, y también las de los manager, subiendo de un promedio de 2.300h a más de 4.000h de formación.

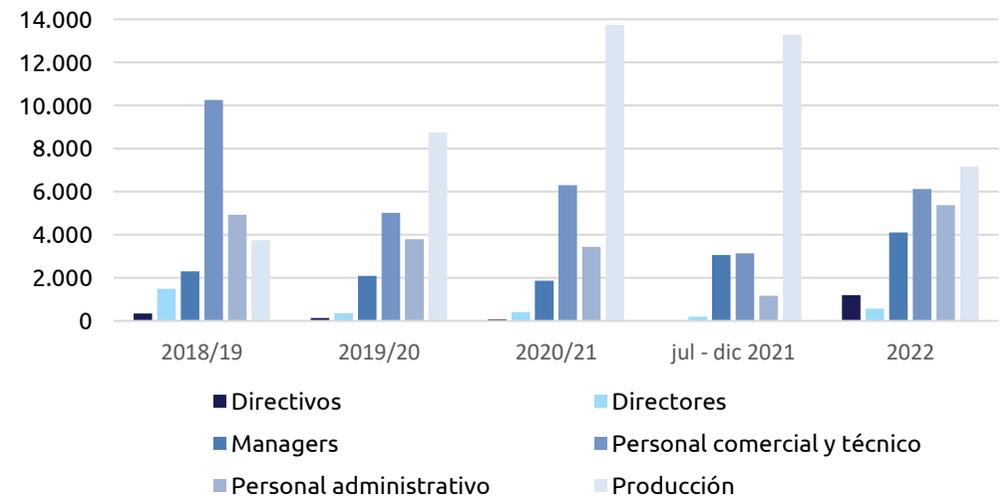


GRI 404-1

Horas de formación año 2022



Horas de formación por categoría profesional



5.3 Seguridad laboral.

Para SanLucar son de gran importancia la salud y la seguridad en el trabajo, teniendo siempre presente la legislación nacional e intentando mejorarla siempre que sea posible.

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, ambas realizándose en una misma cita.

Este reconocimiento es obligatorio para:

- Nuevas incorporaciones
- Puestos en los que 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, pasados 2 años o más desde el último reconocimiento médico realizado en la empresa.
- Casos no incluidos en los puntos anteriores, en los que hayan pasado 4 años o más desde el último reconocimiento médico realizado en la empresa.

En 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, hasta el momento, ninguna persona ha querido someterse a este.

En el caso de 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 que correspondan a 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



5.4 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.

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:

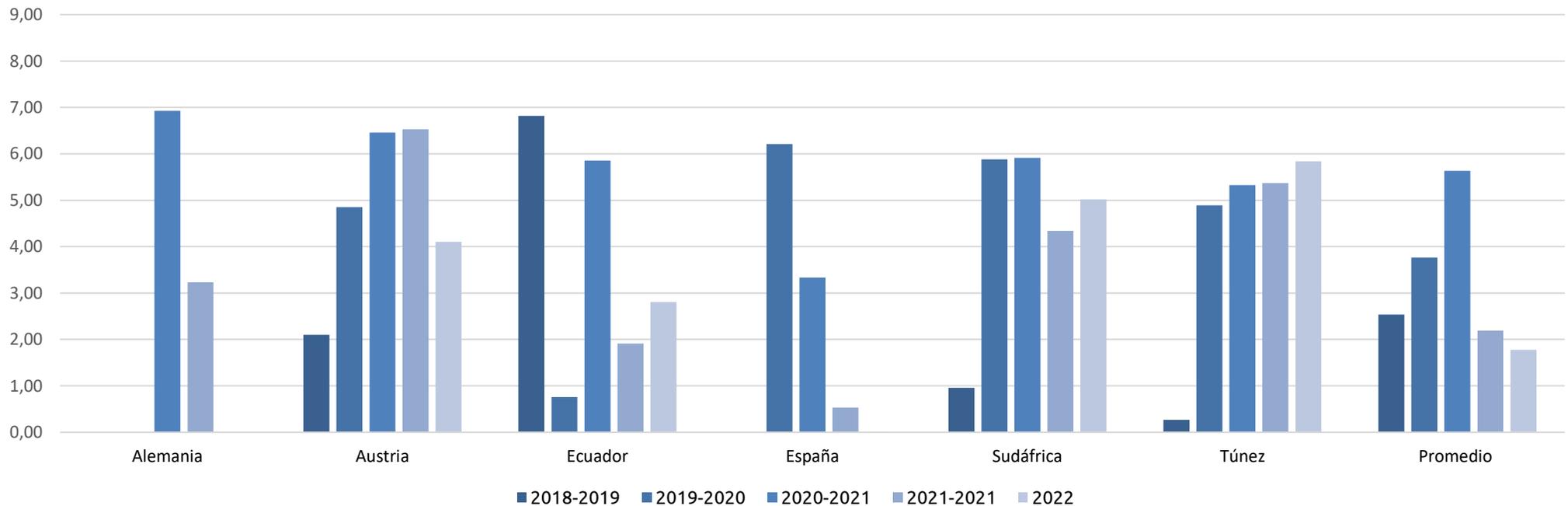
$$\frac{n^{\circ} \text{ de accidentes}}{n^{\circ} \text{ de horas trabajadas}} \times 200.000$$

Como se observa en el gráfico, no aparecen las sociedades pertenecientes a Emiratos Árabes, Holanda, Italia y Marruecos. Esto se debe a que no se han registrado accidentes en estas campañas y por lo tanto su índice de accidentalidad es 0.

GRI 403-2

	Tasa de accidentalidad (promedio)				
	2018/19	2019/20	2020/21	2021/21	2022
Mujeres	2,22	3,33	4,68	3,15	0,17
Hombres	2,85	6,76	6,72	3,88	0,07
Total	2,54	4,56	5,70	3,48	0,11

Tasa de accidentalidad



Para el ejercicio 2018/2019, se tuvieron en cuenta para la tasa de accidentalidad las enfermedades profesionales, fatalidades y días de absentismo, las sociedades pertenecientes a Austria, Ecuador, Sudáfrica y Túnez. Para el ejercicio 2019/2020 se tuvieron en cuenta las sociedades con empleados pertenecientes a Austria, Ecuador, España, Sudáfrica y Túnez. Para el ejercicio 2020/2021 se han tenido en cuenta las mismas sociedades que para el ejercicio 2019/2020, además de Alemania. Para el ejercicio de julio-diciembre 2021, se han tenido en consideración las mismas sociedades que para el ejercicio 2020/2021 además de Emiratos Árabes, Holanda, Italia y Marruecos. Finalmente, para el ejercicio coincidente con el año natural 2022, se han tenido en consideración las sociedades pertenecientes a los mismos países que en el periodo anterior.

Se observa durante el periodo julio-diciembre 2021 un menor número de accidentes debido a la menor duración del periodo reportado; siendo de 6 meses cuando anteriormente era de 12 meses.

Número de accidentes de trabajo con lesiones



GRI 403-2

	Nº de enfermedades profesionales (nº total)					Nº de fatalidades (nº total)					Días de absentismo (nº total)				
	2018/19	2019/20	2020/21	2021/21	2022	2018/19	2019/20	2020/21	2021/21	2022	2018/19	2019/20	2020/21	2021/21	2022
Mujeres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	433	2814	3541	1034	3211,5
Hombres	0	0	0	0	0	1	6	1	0	0	1042	5294	5126	1295	3039,5
Total	0	0	0	0	0	1	6	1	0	0	1475	8108	8667	2329	6251

5.5 Conciliación familiar.

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

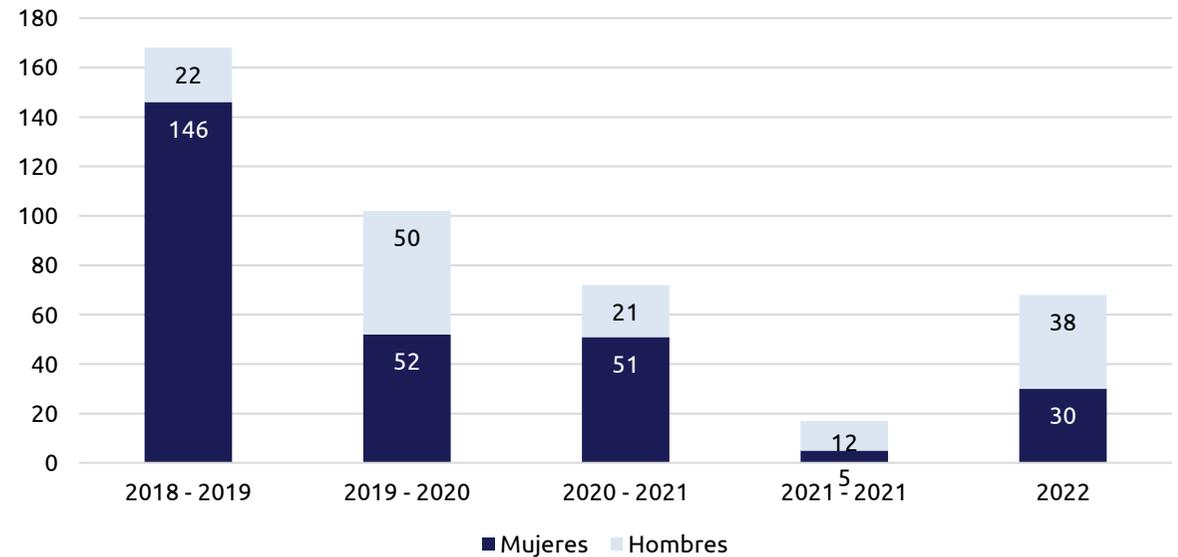
Con el fin de garantizar que la conciliación sea real, se ha establecido un primer objetivo en la sede central de ofrecer la posibilidad de trabajar desde casa dos días por semana a todos aquellos empleados cuyo trabajo permita esta posibilidad. De esta manera, se les facilitan las herramientas y las nuevas tecnologías necesarias para conseguir conciliar su vida laboral y familiar.

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



GRI 401-3

Número total de empleados/as que tomaron baja de maternidad/paternidad



Empleadas que han tomado baja de maternidad

Mujeres	2018 - 2019			2019 - 2020			2020 - 2021			2021 - 2021			2022		
	≤30	31-50	>50	≤30	31-50	>50	≤30	31-50	>50	≤30	31-50	>50	≤30	31-50	>50
Directivos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Directores	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Managers	1	1	0	1	2	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0
Personal comercial y técnico	0	3	0	2	7	0	3	6	0	0	3	0	0	7	0
Personal administrativo	1	9	0	2	3	0	2	5	0	0	0	0	0	7	0
Producción	67	59	5	0	35	0	7	27	0	0	1	0	4	11	0
TOTAL	146			52			51			5			30		

Empleados que han tomado baja de paternidad

Hombres	2018 - 2019			2019 - 2020			2020 - 2021			2021 - 2021			2022		
	≤30	31-50	>50	≤30	31-50	>50	≤30	31-50	>50	≤30	31-50	>50	≤30	31-50	>50
Directivos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0
Directores	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Managers	0	6	0	4	3	0	0	1	0	0	0	0	0	5	0
Personal comercial y técnico	3	2	1	1	8	0	0	3	0	8	0	0	1	6	0
Personal administrativo	0	2	0	1	2	0	0	3	0	0	0	0	0	5	0
Producción	2	5	1	7	23	0	5	9	0	4	0	0	13	7	0
TOTAL	22			50			21			12			38		

GRI 401-3

5.6 Organización del tiempo de trabajo.

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

Cuando se dan circunstancias especiales, ajustamos las vacaciones (tanto en duración como en formato) a las necesidades personales. Durante la pandemia se implementó el teletrabajo de manera generalizada con muy buenos resultados de rendimiento y satisfacción. Desde el departamento de RRHH se efectuó una encuesta a todos los empleados, publicando posteriormente los resultados obtenidos que muestran que a la mayoría le gustaría seguir teletrabajando. Por este motivo, como ya se ha comentado, seguimos ofreciendo la posibilidad de realizar teletrabajo para aquellos empleados cuyas tareas lo permitan se lo permita.

GRI 2-7 / 2-23

5.7 Igualdad y diversidad.

El Grupo se caracteriza especialmente por contar con una plantilla diversa. La compañía fomenta la diversidad y la multiculturalidad, contando con más de 20 nacionalidades en todo el mundo. Esta diversidad se consigue a través de una comunicación interna orientada al multilingüismo (español, alemán, inglés y francés), y departamentos multinacionales.



GRI 405-1

Esta diversidad supone 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, se han llevado a cabo las siguientes acciones:

- **Código Ético:** en virtud de este documento el Grupo se compromete 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 a todos los empleados cada tres años.
- **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 comparten con el Comité de Igualdad para definir mejoras sobre el mismo. Actualmente se encuentran actualizando dicho documento.
- **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 y/o físico acorde al acceso y la actividad de la empresa en cada lugar de trabajo.

5.8 Políticas de desconexión laboral.

Actualmente no existe una política de desconexión laboral para el Grupo, pero se está trabajando desde diferentes áreas sobre políticas que se deberían desarrollar a nivel global.

5.9 Accesibilidad personas con discapacidad.

A 31 de diciembre del 2022, el Grupo tiene 23 empleados con discapacidad mayor o igual al 33%.

	Mujeres	Hombres
Alemania	0	1
Austria	1	3
Ecuador	1	4
Emiratos Árabes	0	0
España	5	4
Holanda	0	0
Italia	0	0
Marruecos	0	0
Sudáfrica	1	3
Túnez	0	0
Total	8	15

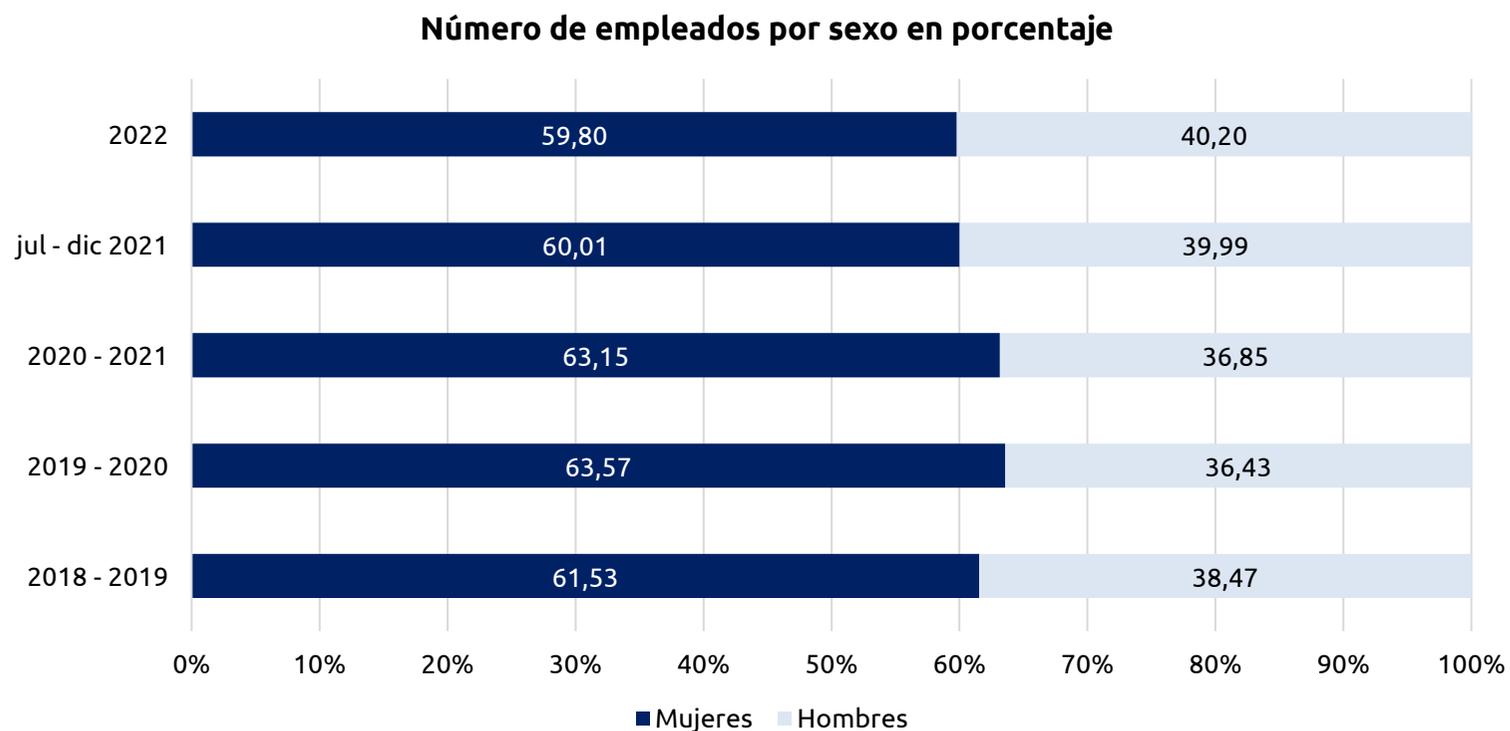


GRI 2-7



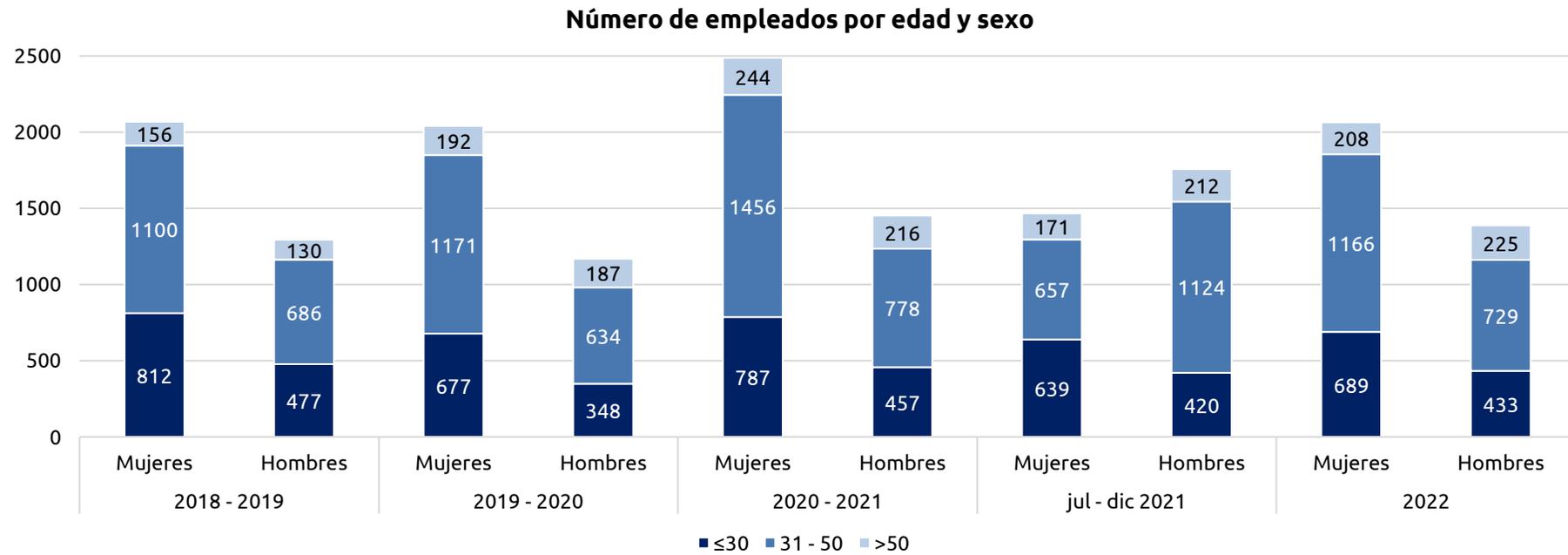
5.10 Número de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.

Distribución de empleados por sexo en porcentaje

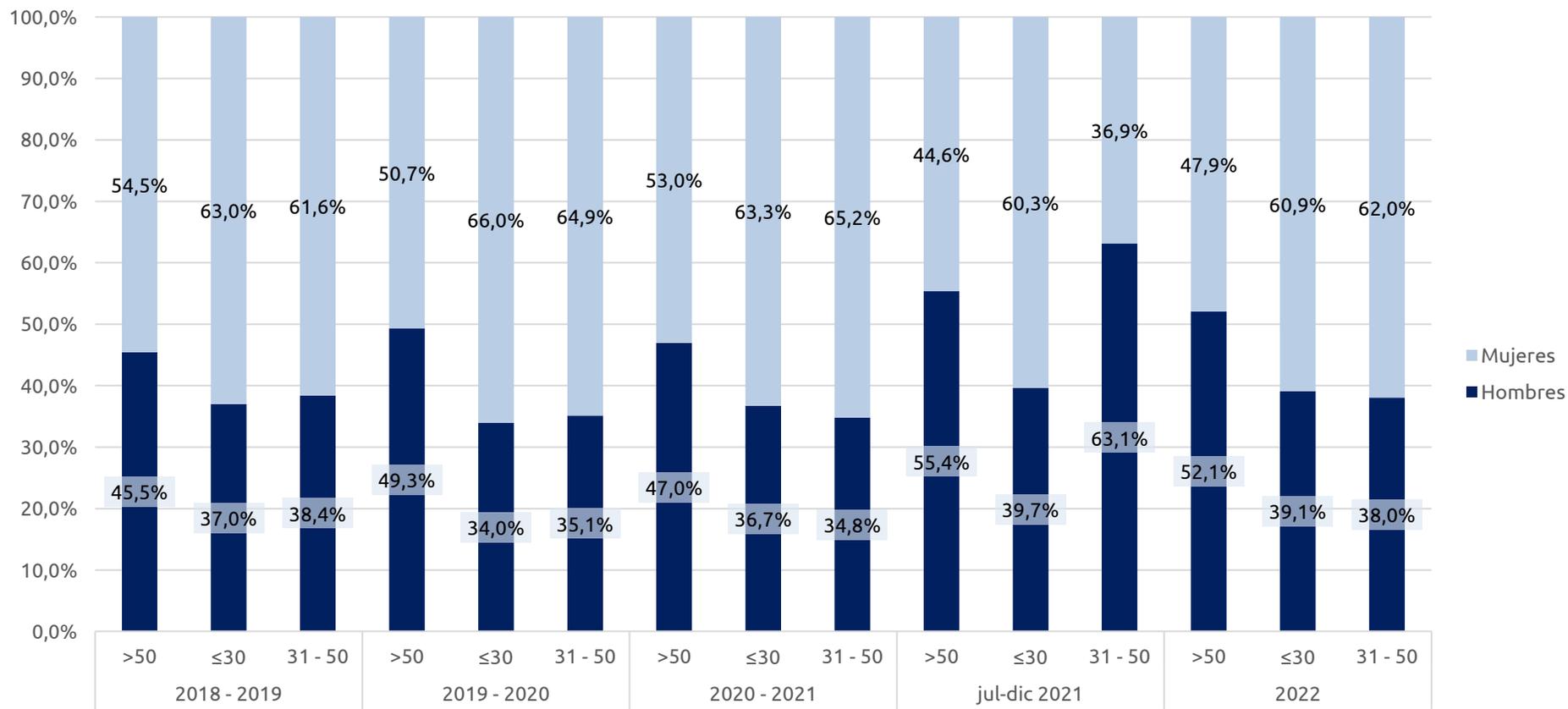


	N° empleados/as				
	2018 - 2019	2019 - 2020	2020 - 2021	jul - dic 2021	2022
Mujeres	2068	2040	2487	1934	2063
Hombres	1293	1169	1451	1289	1387
Total	3361	3209	3938	3223	3450

Distribución de empleados por edad y sexo



Distribución de empleados por edad y sexo

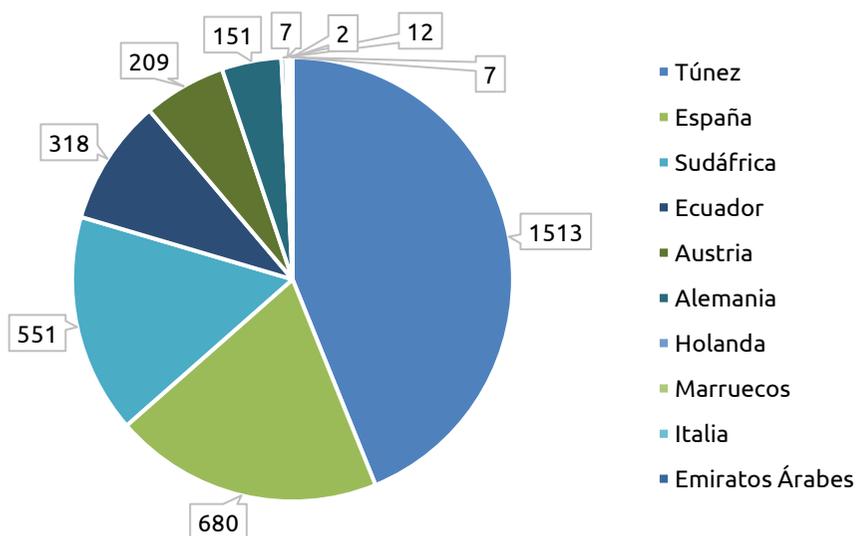


	2018 - 2019			2019 - 2020			2020 - 2021			2021 - 2021			2022		
	≤30	31-50	>50	≤30	31-50	>50	≤30	31-50	>50	≤30	31-50	>50	≤30	31-50	>50
Mujeres	812	1100	156	677	1171	192	787	1456	244	639	657	171	680	1178	207
Hombres	477	686	130	348	634	187	457	778	216	420	1124	212	437	723	225
Total	1289	1786	286	1025	1805	379	1244	2234	460	1059	1781	383	1117	1901	432

Número de empleados por país

Número de empleados por país										
País	Empleados 2018 - 2019		Empleados 2019 - 2020		Empleados 2020 - 2021		Empleados 2021 - 2021		Empleados 2022	
	Nº	Porcentaje con respecto al total	Nº	Porcentaje con respecto al total						
España	400	11,90	494	77,92	550	13,97	553	17,16	680	21,10
Alemania	101	3,01	101	15,93	120	3,05	131	4,06	151	4,69
Austria	85	2,53	151	23,82	186	4,72	204	6,33	209	6,48
Holanda	8	0,24	11	1,74	11	0,28	9	0,28	12	0,37
Ecuador	275	8,18	276	43,53	237	6,02	343	10,64	318	9,87
Sudáfrica	804	23,92	327	51,58	933	23,69	518	16,07	551	17,10
Túnez	1688	50,22	1840	290,22	1889	47,97	1449	44,96	1513	46,94
Marruecos	-	-	5	0,79	6	0,15	8	0,25	7	0,22
Italia	-	-	2	0,32	4	0,10	6	0,19	7	0,22
Emiratos Árabes	-	-	2	0,32	2	0,05	2	0,06	2	0,06
TOTAL	3361		3209		3938		3223		3450	

Nº total de empleados/as por país 2022



Durante el ejercicio 2019/20, se incorporaron los datos de Italia y Marruecos debido a la creación de las sociedades en ese ejercicio.

Número de empleados por sociedad

Número de empleados/as por sociedad					
Sociedad del Grupo	2018 - 2019	2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2021	2022
SanLucar Fruit, S.L.U.	262	256	333	339	371
Santa María Fruit, S.L.	-	46	-	74	86
The Roetzer Family, S.L.U.	-	4	6	6	7
Uniqua Fruit, S.L.U.	-	-	1	1	2
Agrícola Dehesa de Baños, S.L.U. (antigua Agrícola Uniqua, S.L.)	-	-	211	133	140
Frutas Aqua, S.L.	-	-	-	-	72
Nature Origin Fruit, S.L.	-	-	-	-	2
SanLucar Vertrieb Deutschland GmbH	95	93	113	112	129
SanLucar Deutschland GmbH	6	8	7	6	8
SanLucar Flowers GmbH	-	-	-	13	14
SanLucar Fruit Import Netherlands BV	8	11	11	9	12
SanLucar Obst&Gemüse Handels GmbH	67	73	80	89	100
SanLucar Manufaktur GmbH	-	61	93	102	100
Fruit to Go, GmbH	1	2	12	12	8
Victoria Fruit Handels, GmbH	1	1	1	1	1
La Cinqième Saison, S.A.	1250	1329	1459	1240	1297
Les Perles du Desert, S.A.	74	7	10	10	23
SanLucar Flor'alia, S.A.	364	504	420	199	193

Número de empleados/as por sociedad					
Sociedad del Grupo	2018 - 2019	2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2021	2022
SanLucar Ecuador, S.A.	13	13	13	13	11
Lexkingsa, S.A.	120	121	118	120	111
Quilziolli, S.A.	142	142	106	210	196
SanLucar South Africa, (Pty) Ltd	28	114	8	8	9
SanLucar South Africa Citrus (Pty) Ltd	769	205	525	210	178
SanLucar South De Hoek (Pty) Ltd*	7	8	400	300	364
SanLucar Fruit SL DMCC Branch [1]	-	2	2	2	2
SanLucar Italia, S.R.L.	-	2	3	5	6
Frutta Natura, S.R.L. (antigua SanLucar Italia Berries, S.R.L.)	-	-	-	1	1
SanLucar Morocco, SARL	-	5	6	8	7
TOTAL	3207	3007	3938	3223	3450

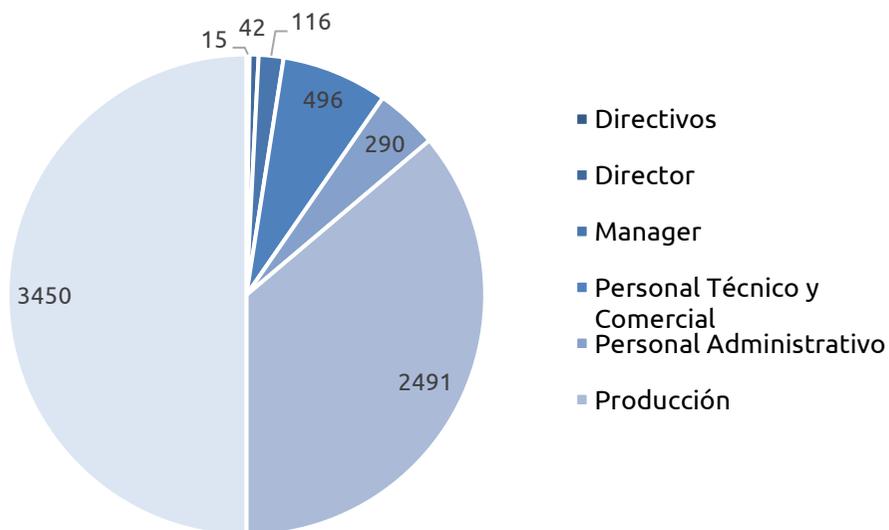
Respecto al descenso significativo en los empleados de las sociedades SanLucar South Africa Citrus, (Pty), Ltd y SanLucar De Hoek (Pty) Ltd a partir del periodo julio-diciembre 2021, es debido a que han modificado el sistema de baja de empleados en dichas filiales. Anteriormente, las bajas de estas sociedades (por ejemplo, tras fin de contrato), se revisaban cada 90 días en el sistema interno de gestión. Desde julio de 2021 están haciendo un esfuerzo por darlos de baja cada 14 días.

[1] SanLucar Fruit SL DMCC Branch es una sucursal de SanLucar Fruit, S.L.U. en una zona libre de comercio de los Emiratos Árabes Unidos llamada DMCC.

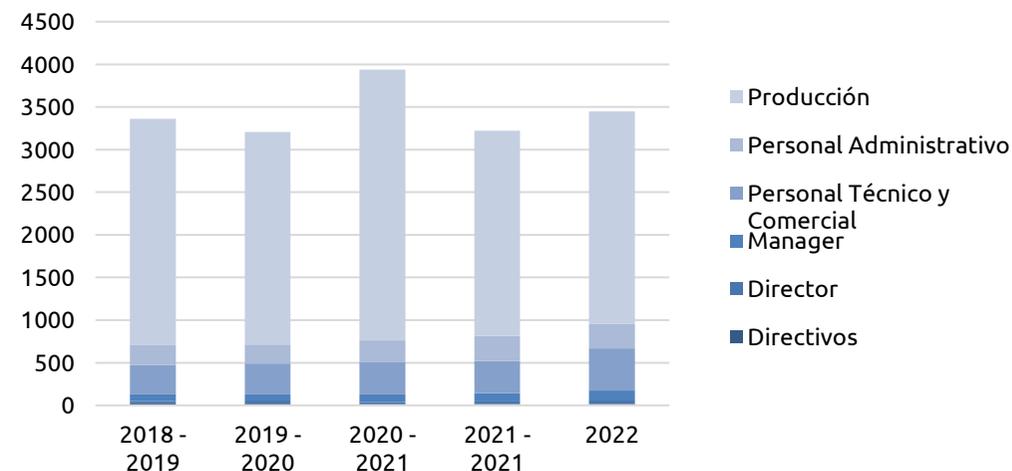
5.11 Número de empleados por clasificación profesional

Número de empleados por categoría profesional para 2022

Empleados/as por categoría profesional en el año 2022

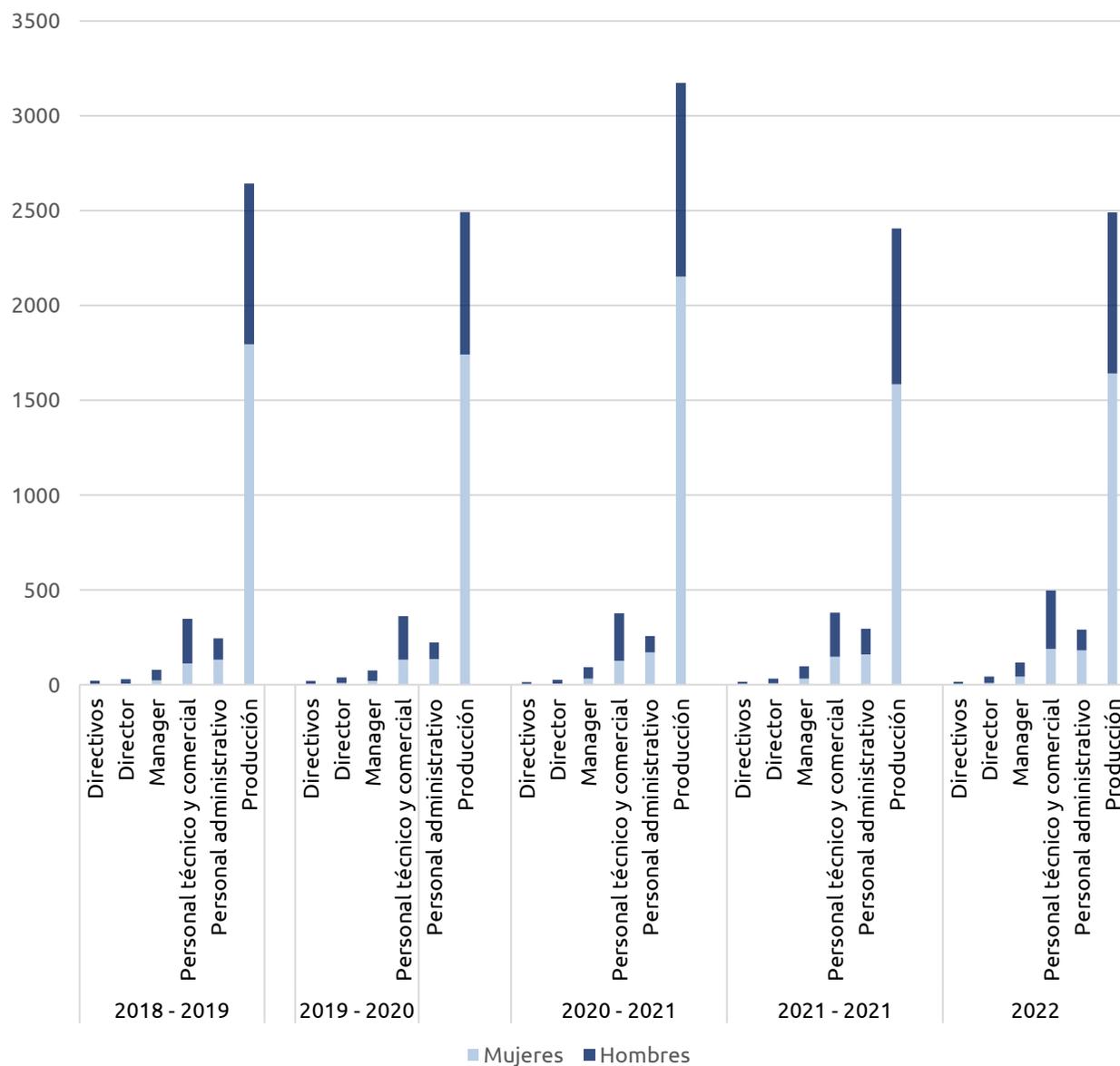


Empleados/as por categoría profesional en los últimos 5 ejercicios



5.12 Distribución de empleados por categoría profesional y sexo

Número de empleados por categoría profesional y sexo en los últimos 5 ejercicios



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 más bajas y los hombres son los que más presencia tienen en las categorías profesionales superiores. La tendencia no ha variado en los ejercicios analizados.

5.12 Distribución de empleados por categoría profesional y sexo

Número de empleados por categoría profesional y sexo en los últimos 5 ejercicios

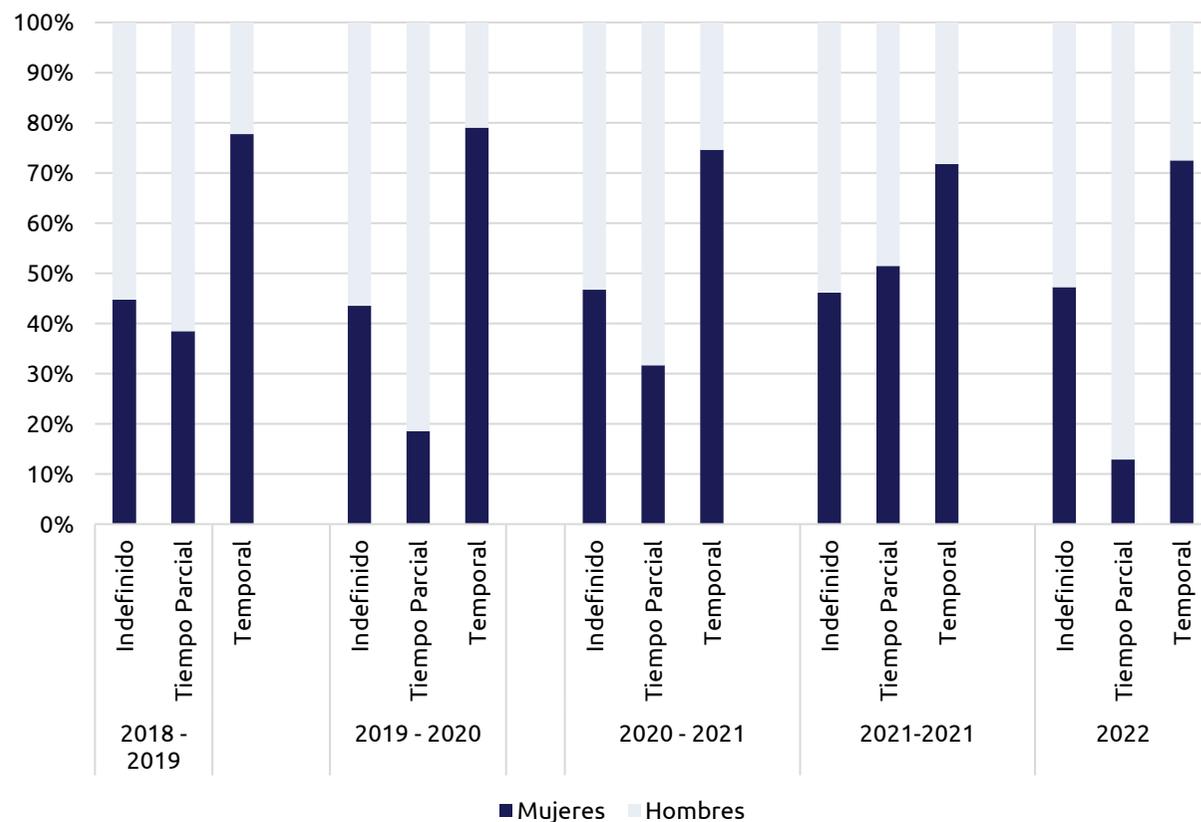
Ejercicio	Categoría profesional	Mujeres	Hombres
2018 - 2019	Directivos	3	18
	Director	6	22
	Manager	22	55
	Personal técnico y comercial	111	236
	Personal administrativo	131	113
	Producción	1795	849
2019 - 2020	Directivos	2	17
	Director	9	29
	Manager	20	55
	Personal técnico y comercial	132	229
	Personal administrativo	135	88
	Producción	1742	751
2020 - 2021	Directivos	1	12
	Director	6	20
	Manager	32	59
	Personal técnico y comercial	126	250
	Personal administrativo	170	87
	Producción	2152	1023
2021 - 2021	Directivos	3	11
	Director	7	25
	Manager	32	64
	Personal técnico y comercial	147	232
	Personal administrativo	160	135
	Producción	1585	822
2022	Directivos	3	12
	Director	8	34
	Manager	43	73
	Personal técnico y comercial	188	308
	Personal administrativo	181	109
	Producción	1642	849



5.12 Distribución de empleados por categoría profesional y sexo

Número de empleados por categoría profesional y sexo en los últimos 5 ejercicios

Distribución de empleados por tipo de contrato y sexo

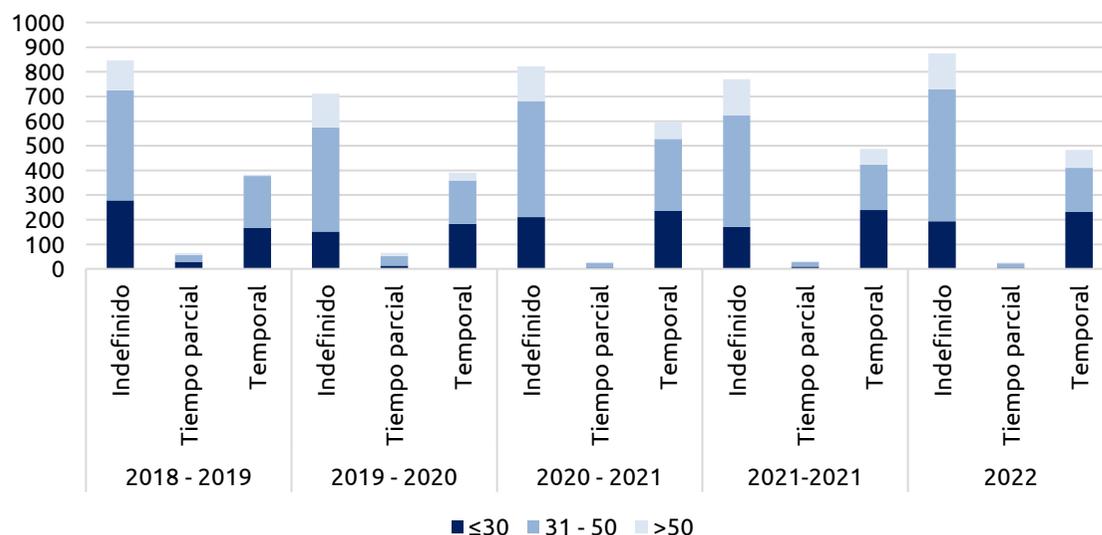


Como se puede observar en la gráfica anterior, el número de mujeres empleadas en modalidad de contrato temporal en los ejercicios estudiados es superior al 70% respecto a los hombres. De la misma manera, el número de hombres empleados a tiempo parcial en los ejercicios estudiados se encuentra entre un 48% y un 87%.

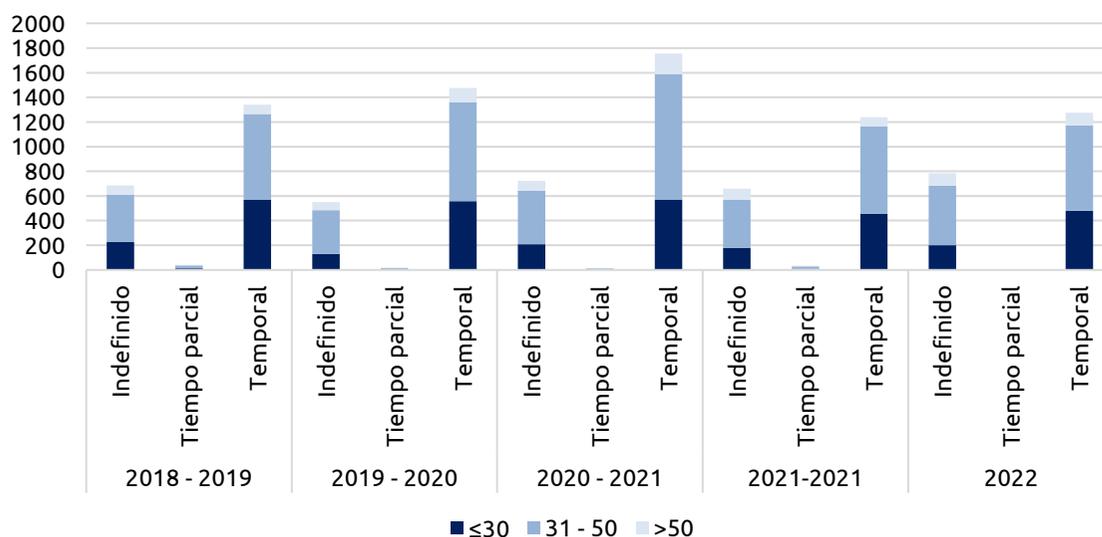


5.13 Desglose por tipo de contrato y franja de edad

Número de hombres 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.

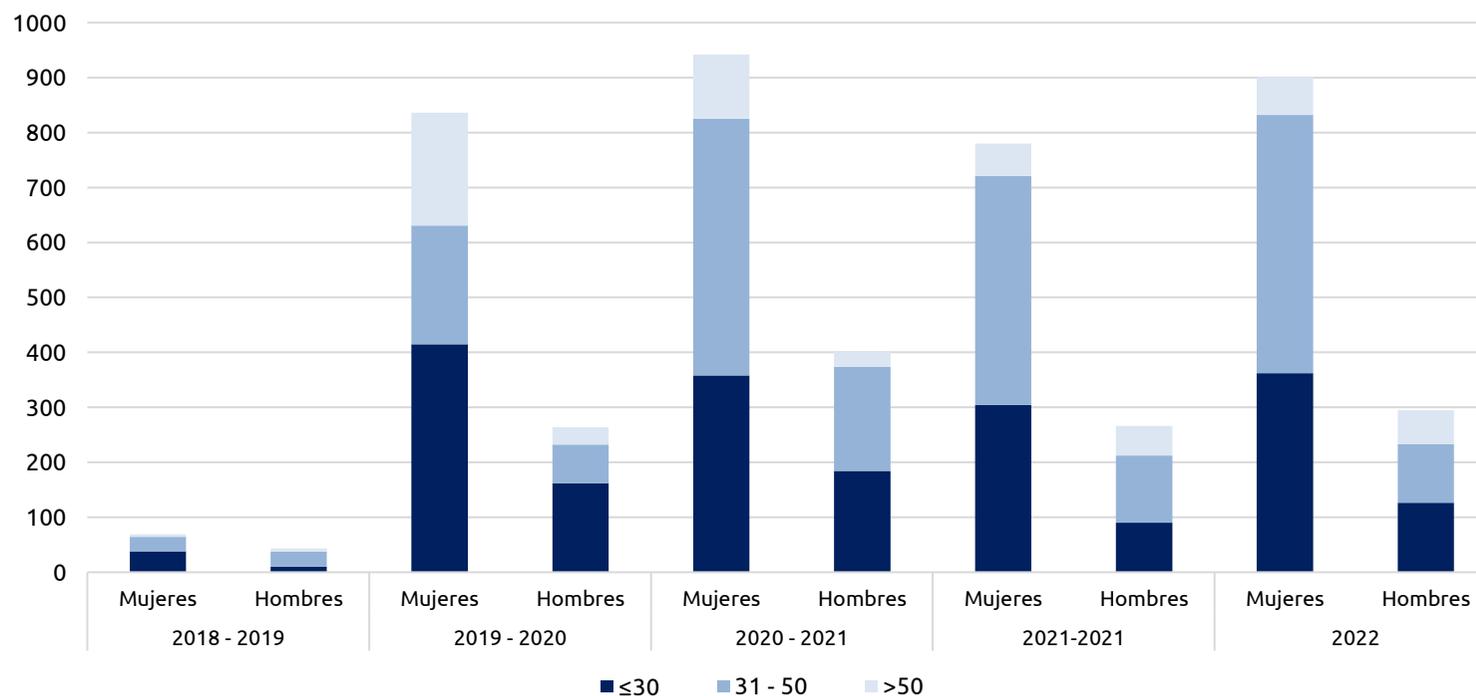
Los datos de las sociedades de Sudáfrica de años anteriores al ejercicio 2020/21, no reflejan el número de temporeros, ya que estos se contrataron a través de empresas de trabajo temporal y no se contemplaron en la recolección de los datos.

Hombres	2018 - 2019			2019 - 2020			2020 - 2021			2021-2021			2022		
	Tipo de contrato			Tipo de contrato			Tipo de contrato			Tipo de contrato			Tipo de contrato		
	Indefinido	Tiempo Parcial	Temporal												
Directivos	18	0	0	17	0	0	10	0	1	10	0	1	11,00	0,00	1,00
Directores	22	0	0	28	0	1	18	0	0	24	1	0	34,00	0,00	0,00
Managers	54	0	1	55	0	0	65	0	0	63	0	1	73,00	0,00	0,00
Personal Técnico y Comercial	209	1	26	202	0	27	219	1	19	203	2	26	287,00	1,00	19,00
Personal Administrativo	100	3	10	78	1	9	75	3	17	106	0	29	96,00	0,00	13,00
Producción	443	60	346	332	65	354	429	24	572	365	29	429	375,00	26,00	449,00
Total Hombres	846	64	383	712	66	391	816	28	609	771	32	486	876	27	482

Mujeres	2018 - 2019			2019 - 2020			2020 - 2021			2021-2021			2022		
	Tipo de contrato			Tipo de contrato			Tipo de contrato			Tipo de contrato			Tipo de contrato		
	Indefinido	Tiempo Parcial	Temporal												
Directivos	3	0	0	2	0	0	1	0	0	3	0	0	3	0	0
Directores	6	0	0	9	0	0	6	0	0	7	0	0	8	0	0
Managers	22	0	0	20	0	0	32	0	0	32	0	0	43	0	0
Personal Técnico y Comercial	90	3	18	115	0	17	110	0	29	114	22	11	156	0	32
Personal Administrativo	111	5	15	115	4	16	127	5	29	128	13	19	164	1	16
Producción	454	32	1309	288	11	1443	439	8	1699	390	961	234	410	4	1228
Total Mujeres	686	40	1342	549	15	1476	715	13	1757	674	996	264	784	5	1276

5.14 Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.

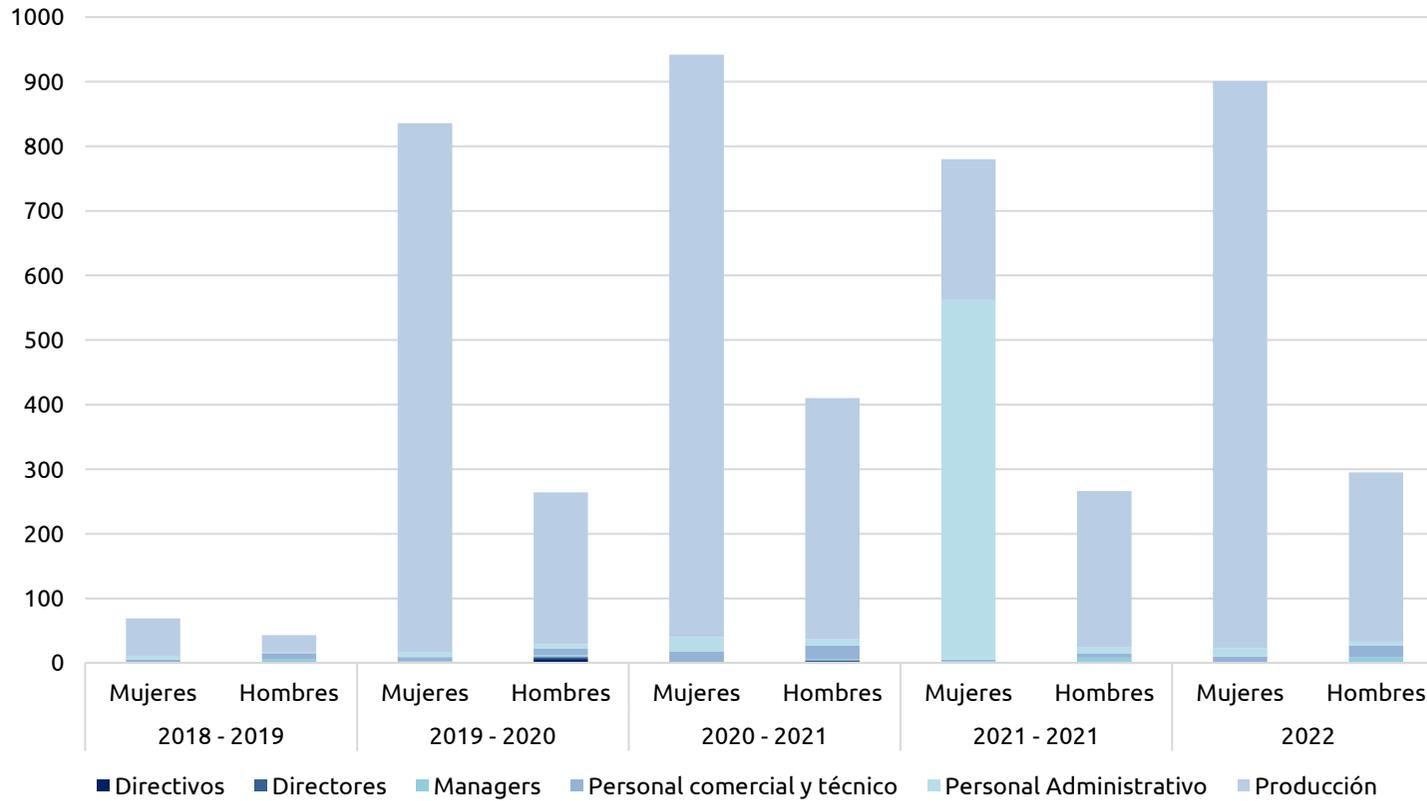
Número de despidos por edad y sexo



	2018 - 2019			2019 - 2020			2020 - 2021			2021 - 2021			2022		
	≤30	31 - 50	>50	≤30	31 - 50	>50	≤30	31 - 50	>50	≤30	31 - 50	>50	≤30	31 - 50	>50
Mujeres	38	26	5	415	216	205	293	323	70	304	417	59	362	470	69
Hombres	10	27	6	162	70	32	126	63	10	90	122	54	126	107	62

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. El fin de contrato se considera como despido para este tratamiento de datos desde la campaña 2019-2020.

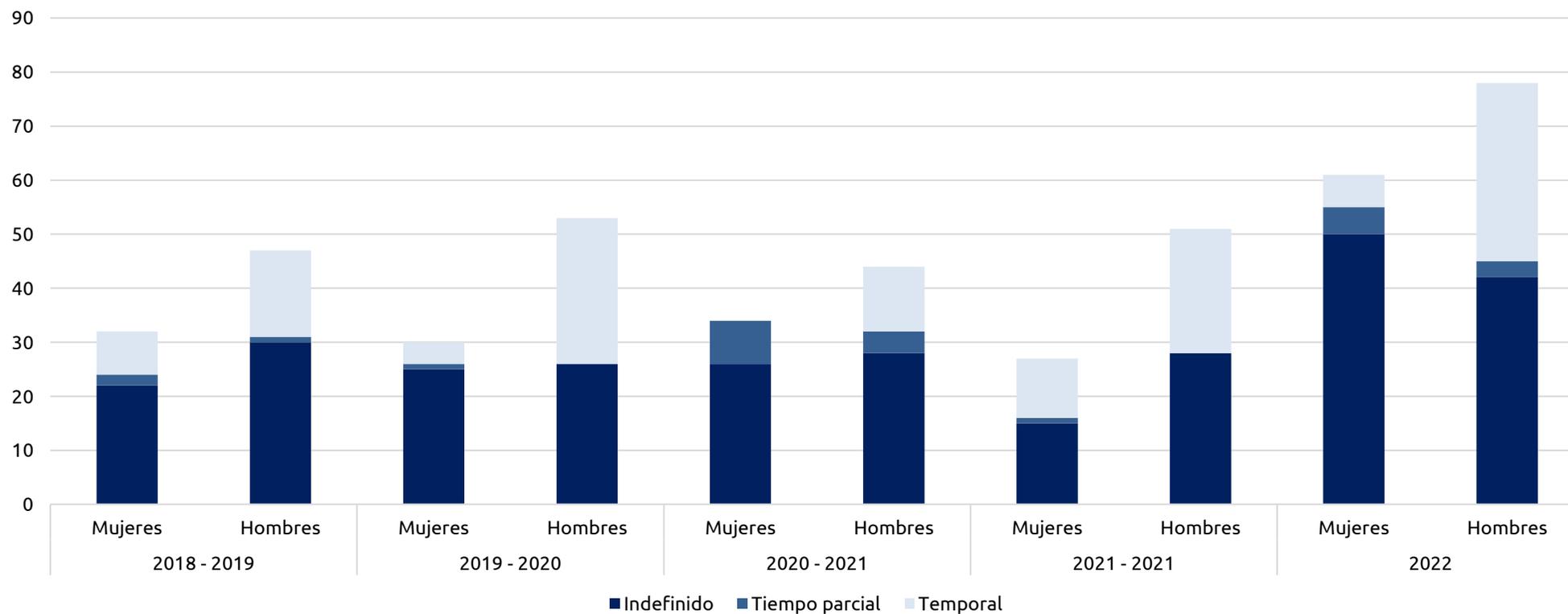
Despidos por sexo y categoría profesional



	2018 - 2019		2019 - 2020		2020 - 2021		2021 - 2021		2022	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Directivos	0	0	0	6	0	1	0	1	0	0
Directores	0	1	1	3	0	3	0	1	0	1
Managers	1	5	1	3	1	2	3	6	1	8
Personal comercial y técnico	4	9	7	10	17	21	2	6	9	18
Personal administrativo	6	1	7	7	22	10	557	10	13	6
Producción	58	27	820	235	902	372	218	242	878	262
TOTAL	69	43	836	264	942	409	780	266	901	295

5.15 Bajas voluntarias por tipo de contrato y sexo.

Bajas voluntarias por tipo de contrato y sexo



		Indefinido	Tiempo parcial	Temporal
2018 - 2019	Mujeres	22	2	8
	Hombres	30	1	16
2019 - 2020	Mujeres	25	1	4
	Hombres	26	0	27
2020 - 2021	Mujeres	26	8	0
	Hombres	28	4	12

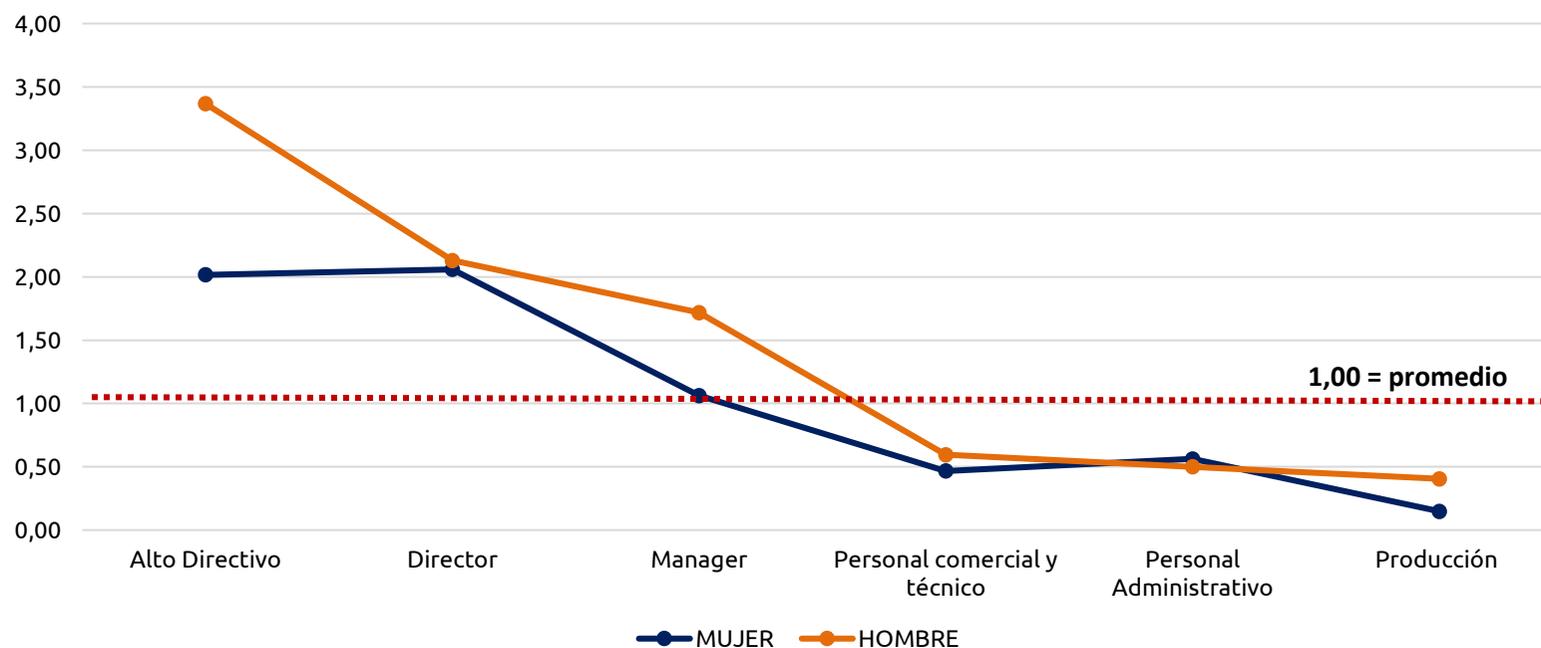
		Indefinido	Tiempo parcial	Temporal
2021 - 2021	Mujeres	15	1	11
	Hombres	28	0	23
2022	Mujeres	50	5	6
	Hombres	42	3	33

5.16 Remuneración total del promedio de la plantilla.

La remuneración promedio por empleado en los ejercicios analizados es:

	2018 - 2019	2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2021	2022
Remuneración (€)	34.386,12	39.984,52	46.873,57	43.843,94	47.339,92

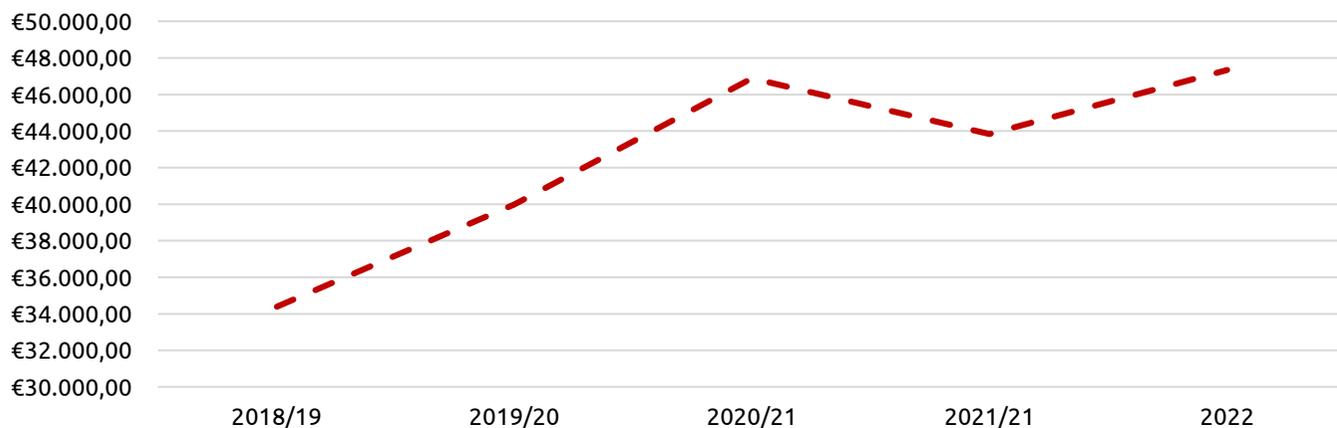
Promedio del salario de hombres y mujeres para el año 2022



	< 30			31 - 50			> 50		
	Mujer	Hombre	Brecha	Mujer	Hombre	Brecha	Mujer	Hombre	Brecha
Alto Directivo				2,02	2,82	0,71		3,92	
Director				2,06	1,96	1,05		2,30	
Manager				1,06	1,94	0,55		1,50	
Personal comercial y técnico	0,37	0,48	0,77	0,40	0,64	0,62	0,64	0,66	0,96
Personal Administrativo	0,53	0,52	1,03	0,56	0,51	1,10	0,59	0,47	1,27
Producción	0,11	0,22	0,50	0,17	0,25	0,70	0,16	0,75	0,22

Promedio del salario global en los últimos 5 ejercicios:

Promedio del salario global



Remuneración del órgano de administración.

Durante los 5 ejercicios analizados, 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 las 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.





Taste the SUN 

6. Desarrollo de la comunidad.

6.1. Trabajar en alianzas.

Al igual que en años anteriores, uno de los factores clave para el desarrollo de las comunidades en las que tenemos actividad es el trabajo en alianzas estratégicas. Esto nos ayuda a alcanzar nuestras metas y objetivos en responsabilidad corporativa.

Nuestros aliados clave son la comunidad, los empleados y sus familias; ellos son quienes conocen las necesidades reales y cómo mejorar su calidad de vida. También colaboramos con organizaciones sin ánimo de lucro, con instituciones educativas, con gobiernos locales y con otros actores en diversos proyectos. y, por supuesto, también de manera estrecha con nuestros clientes y maestros agricultores en proyectos específicos.

Como empresa del sector privado, reconocemos nuestro papel en el Objetivo de Desarrollo Sostenible 17: >>Alianzas para lograr los objetivos<<, ya que nuestras colaboraciones se basan en relaciones a largo plazo para asegurar la continuidad en los proyectos.

Participamos activamente en grupos de trabajo, en *webinars*, en foros, en conferencias y en encuentros para compartir experiencias y proyectos, promoviendo el diálogo y el intercambio de conocimientos. Además, presentamos regularmente ejemplos de buenas prácticas para inspirar y para generar nuevas ideas.



GRI 413-1

Organizaciones sin ánimo de lucro con las cuales trabajamos actualmente	País	Desde (año)	Duración (años)
UTAIM - Union Tunisienne d'Aide. aux Insuffisants Mentau	Túnez	2010	12
Verein Pferde Stärken	Austria	2011	11
Amazing Brainz	Sudáfrica	2012	10
Centro de Transfusión Comunidad Valenciana	España	2012	10
Cruz Roja	España	2012	10
AGIM - Association Générale des Insuffisants Moteurs	Alemania	2014	8
ATAS - Association Tunisienne d'Aide Aux Sourds	Túnez	2016	6
Ministerio de Educación tunecino	Túnez	2016	6
Asociación Coordinadora Solidaria de los Estibadores del Puerto de Valencia	España	2018	4
FEDA - Escuela de Formación Dual Alemana Madrid	España	2018	4
Förderverein Träume werden wahr e.V.	Alemania	2018	4
Arche Karlsruhe e. V	Alemania	2019	3
Escuela Básica Miguel Suárez Seminario Ecuador	Ecuador	2020	2
Fundación Iniciativa Social	España	2020	2
FA - L'Agence de vulgarisation et de formation agricole	Túnez	2021	1,5
Swiss Contact Tunisie	Túnez	2021	1,5
ACNUR - Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados	España	2022	0.5

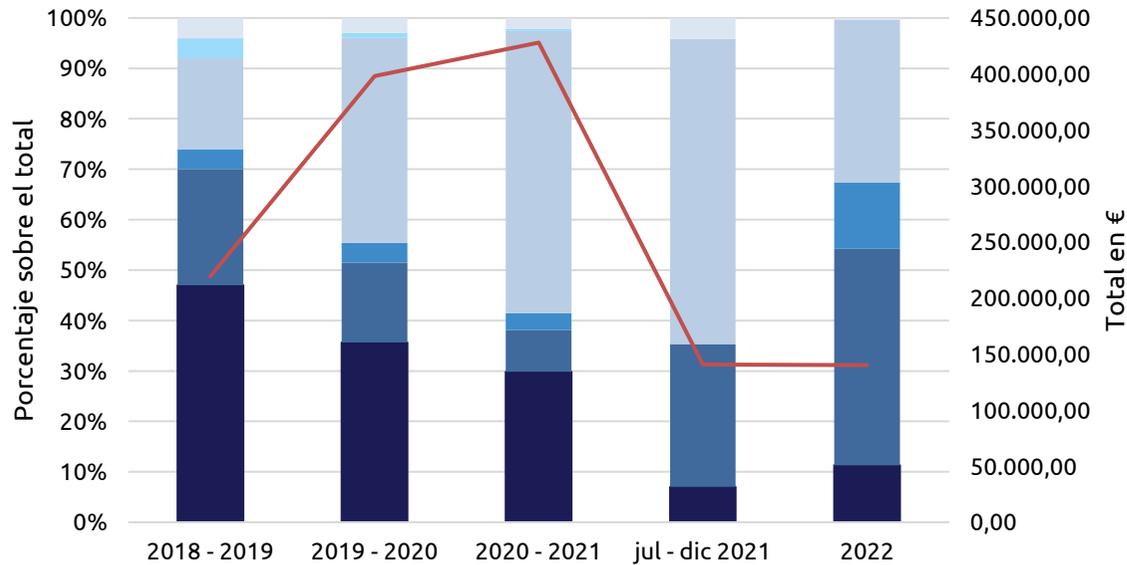
Nuestros colaboradores:



6.2. Inversión en el desarrollo de la comunidad.

A continuación, en la gráfica se muestra la inversión en el desarrollo social de la comunidad del Grupo en los últimos 5 ejercicios financieros. El penúltimo ejercicio corresponde únicamente a 6 meses.

Inversión anual y porcentaje por país para los últimos tres ejercicios



	Inversión anual total €
2018/19	219.445,00
2019/20	398.044,00
2020/21	427.975,22
jul-dic 21	140.838,16
2022	140.225,25

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



GRI 203-1

6.3. Compromiso en España.

Nuestras cocinas solidarias.

La Cocina Solidaria “El Puchero” fue fundada en 2013 en Valencia por Stephan Rötzer, fundador de SanLucar. En 2018, se inauguró la Segunda Cocina Solidaria y, en la actualidad, ambas Cocinas Solidarias funcionan en colaboración con la Coordinadora Solidaria del Puerto de Valencia, con un servicio gratuito de alimentación nutritiva y de atención social.

El Puchero comenzó su actividad con 50 usuarios y hoy en día contribuye a cubrir las necesidades básicas de alimentación de más de 500 personas en situación de vulnerabilidad y en riesgo de exclusión, trabajando de la siguiente manera:

1. Recolección de alimentos y donaciones:

Nuestro equipo se encarga de recoger y de organizar los alimentos que son donaciones por parte de organizaciones, de empresas, de supermercados y de particulares.

2. Preparación y distribución:

Una vez se han recogido los alimentos, se lleva a cabo la elaboración del menú semanal y las recetas se hacen en base a los ingredientes donados durante esa semana. El equipo encargado se cerciora de cocinar las comidas de manera segura e higiénica, para que después los usuarios puedan recoger los alimentos listos para consumir en casa, además de otros productos complementarios.

Es importante destacar que el hecho de que los usuarios puedan consumir sus alimentos en casa les permite mantener una rutina familiar normal y, de esta manera, no ser estigmatizados por comer en un comedor social.

3. Atención y acompañamiento/seguimiento:

Además de la provisión de alimentos, en nuestro comedor solidario ofrecemos un espacio de encuentro donde nuestros usuarios reciben atención de nuestra trabajadora social. Esta incluye asesoramiento social y laboral, y un seguimiento de sus asistencias y de sus cursos. De esta manera, buscamos no solo cubrir sus necesidades básicas, sino también empoderarlos y apoyarlos en su proceso de reintegración social.





Durante 2022, además de todo lo mencionado anteriormente, hemos realizado otras actividades siempre con el fin de apoyar positivamente a los usuarios.

Donación de productos sanitarios:

Gracias a la donación de uno de nuestros socios, pudimos hacer la entrega de kits sanitarios a 180 familias usuarias de El Puchero. Cada paquete contenía limpiadores, desinfectantes, lejía y productos de higiene personal. Además, las familias con bebés recibieron toallitas húmedas, cremas y pañales.

Donación de material escolar:

Para dar inicio al año escolar en septiembre, llevamos a cabo una donación anual de material escolar para los niños y niñas de las familias de El Puchero. En esta ocasión, un total de 73 estudiantes fueron beneficiados con esta donación, que incluye materiales escolares básicos y mochilas. Con esta iniciativa, buscamos continuar promoviendo una educación de calidad en la comunidad de Els Orriols, en Valencia.

Navidad en una caja de zapatos:

“Navidad en una caja de zapatos” es una nueva campaña que llevamos a cabo para celebrar la Navidad con los usuarios. La iniciativa consistió en que nuestros empleados llenaran una caja de zapatos con regalos que podrían incluir juguetes, material escolar, ropa y otros objetos de interés y necesidad para un menor de 14 años.

Posteriormente organizamos una fiesta navideña acompañada de chocolate caliente, croissants, panettone y actividades lúdicas a cargo de nuestras animadoras.



Apoyo Escolar.

En 2020, nos unimos a la >>Fundación Iniciativa Social<< para implementar el proyecto de >>Apoyo Escolar<<. El objetivo del proyecto es brindar asistencia a niños y niñas provenientes de familias en riesgo de exclusión social, ofreciéndoles tutorías dos veces por semana para ayudarles con sus deberes y explicarles el contenido de las clases. Todos los niños que tienen acceso a este programa proceden de familias en riesgo de exclusión social y, algunos, también son usuarios de nuestra Cocina Solidaria El Puchero.

Para motivar y encontrar otras formas de enseñar, también organizamos actividades lúdicas en días especiales para reforzar el sentido de unión y la dinámica dentro del grupo de aprendizaje. El 14 de febrero, se llevaron a cabo juegos y una actividad de manualidades por San Valentín. Esta jornada sirvió para reforzar sus amistades y enseñar la importancia del trabajo en equipo mientras se resolvían por parejas las tareas asignadas. Como recompensa, se ofrecieron a los padres y a los cuidadores caramelos y tarjetas hechas por los mismos niños y niñas. Para celebrar el final del curso del >>Apoyo Escolar<<, los niños fueron a la caza del tesoro en Valencia. A través de diversos juegos como resolver sopas de letras en grupo o desplazarse por el patio, los alumnos se fueron acercando al gran premio.

Mientras los niños están ocupados en el programa de >>Apoyo Escolar<<, sus padres tienen la oportunidad de ampliar sus conocimientos en talleres formativos. En febrero, por ejemplo, organizamos un taller sobre el amor propio y la autoestima, y en junio hubo una conferencia sobre las emociones en la crianza de los hijos. Estos talleres están dirigidos por psicólogos o profesores con la intención de ofrecer información y recursos a los padres de nuestros alumnos para que los puedan poner en práctica en casa.

Posteriormente, llevamos a cabo la Escuela de Verano, donde organizamos actividades educativas y divertidas para que los niños y niñas disfruten durante las vacaciones. Al finalizar, cada niño recibió una caja de regalo con frutas SanLucar para disfrutarlas en familia.

Queremos agradecer a la >>Fundación Iniciativa Social<< por la organización y a la >>Fundación Crecer Jugando<< por la donación de juguetes. Estas alianzas tienen un efecto muy positivo porque refuerzan nuestro compromiso con el ODS 17; las alianzas para lograr los objetivos nos permiten llegar a más niños y niñas en situaciones vulnerables.





Alianza con ACNUR: Donación para los refugiados de Ucrania.

Unimos fuerzas con >>ACNUR<<, la Agencia de la ONU para los refugiados, contribuyendo a sus acciones humanitarias ante este problema global. Una de nuestras colaboraciones fue la entrega de frutas y verduras en la frontera entre Polonia y Ucrania. Después lanzamos una campaña de donativos que consistía en que, cualquier cantidad donada por un empleado, era duplicada por la empresa SanLucar.

Con la contribución total, hemos podido proporcionar protección y ayuda humanitaria a los refugiados en los países vecinos mediante la donación de kits de higiene (un cepillo de dientes con pasta dentífrica, una toalla y una pastilla de jabón) a 81 personas, distribución de mantas térmicas a 65 personas y suministro de sacos de dormir a 65 personas.

Carrera Valencia abierta al mar.

Un año más, hemos participado en una de las carreras más grandes de Valencia, la 15/7,5K Valencia abierta al mar, en la que nuestros empleados y los de nuestro partner Llusar, tuvieron la posibilidad de participar. y, además, distribuimos nada menos que 1,3 toneladas de nuestras mandarinas a todos los participantes.

Donación de sangre.

Llevamos muchos años organizando actos de donación de sangre para nuestros SanLucarians tanto en Alemania como en España por lo que podríamos decir que ya se ha convertido en una tradición. Con los más de 30 litros de sangre donados en Valencia en el año 2022, se pudo ayudar a unas 200 personas.



6.4. Compromiso social en Ecuador.

Evolución del programa Apoyo Escolar.

El proyecto comenzó como un programa vacacional en febrero de 2020 con un total de 50 estudiantes inscritos. Posteriormente, evolucionó de un proyecto vacacional a uno permanente. A principios de 2021, la cantidad de estudiantes aumentó a 63 y finalizó con 79. En 2022, comenzamos con 79 estudiantes y terminamos con 96.

Estudiantes inscritos por año				
2020	2021		2022	
Inicio del proyecto	Inicio del año	Finalizar el año	Inicio del año	Finalizar el año
50	63	79	79	96

Asimismo, contabilizamos el porcentaje de asistencia de los alumnos en 2022.

	ENE	FEBR	MAR	ABR	MAY	JUNIO	JULIO	AGOS	SEPT.	OCT.	NOV.	DIC.
ASISTEN REGURALMENTE	75	74	85	84	85	84	90	91	93	90	95	95
NO ASISTEN REGURALMENTE	4	5	2	3	2	5	2	5	3	6	1	1
TOTAL	79	79	87	87	87	89	92	96	96	96	96	96





El porcentaje para alcanzar las destrezas óptimas de cada grupo en las asignaturas de lengua y literatura y matemáticas es un indicador clave en el campo educativo. Estas habilidades son fundamentales para el desarrollo académico y profesional de los estudiantes.

ENERO - JUNIO 2022			
Asignaturas	Porcentaje (%) Grupo # 1	Porcentaje (%) Grupo # 2	Porcentaje (%) Grupo # 3
Lenguaje	75%	80%	80%
Matemáticas	80%	70%	80%

JULIO - DICIEMBRE 2022			
Asignaturas	Porcentaje (%) Grupo # 1	Porcentaje (%) Grupo # 2	Porcentaje (%) Grupo # 3
Lenguaje	80%	85%	83%
Matemáticas	85%	75%	80%

En diciembre, se realizó la «Primera graduación DREAMS», donde 11 niños fueron reconocidos por su esfuerzo en el aprendizaje de lengua y literatura y matemáticas.

En cuanto a la inversión en el programa, los costes empleados empiezan en 2021, pagos de profesores, remodelación de aulas, baños, infraestructuras y materiales para trabajos en clases. Y, cerrando el año 2022, la inversión ha sido de 18000\$.



6.5. Compromiso social en Túnez.

Alianza con Swisscontact y AVFA.

En 2008, comenzamos nuestra andadura en Túnez con la apertura de nuestra primera finca,» La Cinquième Saison«, dedicada al cultivo de tomates. A continuación, »Flor'Alia«, donde cultivamos las mejores variedades de bayas, y »Les Perles du Désert«, donde nos centramos en el cultivo de la vid. Además de la fruticultura, también participamos en iniciativas ecológicas y sociales que siempre han sido reconocidas en el país. Una de ellas es la »Formación Profesional«, fruto de una colaboración público-privada entre SanLucar, la »Agencia Tunecina de Extensión«, »Formación Agrícola (AVFA)« y »Swisscontact Túnez« y cuyo principal objetivo es mejorar la empleabilidad de los jóvenes y el atractivo de la formación profesional en la agricultura. Nuestro compañero Faycel Ghandri, director nacional de Recursos Humanos y Responsabilidad Corporativa en Túnez, nos da más detalles:

¿Cómo surgió la asociación y cuál es el objetivo de la formación profesional agrícola?

SanLucar lleva muchos años comprometida con la formación de los jóvenes tunecinos. Para seguir ampliando su programa de formación hemos firmado un acuerdo de apoyo a los jóvenes talentos del sector agrícola tunecino. El sistema de formación permite a los alumnos dominar desde el principio los procesos y métodos de producción de las explotaciones hortofrutícolas. De esta forma, los futuros profesionales tienen la certeza de ser contratados tras completar su formación y SanLucar cuenta con una plantilla cualificada que se adapta a sus necesidades.



¿Cuáles son las dificultades a las que se enfrentan los jóvenes profesionales al finalizar sus estudios?

Hasta el 70 por ciento de los titulados universitarios en Túnez tienen dificultades para encontrar trabajo. Al mismo tiempo, cada vez es más importante que las empresas contraten a profesionales bien formados.

¿Cuál es la duración del programa y qué temario que se imparte?

El programa tiene una duración total de seis meses y se divide en módulos con temas de actualidad de la agricultura.

- Las tecnologías de la comunicación y la información en la vida profesional.
- Instalación de un sistema de riego.
- Colocación de un sustrato de cultivo y un sistema de drenaje.
- Gestión y mantenimiento de suelos.
- Cosecha y envasado.
- Aplicación de buenas prácticas para proteger el medioambiente y la seguridad en el trabajo.



¿Cuántos de los egresados trabajan en SanLucar como empleados?

En los dos últimos años hemos apoyado a más de 124 estudiantes, 72 de los cuales se han incorporado a la plantilla de SanLucar.

¿Cómo se desarrollará el programa en los próximos años?

En 2022 renovamos los acuerdos que hemos establecido con universidades y centros de formación para atraer a jóvenes talentos y ofrecerles oportunidades profesionales dentro de nuestra familia SanLucar. Con el fin de estar preparados para el desarrollo potencial de la actividad del grupo en Túnez hemos optado por la preparación de los equipos que llevarán la antorcha de nuestra actividad en el futuro.

Fête du Savoir.

»La Cinqième Saison« organizó una ceremonia denominada »Día del Conocimiento« para rendir homenaje a los hijos de nuestros SanLucarians que brillan en sus estudios del curso 2021-2022. El número de galardonados en esta ceremonia ascendió a 270 de todos los grados. El evento sirvió para celebrar el inicio de la nueva temporada 2022-2023 y para implicar a toda la familia SanLucar en Túnez en nuestros nuevos retos.

Mejora de una escuela en El Hamma

Durante diciembre de 2021, se ejecutó la mejora de una escuela en El Hamma. Para apoyar el desarrollo de Túnez, colaboramos estrechamente con el gobierno con el objetivo de identificar las necesidades más urgentes y el Ministerio de Educación nos pidió que rehabilitáramos el patio de la escuela primaria Sombat de Hamma, en Gabes (Túnez). Llevamos a cabo la rehabilitación para que los niños pudieran disponer de un espacio seguro para practicar deportes y actividades extraescolares.





6.6. Compromiso social en Sudáfrica.

Community Shop en De Hoek.

Gracias a la contribución de uno de nuestros clientes hemos podido recaudar 3.500 euros para mejorar la tienda comunitaria de nuestra finca De Hoek, cerca de Porterville (Sudáfrica). Esta tienda comunitaria beneficia principalmente a nuestros empleados a y sus familias, proporcionándoles servicios locales básicos como alimentos, herramientas y artículos de primera necesidad para el hogar. Con el dinero recaudado fue posible mejorar las condiciones adaptándolas a las necesidades de la gente de la comunidad. Por ejemplo, se instalaron electrodomésticos para que los trabajadores de la finca pudieran calentar sus alimentos. También empezaron a gestionar su propio fondo de préstamos con este dinero. Esto permite a las familias que tienen una emergencia financiera pedir dinero prestado a la Tienda Comunitaria.



6.7 Premios de sostenibilidad.

En 2022, todo nuestro esfuerzo en nuestros programas DREAMS fue reconocido:



2022 «Premio Ilustre»

La «Coordinadora Solidaria del Puerto de Valencia» recibió el premio «Tránsitos» del Ayuntamiento de Valencia por todo el trabajo realizado en El Puchero. Este incluye, por ejemplo, asesoramiento por parte de trabajadores sociales, distribución de alimentos y cursos de reinserción laboral.



2022 «Buenas prácticas de sostenibilidad»

Fuimos galardonados en la 14ª Semana de la RSC/Sostenibilidad Global. Estamos moldeando el futuro de la responsabilidad corporativa y la sostenibilidad a través de nuestro programa "Aprendemos juntos", centrado en el apoyo escolar en Ecuador.



«Premio a la Inversión Agrícola»

Este premio es un homenaje a todos los esfuerzos de nuestra empresa en el país y a nuestra contribución a la evolución del paisaje agrícola tunecino.



«Premio Empresa Social 2022»

El premio reconoce nuestra responsabilidad social dentro de nuestro programa "Aprendemos Juntos" en dos categorías: mejor proyecto de protección de la infancia y mejor acción social en favor de la educación inclusiva. Fue otorgado en Valencia, España por gracias a nuestro esfuerzo en el programa impartido en Ecuador.



Taste the SUN 

7. Medioambiente.

7. Medioambiente

En SanLucar la naturaleza es uno de nuestros socios más importantes, por eso nos esforzamos constantemente en minimizar cualquier impacto negativo que nuestras operaciones puedan tener en el medioambiente. A continuación, os compartimos detalles sobre cómo abordamos los aspectos ambientales más significativos en nuestra actividad en SanLucar.

En el Anexo 2 “Tabla 2. Sociedades del Grupo”, se pueden encontrar las sociedades que se han tenido en cuenta para este ejercicio. En caso de no tenerse en cuenta alguna de ellas, tanto para este ejercicio como en o anteriores, se mencionará específicamente en ese apartado.

La campaña julio-diciembre 2021 reflejada en este informe contempla 6 meses en lugar de 12, como reflejan otras campañas. Por lo que los indicadores de medioambiente sufren una disminución considerable en sus datos. Esto es algo excepcional que se da como resultado de la transición a un año fiscal con fechas diferentes. A partir de enero 2022, último año reportado en esta Memoria, las campañas vuelven a tener una duración de 12 meses.

A lo largo del año 2022, se está empezando a plantear una estrategia de sostenibilidad para todo el grupo en la que se tendrán en consideración aspectos medioambientales relacionados con nuestra actividad. Se prevé desarrollar un borrador de la misma a lo largo del año 2023 y tener los campos de actuación completamente definidos.



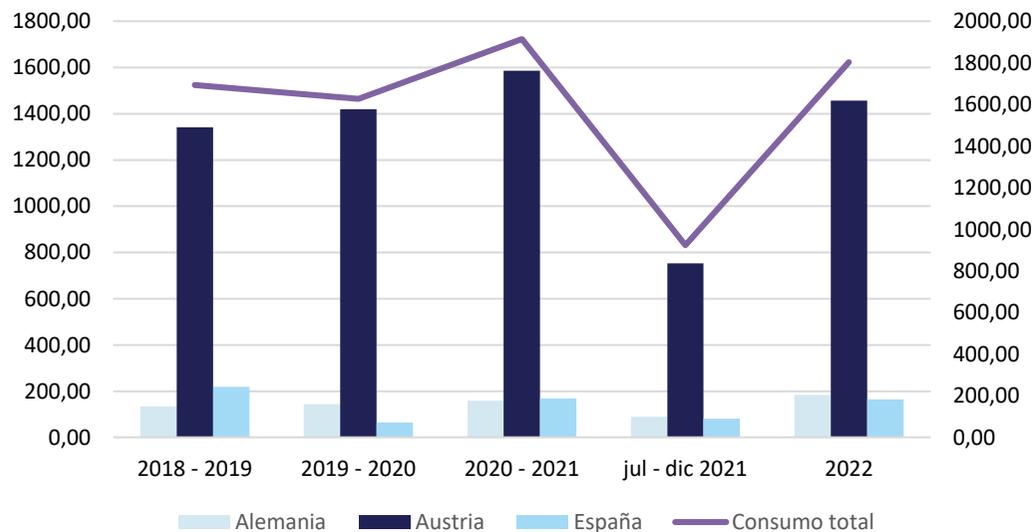
7.1 Datos medioambientales

Consumo energético en oficinas y almacenes

A continuación, la gráfica 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 en oficinas y almacenes



GRI 302-1

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.

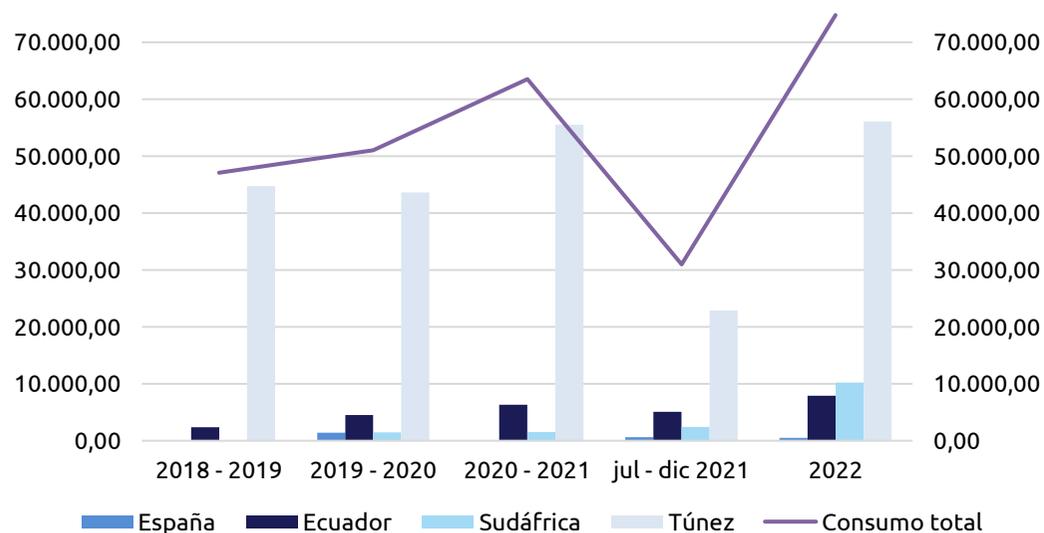
Finalmente, durante la campaña julio-diciembre 2021, la disminución en el consumo de electricidad se debe a la corta duración de esta, pero ya en el año, 2022, se vuelve a valores de consumo energético más habituales en todas las sociedades y países.



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, un hecho que puede haber contribuido a que el consumo energético en 2018/2019 fuera menor.

Consumo de electricidad (kWh) de fincas en 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 en este país 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, que tienen una alta demanda de energía.

Respecto a las filiales productoras de España, durante la campaña 2020/2021 la sociedad Uniqua Fruit, S.L.U. se separó de la actual sociedad Agrícola Dehesa de Baños, S.L.U. (anteriormente la sociedad conjunta se llamaba Agrícola Uniqua S.L.), por lo que el dato para la campaña 2019/2020 es superior y el de la campaña 2020/2021 es prácticamente inapreciable en la gráfica por el poco consumo en comparación con el resto de las filiales y países. Para el año 2022, Agrícola Dehesa de Baños no ha reportado información relativa al consumo de electricidad.

Por último, al igual que en oficinas y almacenes, el consumo de electricidad en fincas productoras durante la mini campaña comprendida entre julio y diciembre de 2021, se debe a que la duración de esta es menor de lo habitual.

GRI 302-1

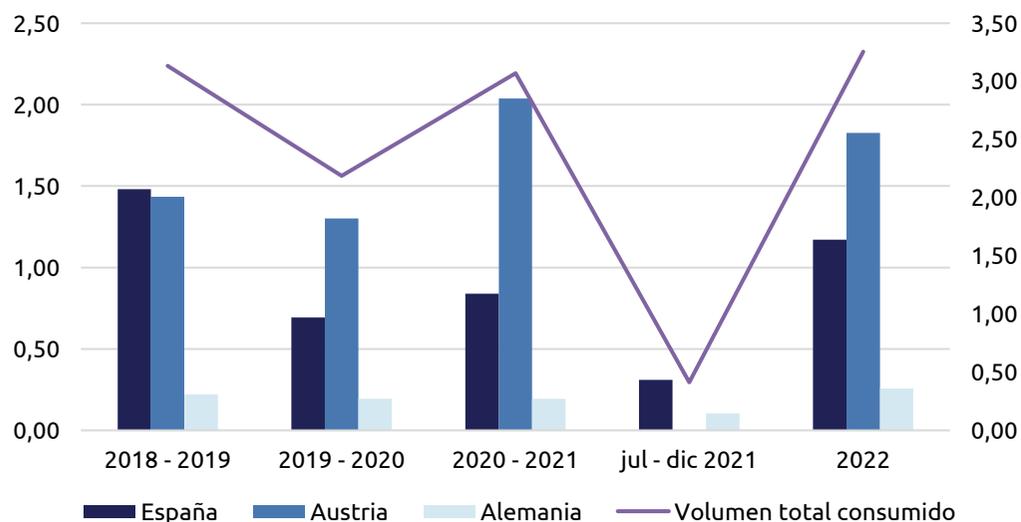


Consumo de agua en oficinas, almacenes y fincas de producción

El consumo de agua en oficinas y almacenes, que se muestra en la gráfica de abajo, 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.

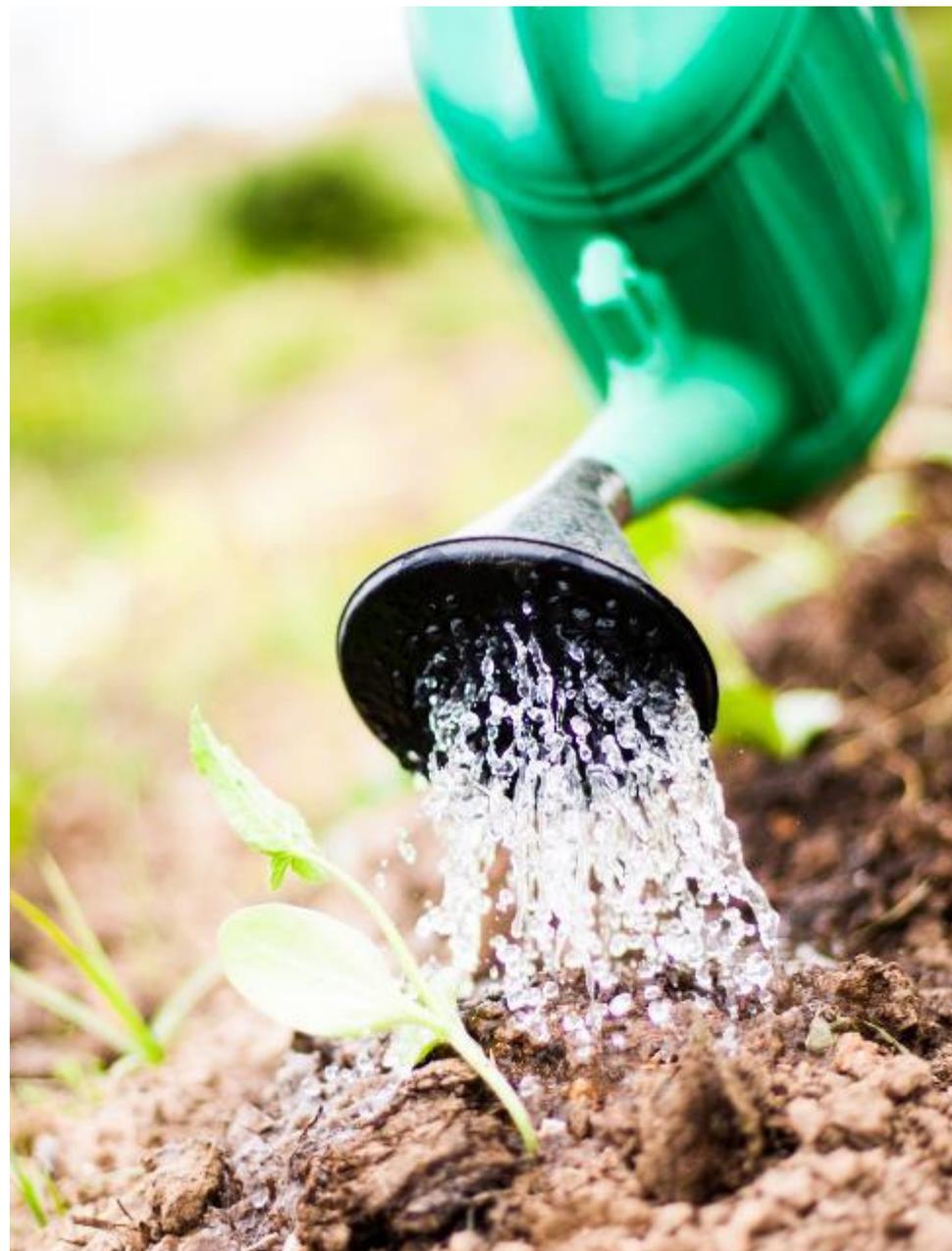
Consumo de agua en oficinas y almacenes (m³/m²)



Respecto al consumo de las filiales en Austria para el periodo julio-diciembre 2021, no se dispone de la información ya que no se tienen datos registrados precisos sobre este periodo de tiempo.

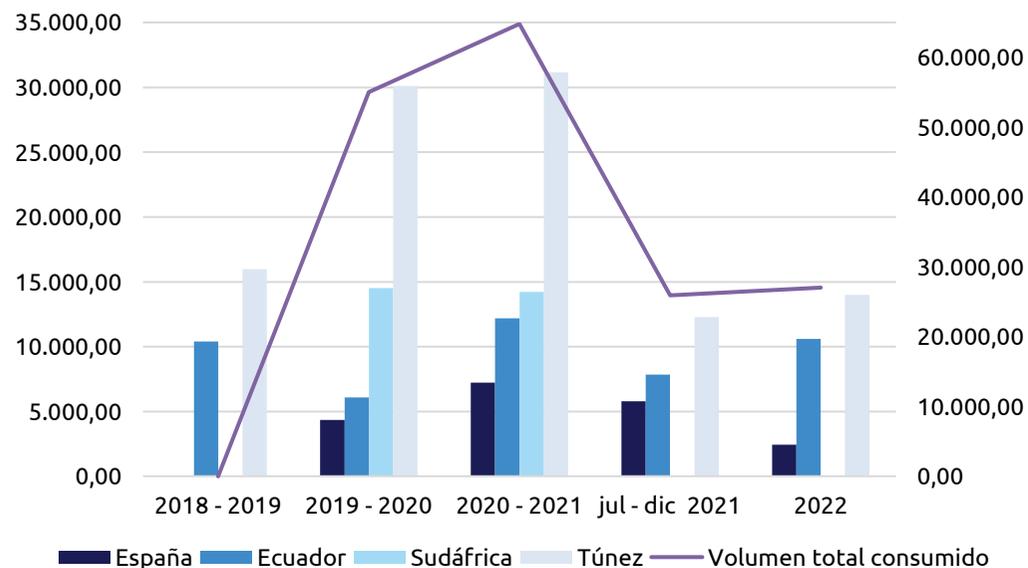


GRI 303-3



Con respecto al consumo de agua en las fincas de producción, es importante destacar que las sociedades sudafricanas no se consideraron en la campaña 2018/ 2019, julio-diciembre 2021, ni en 2022 al no disponer de los datos.

Consumo de agua en producción (m³/ha)



Para la campaña 2020/2021 de la sociedad SanLucar South Africa Citrus (Pty) Ltd. 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. Para las campañas julio-diciembre 2021 y 2022 tampoco se disponen de datos de consumo de agua para las sociedades de Sudáfrica.

Respecto a las sociedades productoras de España, no se contemplaron para el ejercicio 2018/2019, al no considerarse material y en el año 2022, la sociedad Agrícola Dehesa de Baños no ha reportado información



GRI 303-3

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 de la campaña 2019/2020 en el consumo de la campaña 2020/2021.

Respecto a Túnez, se ha reducido notablemente el consumo de agua en la sociedad Flor'alia en esta campaña, de ahí la disminución en el consumo total del país.

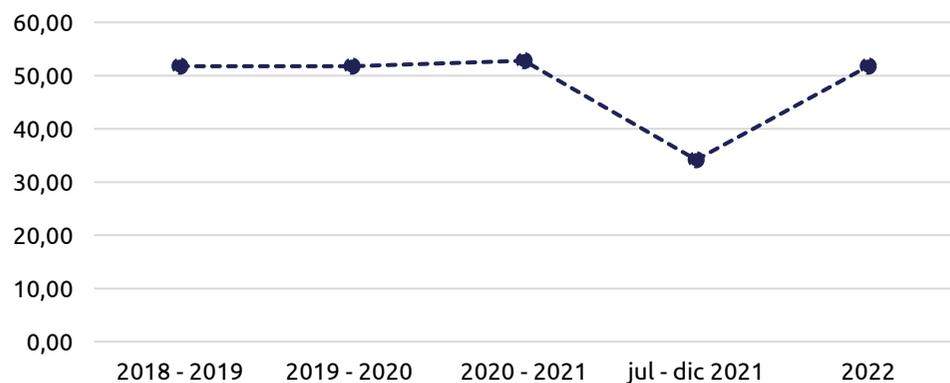
Por último, el consumo de agua en oficinas, almacenes y fincas de producción desde julio a diciembre de 2021 es menor al de otros años debido a la corta duración de la campaña.



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, dónde también se encuentra la estación de empaque y se produce agua residual debido al proceso de lavado

Volumen de agua residual (m³/ha)



El consumo de agua residual únicamente varía si lo hacen las semanas de proceso. Como se puede observar en la gráfica, el volumen de agua residual producida por hectárea se redujo a, aproximadamente, la mitad debido a la corta duración de la última campaña julio-diciembre 2021 para volver a estabilizarse en el año 2022.



GRI 306-1

En la siguiente tabla se puede observar el volumen de agua residual producida por hectárea de producción:

	2017 - 2018	2018 - 2019	2019 - 2020	2020 - 2021	jul - dic 2021	2022
Semanas de proceso	52	52	52	53	27	52
Volumen agua (m ³ /ha)	51,8	51,8	51,8	52,8	34,2	51,8



Prevención y gestión de residuos

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 estas 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 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 que están llegando a nivel nacional para reducir el uso del plástico. 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 cinco 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.

Los datos de residuos en España 2019/2020 se han modificado en este informe, con respecto al publicado la campaña anterior, debido a un error en los datos anteriores.

El volumen de residuos peligrosos recuperados a partir del periodo julio – diciembre 2021 es superior en proporción al periodo correspondiente 2020/2021 (teniendo en cuenta que la última campaña ha tenido una duración de 6 meses, en comparación a los 12 meses que tuvieron las anteriores) debido a que a partir este año se ha tenido en consideración una sociedad más (Santa María Fruit, S.L.). Además, esta sociedad es una explotación agraria, por lo que ha incrementado la recuperación de desechos correspondientes a envases vacíos de productos fitosanitarios.

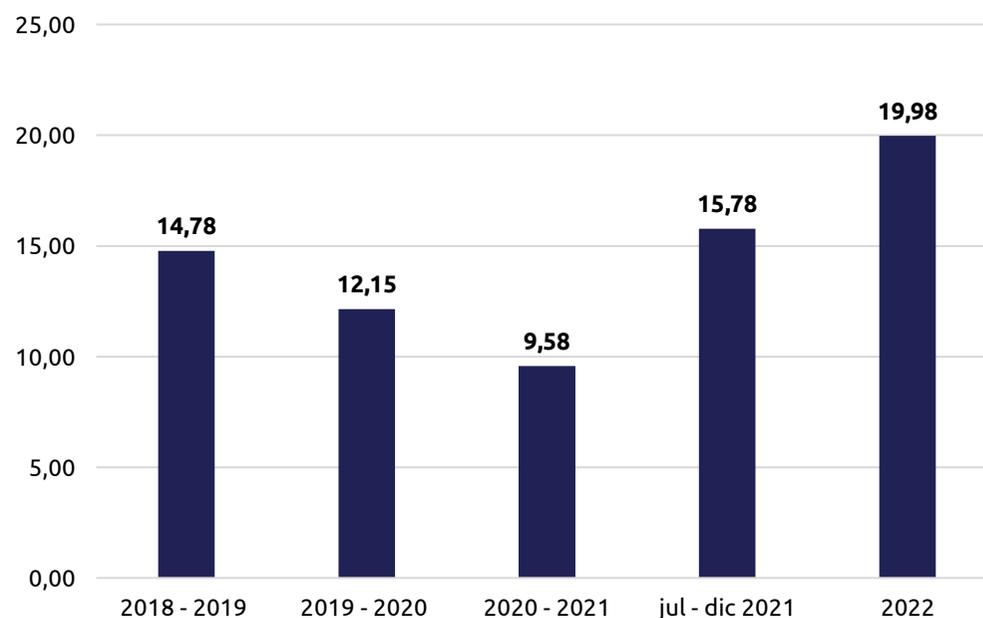


GRI 306-2

Residuos peligrosos (tn)

	2018 - 2019	2019 - 2020	2020 - 2021	jul-dic 2021	2022
Reutilización	0,02	1,08	0,23	0,14	0,00
Reciclaje	13,42	10,51	7,41	6,50	10,48
Compostaje	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Incineración	0,01	0,00	0,51	0,21	0,00
Almacenaje	1,14	0,00	1,32	1,40	0,15
Recuperación	0,07	0,05	0,11	7,54	9,35
Otros	0,12	0,51	0,01	0,00	0,00
Peso total	14,78	12,15	9,58	15,78	19,98

Residuos peligrosos generados en toneladas



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.

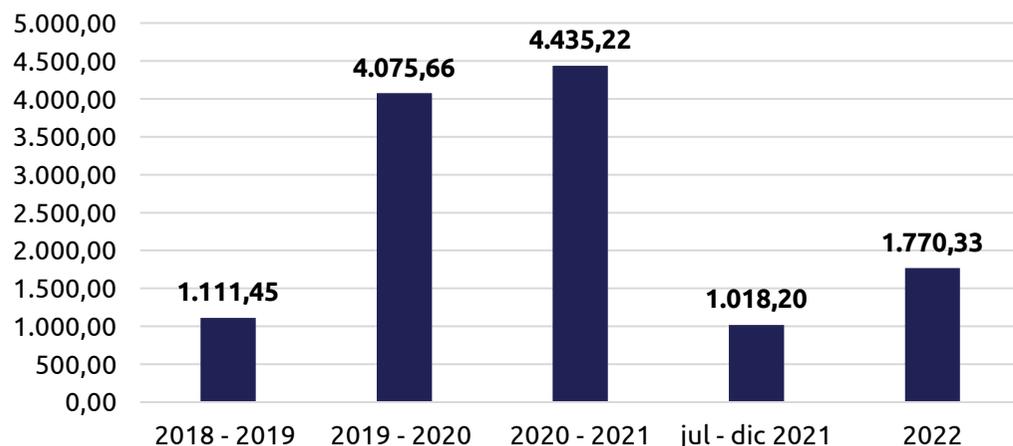


GRI 306-2

Residuos no peligrosos (tn)

	2018 - 2019	2019 - 2020	2020 - 2021	jul-dic 2021	2022
Reutilización	4,14	610,18	40,42	21,01	0,00
Reciclaje	812,43	3.009,42	3.866,19	651,35	843,07
Compostaje	188,00	0,00	520,30	341,00	900,04
Incineración	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Almacenaje	84,40	442,00	0,20	0,20	20,00
Recuperación	0,00	0,00	0,00	1,12	2,03
Otros	22,48	14,06	8,11	3,52	5,20
Peso total	1.111,45	4.075,66	4.435,22	1.018,20	1.770,33

Residuos no peligrosos generados en toneladas

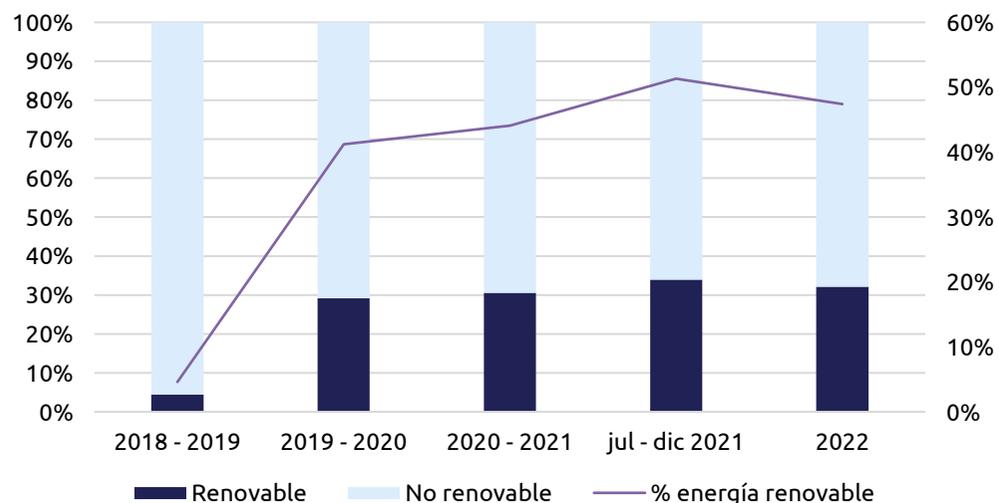


Uso de energías renovables: placas solares

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 que aprovechan la energía solar en las azoteas de nuestras oficinas, incrementamos la eficiencia energética, reduciendo el impacto medioambiental en comparación con otras fuentes de energía eléctricas más contaminantes.

La instalación de placas solares en Puzol cubre una superficie de 360m²y, un día con una radiación media, puede producir alrededor de 190 kWh, suponiendo un ahorro del 18% al 22,5% de la energía total consumida.

Proporción de energía renovable respecto a la total consumida



Por otro lado, 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 convencionales.

Además, nuestras filiales priorizan, en la medida de lo posible, a proveedores que usen fuentes de energía renovable para la generación de electricidad. En el siguiente gráfico se puede apreciar el porcentaje de energía renovable, con respecto a la energía total consumida, de las sociedades que se encuentran en España, Austria, Alemania, Ecuador, Sudáfrica y Túnez.

Como se puede observar en el gráfico, el porcentaje de energía renovable se mantiene casi constante desde 2018. Sin embargo, cabe destacar que hubo una modificación en la facturación de las empresas suministradoras para las sociedades ubicadas en España, anteriormente desglosaban el porcentaje de energía renovable consumida y esto ya no se realiza desde el 2019.

En este cálculo, bajo el término energía renovable se ha tenido en cuenta, tanto la energía producida por nuestras placas solares en Austria y España, como la energía renovable de los países en los que las empresas suministradoras que desglosan este dato en su facturación o utilizan solamente energías renovables. Las empresas españolas y alemanas no desglosan esta información, por lo que no queda reflejada en este informe.

La instalación de paneles solares ayuda 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.

Para 2023, está prevista la instalación de paneles solares en el almacén situado en La Vall d'Uixò en España.



GRI 302-1

7.2 Iniciativas para el uso eficiente del agua

El uso eficiente del agua en SanLucar

La agricultura es un sector altamente dependiente del agua, que ya se está enfrentando a problemas de sequía y escasez de agua. Actualmente, alrededor del 20% del territorio europeo está sufriendo algún tipo de estrés hídrico, presentando un gran desafío para el sector agroalimentario. Y en SanLucar esto es algo de lo que estamos muy concienciados.

Con el fin de proteger la naturaleza, y para anticiparnos a los efectos provocados por el cambio climático, ya estamos aplicando algunas tecnologías innovadoras en nuestras fincas e invertimos en I+D con el objetivo de utilizar el agua de la forma más eficiente y sostenible posible. Por un lado, con ayuda del *big data*, adaptamos el consumo de agua a las necesidades del cultivo. Esta técnica realiza un análisis meteorológico que predice las precipitaciones futuras con cierta exactitud, a la vez que anota los datos de la demanda del agua en cada momento del día para cada tipo cultivo y su zona. Toda esta información permite saber con una mayor exactitud la cantidad de agua que se necesita aportar, evitando el despilfarro de agua.

Por otro lado, conseguimos un gran ahorro de agua en los cultivos de cítricos y tomates de nuestras fincas de Sudáfrica, Túnez y España, gracias a las sondas que utilizamos para calcular el contenido de humedad en los suelos. Además de esto, en Túnez reutilizamos el agua sobrante de los drenajes que las plantas no necesitan para nuevos riegos en nuestras plantaciones de tomates. También utilizamos cubiertas vegetales en nuestras fincas, en la medida de lo posible, para mantener la humedad en el suelo.



European Water Scarcity Programme

En 2021 SanLucar fue elegida para participar en el Water Scarcity Programme (programa de escasez del agua), una iniciativa promovida por el Instituto Europeo de Innovación y tecnología (EIT por sus siglas en inglés) con el objetivo de combatir la escasez de agua en las regiones del sur de Europa y emprender el camino hacia un futuro más sostenible.

Esta iniciativa consiste en varias actividades, desde la investigación a la innovación y la educación, para juntar esfuerzos y encontrar soluciones adecuadas para combatir la escasez de agua en las regiones del sur de Europa, las que más sufren por esto, y emprender el camino hacia un futuro más sostenible. El objetivo a largo plazo del programa es facilitar la transición hacia una economía de ahorro de agua en toda la región y contribuir a reducir el consumo y despilfarro de agua.

SanLucar participa como empresa colaboradora para el reto sectorial de la agricultura y ha lanzado un desafío a 8 start-ups. El objetivo: buscar soluciones que contribuyan al uso eficiente del agua en los cultivos en las regiones de España con mayores problemas de sequía.

En SanLucar, estamos comprometidos a promover la innovación y el desarrollo, y a estar a la vanguardia de tecnologías innovadoras para aliviar el problema del agua.





SanLucar

Taste the SUN 

8. Información financiera.

8.1 Información contable y fiscal

La información contable y fiscal detallada del Grupo y las diferentes sociedades, correspondiente al ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2022, 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, al 31 de diciembre 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 al resultado atribuible a los socios externos, durante el ejercicio de seis meses terminado el 31 de diciembre de 2022 es la siguiente:

Sociedades Dependientes	Sociedad Dominante	Socios Externos	Total
Mamaritz, S.L.U.	83.373,96	-	83.373,96
The Roetzer Family, S.L.U.	267.829,52	-	267.829,52
SanLucar Flowers, GbmH	(1.885.938,01)	-	(1.885.938,01)
SanLucar Fruit, S.L.U.	1.555.438,73	-	1.555.438,73
SanLucar Fruit France, S.A.R.L.	(8.978,99)	-	(8.978,99)
SanLucar Vertrieb Deutschland, GmbH. (antes SanLucar Fruit Import, GmbH.)	3.300.864,60	-	3.300.864,60
SanLucar Fruit Import Netherlands, B.V.	(203.601,03)	-	(203.601,03)
Consortio SanLucar Group, S.L.	(286,52)	(217,29)	(503,81)
SanLucar Deutschland, GmbH.	360.167,91	119.416,52	479.584,43
SanLucar Obst & Gemüse Handels, GmbH.	101.596,91	97.612,71	199.209,62
SanLucar Fruit To Go, GmbH	62.540,40	62.540,40	125.080,80
SanLucar Manufaktur, GmbH	(185.804,26)	(185.804,26)	(371.608,52)
Victoria Fruit Handels, GmbH.	592.021,27	592.021,27	1.184.042,54
SanLucar Italia, S.R.L.	(399.717,00)	-	(399.717,00)
Frutta Natura, S.R.L. (antes SanLucar Italia Berries, S.R.L.)	224.061,76	-	224.061,76
La Cinqième Saison, S.A.	2.842.758,05	2.731.277,35	5.574.035,40
Santa María Fruit, S.L.	(27.201,82)	(284.977,40)	(312.179,22)
SanLucar Tunisia, S.A.R.L.	(86.450,23)	-	(86.450,23)
SanLucar Services, S.A.R.L.	(78.125,80)	-	(78.125,80)
SanLucar Flor'alia, S.A.	(457.823,75)	-	(457.823,75)
SanLucar South Africa (Pty), Ltd.	(1.193.211,69)	-	(1.193.211,69)
SanLucar South Africa Citrus Pty, Ltd.	90.305,96	(1.198.666,21)	(1.108.360,25)
SanLucar Ecuador, S.A.	9.564,28	-	9.564,28
Lexkinga, S.A.	(10.893,16)	-	(10.893,16)
Quilziolli, S.A.	(780.924,93)	-	(780.924,93)
Les Perles du Desert, S.A.	(286.592,04)	-	(286.592,04)
SanLucar De Hoek (Pty), Ltd	(371.975,63)	-	(371.975,63)
Berry Selections, S.L.	-	-	-
Agrícola Dehesa de Baños, S.L.U. (antes Agrícola Uniqua, S.L.U.)	(551.595,78)	122.826,14	(428.769,64)
Shares Co. RH & SLServices, S.A.R.L.	(458.775,98)	-	(458.775,98)
SanLucar Morocco, S.A.R.L., Associe Unique	39.745,25	-	39.745,25
Looking4fruit, GmbH.	(6.384,19)	-	(6.384,19)
Agrícola Pony, S.L.	-	-	-
El Puntal Agraria, S.A.	-	-	-
SanLucar Canarias, S.L.	(164.266,52)	-	(164.266,52)
Grupo Frutas Aqua Innova, S.L.	191.089,57	63.696,52	254.786,09
Nature Origin Fruit, S.L.	98.144,30	32.714,76	130.859,09
Uniqua Fruit, S.L.U. (antes Hortofrutícola Lucinala, S.L.U.)	99.973,46	33.324,49	133.297,95
Total	2.760.928,60	2.185.765,00	4.946.693,63

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, S.L.U.	80.675,33	17.583,25	26,73%
The Roetzer Family, S.L.U.	267.829,52	(67.032,38)	0,00%
SanLucar Fruit, S.L.U.	2.196.725,26	(641.286,53)	-29,19%
Agrícola Pony, S.L.	-	-	0,00%
El Puntal Agraria, S.A.	-	-	0,00%
SanLucar Canarias, S.L.	(219.022,03)	54.755,51	-25,00%
Grupo Frutas Aqua Innova, S.l.	254.786,09	-	0,00%
Nature Origin Fruit, S.L.	174.478,78	(43.619,69)	-25,00%
Consorcio SanLucar Group, S.L.	(503,81)	-	0,00%
Berry Selections, S.L.	-	-	0,00%
Santa María Fruit, S.L.	(498.438,95)	186.259,73	-37,37%
Agrícola Dehesa de Baños, S.L.U.	(265.001,46)	(163.768,18)	-61,80%
Uniqua Fruit, S.L.U.	178.150,58	(44.852,64)	-25,18%
Francia			
SanLucar Fruit France, S.A.R.L.	(8.978,99)	-	0,00%
Austria			
SanLucar Obst & Gemüse Handels, GmbH	292.577,02	(93.367,40)	-31,91%
SanLucar Fruit to Go, GmbH	166.780,79	(41.700,00)	-25,00%
SanLucar Manufaktur, GmbH	(371.608,52)	-	0,00%
Victoria Fruit Handels, GmbH	1.423.850,82	(239.808,29)	-16,84%
Italia			
SanLucar Italia, S.R.L.	(399.702,71)	(14,29)	0,00%
Frutta Natura, S.R.L.	224.061,76	-	0,00%
Ecuador			
SL Ecuador	116.517,25	(106.952,97)	-91,79%
Lexkingsa	24.439,89	(35.333,05)	-144,57%
Quilziolli	(780.924,93)	-	0,00%

Sociedad del Grupo	BAI + Ajustes	GIS	%
Túnez			
La Cinqüème Saison, S.A.	6.074.143,85	(500.108,45)	-8,23%
Shares & Co. RH & SL Services, S.A.R.L.	(458.514,66)	(261,32)	0,06%
Les Perles du Desert	(286.592,04)	-	0,00%
SanLucar Tunisia, S.A.R.L.	(86.235,02)	(215,21)	0,25%
SanLucar Services, S.A.R.L.	(77.910,59)	(215,21)	0,28%
SanLucar Flor'alia, S.A.	(457.823,75)	-	0,00%
Sudáfrica			
SanLucar South Africa, (Pty), Ltd.	(1.193.211,69)	-	0,00%
SanLucar South Africa Citrus	(1.108.360,25)	-	0,00%
SanLucar DeHoek	(371.975,63)	-	0,00%
Alemania			
SanLucar Flowers, GmbH	(1.885.938,01)	-	0,00%
SanLucar Vertrieb Deutschland, GmbH	3.763.863,27	(462.998,67)	-12,30%
SanLucar Deutschland, GmbH	695.096,01	(215.511,58)	-31,00%
Looking4Fruit, GmbH.	(6.384,19)	-	0,00%
Marruecos			
SL Morocco, S.A.R.L., Associe Unique	39.745,25	-	0,00%
Holanda			
SanLucar Fruit Import Netherlands, B.V.	(238.217,86)	34.616,83	-14,53%
Total	7.258.376,37	(2.363.830,54)	
Cifras CCAACC Mamartiz	7.258.376,37	(2.363.830,54)	

*Se incluye el impuesto de sociedades devengado durante el ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2022

8.2 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 31 de diciembre de 2022, del ejercicio de seis meses terminado el 31 de diciembre del 2021 y del ejercicio anual terminado el 30 de junio de 2021, así como los resultados imputados al estado consolidado del resultado integral, se detallan a continuación (en euros)

Organismo	Cuantía Inicial	Saldo Inicial	Adiciones netas del ejercicio	Trasposos a resultados	Saldo Final
Ejercicio 2022					
Organismos tunecinos y españoles	2.360.780,05	733.815,56	506.019,64	(517.779,22)	722.055,98
Total	2.360.780,05	733.815,56	506.019,64	(517.779,22)	722.055,98
Ejercicio 2021					
Organismos tunecinos	1.732.242,30	754.027,78	98.625,39	(118.837,61)	733.815,56
Total	1.732.242,30	754.027,78	98.625,39	(118.837,61)	733.815,56
Ejercicio 2020-2021					
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

El importe registrado en el epígrafe “Imputación de subvenciones de inmovilizado no financiero y otras” de la cuenta de pérdidas y ganancias consolidada del ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2022 del ejercicio de seis meses terminado el 31 de diciembre del 2021 y del ejercicio anual terminado el 30 de junio de 2021, asciende a 517.779,22, 118.837,61 euros y 157.475,62 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 ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2022 del ejercicio de seis meses terminado el 31 de diciembre del 2021 y del ejercicio anual terminado el 30 de junio de 2021, 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 Memoria de Sostenibilidad 2022

Acción	Objetivos a conseguir	Fecha prevista	Estado actual
Plan de Igualdad.	Elaborada una nueva evaluación del plan actual.	junio 2021 - aplazado marzo 2023	En proceso.
Cálculo del salario digno según metodología Anker.	Implementada la metodología Anker para España y Ecuador.	junio 2022	Ver capítulo 5. Acción terminada.
Gestión de riesgos DDHH.	Identificar y valorar los riesgos basados en los DDHH para el grupo, teniendo en cuenta la cadena de valor	diciembre 2024	Se ha estudiado la metodología a utilizar en función de diversas guías internacionales. En 2023 se analizarán todos los riesgos abstractos a lo largo de la cadena de valor.
Mapeo y diálogo Stakeholders.	Identificar los stakeholders prioritarios para el grupo y parámetros de evaluación.	junio 2021 - aplazado diciembre 2023	Se han identificado los stakeholders y estamos en proceso de su valoración. Se ha estudiado la metodología a utilizar.
Análisis de materialidad.	Desarrollar las encuestas y planificadas las reuniones para el análisis de materialidad.	diciembre 2024	Parado actualmente hasta que no se tenga finalizado el mapeo de Stakeholders.
Revisión Código Ético.	Revisado y actualizado el Código Ético del grupo.	enero 2021 - aplazado diciembre 2023	Parado actualmente debido a que se ha detectado la necesidad de realizar un Código de Conducta que complementa al Código Ético.
Código de Conducta.	Complementar el Código Ético contemplando la revisión de los valores corporativos.	diciembre 2023	Se han definido ya los nuevos valores (capítulo 2) y se están revisando ejemplos de empresas con características similares a las de SanLucar que sirvan como guía para su elaboración.
Sistema de evaluación y monitoreo de proveedores de fruta y verdura.	Implementar un sistema de monitoreo de proveedores de fruta y verdura en la parte social y medioambiental efectivo y que cumpla con las legislaciones presentes y futuras	junio 2021 - aplazado enero 2023	Se ha decidido trabajar con FoodExpert.
Mejora de la comunicación interna.	Implementación de un nuevo sistema que facilite la comunicación interna hacia los empleados.	diciembre 2023	El sistema se ha implementado satisfactoriamente en mayo del 2022. Se utilizará la herramienta llamada Workvivo (capítulo 4).
Sustainability Working Group (SWG) - grupo de trabajo.	Creación del SWG con personas clave de áreas influenciadas directamente por la sostenibilidad en sus operaciones diarias. Definir los términos de referencia. Realizar la reunión de lanzamiento del grupo de trabajo	diciembre 2023	Se está valorando la necesidad de la creación de este grupo para abordar las cuestiones de sostenibilidad de una forma más transversal y homogénea en el grupo.

Anexo 2. Certificados grupo SanLucar.

Lugar y empresas	IFS Broker	IFS Wholesale/Cash& Carry	BRC storage & distribution	QS	FSSC 22000	ISO 22000	Operador Autorizado de Producto Ecológico	Bio-Handel	SA8000	Global GAP cadena de custodia	Global GAP	GRASP	FSMA	GROW	SMETA	SIZA
España																
SanLucar Fruit S.L.U.	x	x					x		x	x	x	x				
Agrícola Dehesa de Baños, S.L.U.											x	x		x		
Santa María Fruit S.L.											x	x				
Nature Origin Fruit, S.L.										x						
Grupo Frutas Aqua Innova, S.L.		x	x													
Uniqua Fruit, S.L.										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					
Quilziolli S.A.											x	x				
Sudáfrica																
SanLucar South Africa Citrus (Pty) Ltd											x		x			x
SanLucar De Hoek (Pty) Ltd											x		x			x
Túnez																
La Cinquième Saison S.A.											x				x	
Sanlucar Flor'Alia S.A.											x				x	
Les Perles du Desert, S.A.											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 (m ²)
España	379,12
Alemania	163
Sudáfrica	521,98
Austria	87,79



Anexo 4. Sociedades grupo.

Sociedades del Grupo	Sociedades participadas (finanzas)	Indicadores GRI reportados			
		Estándares Universales	Económicos	Ambientales	Sociales
ESPAÑA					
Mamaritz, S.L.U.	X	X			
The Roetzer Family, S.L.U.	X	X	X		X
SanLucar Fruit, S.L.U.	X	X	X	X	X
Consorcio SanLucar Group, S.L.	X	X			
Berry Selections, S.L.	X	X			
Santa María Fruit, S.L.	X	X		X	X
Uniqua Fruit, S.L.U.	X	X			X
Agrícola Dehesa de Baños, S.L.U.	X	X			X
Agrícola Pony, S.L.	X	X			
El Puntal Agraria, S.A.	X	X			
SanLucar Canarias, S.L.	X	X			
Grupo Frutas Aqua Innova, S.L.	X	X			X
Nature Origin Fruit, S.L.	X	X			X
ALEMANIA					
Looking for Fruit GmbH	X	X			
SanLucar Vertrieb Deutschland GmbH	X	X	X		X
SanLucar Deutschland GmbH	X	X	X	X	X
SanLucar Fruit & Juice GmbH	X	X			
SanLucar Flowers GmbH	X	X	X		X
HOLANDA					
SanLucar Fruit Import Netherlands BV	X	X			X
ITALIA					
SanLucar Italia, S.R.L.	X	X			X
Frutta Natura, S.R.L.	X	X			X
AUSTRIA					
SanLucar Obst&Gemüse GmbH	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	X
FRANCIA					
SanLucar Fruit France, S.A.R.L.	X	X			

Anexo 4. Sociedades grupo.

Sociedades del Grupo	Sociedades participadas (finanzas)	Indicadores GRI reportados			
		Estándares Universales	Económicos	Ambientales	Sociales
TÚNEZ					
La Cinqüème Saison, S.A.	X	X	X	X	X
Shares & Co RH & Services, S.A.R.L.	X	X			
Les Perles du Desert, S.A.	X	X	X	X	X
SanLucar Tunisia, S.A.R.L.	X	X	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	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	X	X
SanLucar South Africa Citrus (Pty) Ltd	X	X	X	X	X
SanLucar DeHoek (Pty) Ltd	X	X	X	X	X
SanLucar Patensie (Pty) Ltd		X			



Anexo 5. Tabla final resumen 2022.

GRI Standards	ODS	Principios Pacto Mundial	Definición GRI Estándar	Resultado 2022
2-1			Nombre de la organización	SanLucar Group es el nombre del grupo empresarial, cuya matriz es Mamaritz S.L.U. El informe es elaborado desde SanLucar Fruit S.L.U
			Ubicación de la sede	Sede central: Serra Llarga 24, 46530 Puzol (Valencia, España)
			Ubicación de las operaciones	Ver capítulo 2.4
			Tamaño de la organización	Ver capítulo 2.6 y capítulo 5
			Propiedad y forma jurídica	Ver capítulo 2
2-6			Actividades, marcas, productos y servicios	Ver capítulos 2.4 y 2.7
			Mercados servidos	Ver capítulo 2.4
			Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	Ver capítulo 2.7
2-7	8 10	1,2,3,4,5,6,10	Información sobre empleados y otros trabajadores	Ver capítulo 5
102-12		1,2	Iniciativas externas	Ver capítulo 6
2-28			Afiliación a asociaciones	Ver capítulo 6
2-22			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, 2.7 y 3.1
2-23	16		Descripción de los valores, principios, estándares y normas de conducta de la organización	Ver capítulos 2.1, 3.3 y 3.4
2-9			Estructura de gobernanza	No ha habido cambios desde la última campaña
			Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités	La sociedad tiene un socio único, D. Stephan Rötzer.

Anexo 5. Tabla final resumen 2022.

GRI Standards	ODS	Principios Pacto Mundial	Definición GRI Estándar	Resultado 2022
2-11	16		Presidente del máximo órgano de gobierno	Ver capítulo 2.7
2-14			Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración	El EINF ha sido redactado por el equipo de Responsabilidad Corporativa, firmado por el administrador único y aprobado por el socio único.
102-40			Lista de grupos de interés	Ver capítulo 2.4
2-30	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: cambios en las condiciones laborales, tanto a nivel económico como organizativo concretamente respecto a teletrabajo, ajuste del salario debido al aumento del coste de vida, ajuste de las compensaciones en guardias, necesidad de posibles mejoras en el desplazamiento a la oficina.
2-2			Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	Ver capítulo 8
2-3			Periodo objeto del informe	1 enero - 31 diciembre 2022
			Fecha del último informe	1 julio 2021 - 31 diciembre 2021
			Ciclo de elaboración de informes	Anual
			Punto de contacto para preguntas sobre el informe	crteam@sanlucar.com
103-2		1,2,4,5,6,7,9	El enfoque de gestión y sus componentes	A lo largo de la Memoria de Sostenibilidad
2-11	16		Presidente del máximo órgano de gobierno	Ver capítulo 2.7
2-14			Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración	El EINF ha sido redactado por el equipo de Responsabilidad Corporativa, firmado por el administrador único y aprobado por el socio único.
102-40			Lista de grupos de interés	Ver capítulo 2.4
2-30	8	1,2,3,4,5,6	Acuerdos de negociación colectiva	Ver capítulo 3.4

Anexo 5. Tabla final resumen 2022.

GRI Standards	ODS	Principios Pacto Mundial	Definición GRI Estándar	Resultado 2022
102-44			Temas y preocupaciones clave mencionados	El CIA (Comité de trabajadores) ha recibido los siguientes temas y preocupaciones: cambios en la condiciones laborales, tanto a nivel económico como organizativo concretamente respecto a teletrabajo, ajuste del salario debido al aumento del coste de vida, ajuste de las compensaciones en guardias, necesidad de posibles mejoras en el desplazamiento a la oficina.
2-2			Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	Ver capítulo 8
2-3			Periodo objeto del informe	1 enero - 31 diciembre 2022
			Fecha del último informe	1 julio 2021 - 31 diciembre 2021
			Ciclo de elaboración de informes	Anual
			Punto de contacto para preguntas sobre el informe	crteam@sanlucar.com
103-2		1,2,4,5,6,7,9	El enfoque de gestión y sus componentes	A lo largo de la Memoria de Sostenibilidad
201-1	2, 5, 7, 8, 9	1,2,3,4,5, 6,7,8,9	Valor económico directo generado y distribuido	Ver capítulo 8
203-1	11, 2, 5, 7, 9	1,2,3,4,5, 6,7,8,9	Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	Ver capítulo 6.2
204-1	1, 8	1,2,3,4,5,6	Proporción de gasto en proveedores locales	Austria: 16,7%, Sudáfrica: 100%, Ecuador: 98% Alemania, Emiratos Árabes, España, Holanda, Italia, Marruecos 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 Sanlucar ha registrado casos de corrupción.
302-1	13, 12, 7, 8	1,2,3,4,5,6,7,8,9	Consumo energético dentro de la organización	Ver capítulo 7.1
303-3	6	1,2,7,8,9	Extracción de agua por fuente	Ver capítulo 7.1

Anexo 5. Tabla final resumen 2022.

GRI Standards	ODS	Principios Pacto Mundial	Definición GRI Estándar	Resultado 2022
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 para la biodiversidad fuera de áreas protegidas	Ninguna de nuestras superficies de producción se encuentra en zonas protegidas.
306-1	6, 12, 14	1,2,7,8,9	Vertido de aguas en función de su calidad y destino	Ver capítulo 7.1
306-2	3, 6, 12	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	Residuos por tipo y método de eliminación	Ver capítulo 7.1
308-1		7,8,9	Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	Se está reestructurando el sistema de evaluación de proveedores y por ello no se disponen de datos acualmente, pero se prevé poner en marcha a lo largo del 2023. Ver capítulo 3.3
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 5.5
403-1	8	1,2,3,4,5,6	Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad	Ver capítulos 3.4
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 capítulos 5.3 y 5.4
404-1	4, 5, 8	1,2,3,4,5,6	Promedio de horas de formación al año por empleado	Ver capítulo 5.2

Anexo 5. Tabla final resumen 2022.

GRI Standards	ODS	Principios Pacto Mundial	Definición GRI Estándar	Resultado 2022
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	
408-1	8, 16	1,2,3,4,5,6,10	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	Se está trabajando en la realización de un análisis de riesgos en Derechos Humanos. Este análisis incluirá a toda la cadena de valor. Se prevé tener concluido el análisis abstracto y en 2024 el análisis concreto. Cuando este proceso esté terminado, se podrán tener datos más concretos relativos a este indicador.
409-1	8	1,2,3,4,5,6	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	
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
412-2		Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos	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. 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.	Ver capítulo 5.10

Anexo 5. Tabla final resumen 2022.

GRI Standards	ODS	Principios Pacto Mundial	Definición GRI Estándar	Resultado 2022
413-1		8,9	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	Ver capítulo 6
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	Se está reestructurando el sistema de evaluación de proveedores y por ello no se disponen de datos, pero se prevé poner en marcha a lo largo del 2023. Ver capítulo 3.3
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.
413-1		8,9	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	Ver capítulo 6
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	Se está reestructurando el sistema de evaluación de proveedores y por ello no se disponen de datos, pero se prevé poner en marcha a lo largo del 2023. Ver capítulo 3.3
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

