

2019/  
2020

# ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

SANLUCAR GROUP

30 DE JUNIO 2020

# ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

## Contenido

1.	Información general .....	3
1.1.	Modelo de negocio y entorno empresarial.....	3
1.2.	Mercados en los que opera el Grupo .....	8
2.	Gestión de Riesgos .....	9
2.1.	Riesgos de tipo operacional: .....	9
2.2.	Riesgos relacionados con el entorno .....	11
2.3.	Riesgos de cumplimiento .....	12
3.	Información sobre cuestiones medioambientales.....	13
3.1.	Política Integrada y sistemas de gestión aplicados para la identificación y gestión de los impactos de la Compañía en este ámbito. ....	13
3.2.	Economía circular y prevención y gestión de residuos .....	17
3.3.	Uso sostenible de recursos .....	18
3.3.1.	Energía: consumo y medidas.....	19
3.3.2.	Agua: consumo y suministro .....	21
4.	Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal .....	24
4.1.	Empleo .....	24
4.1.1.	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.....	25
4.1.2.	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo .....	31
4.1.3.	Despidos por sexo, edad y clasificación profesional.....	37
4.1.4.	Bajas voluntarias por tipo de contrato y sexo .....	40
4.1.5.	Remuneración total promedio de la plantilla .....	41
4.1.6.	Remuneración del órgano de administración .....	43
4.1.7.	Políticas de desconexión laboral .....	43
4.1.8.	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad .....	44
4.2.	Organización del tiempo de trabajo .....	44
4.2.1.	Medidas de conciliación familiar .....	44
4.3.	Salud y seguridad en el trabajo .....	45
4.3.1.	Prevención.....	46
4.3.2.	Accidentes de trabajo .....	47
4.4.	Relaciones sociales .....	49
4.4.1.	Organización del diálogo social .....	50
4.4.2.	Representación de los trabajadores trabajador-empresa de salud y seguridad.....	50
4.5.	Formación .....	51
4.5.1.	Cantidad de horas de formación .....	52
4.6.	Medidas adoptadas para promover la igualdad.....	54
5.	Información sobre el respeto de los derechos humanos .....	55
6.	Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno .....	56
6.1.	Política anticorrupción .....	56
6.2.	Blanqueo de capitales .....	56
7.	Comunidad.....	57
7.1.	Inversión en el desarrollo social de la comunidad.....	62
7.2.	Trabajar en alianzas beneficia a todos.....	62
7.3.	Implicación de la comunidad local en el programa de voluntariado internacional	63
7.4.	Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible.....	63
7.4.1.	Diálogo con las comunidades locales.....	63
7.5.	Acciones de asociación o patrocinio .....	63
8.	Información sobre la sociedad.....	64
8.1.	Subcontratación y proveedores .....	64
8.2.	Consumidores.....	64

## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

8.3.	Información contable y fiscal .....	65
8.3.1.	Aspectos contables .....	65
8.3.2.	Aspectos fiscales .....	67
8.3.3.	Subvenciones públicas recibidas .....	68
Anexo.-	Relación aspectos de la ley con los contenidos GRI asociados.....	69

## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

### 1. Información general

El Estado de Información No Financiera tiene como objetivo comunicar a todos los grupos de interés cómo el Grupo Mamaritz (indistintamente será referido como “Grupo Mamaritz”, “Grupo”; grupo cuya sociedad matriz es Mamaritz, S.L., unipersonal) crea valor y refleja los impactos económicos, medioambientales, sociales y de buen gobierno que pueden influir sustancialmente en la toma de decisiones de dichos grupos de interés. Este Estado de Información No Financiera cubre el periodo correspondiente al ejercicio fiscal del Grupo comprendido entre el 1 de julio de 2019 y el 30 de junio de 2020.

El conjunto de sociedades que forman parte del Grupo a 30 de junio de 2020 se detalla en el apartado 1.1. de este documento, que ha sido preparado con el fin de mejorar la coherencia y la comparabilidad de la información no financiera relativa a cuestiones medioambientales y sociales, así como relativas al personal, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y soborno, frente al ejercicio precedente.

Este informe se ha elaborado de conformidad con la ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

Asimismo, el Estado de Información No Financiera (EINF) se ha elaborado siguiendo el estándar Global Reporting Initiative (GRI) en conformidad con el alcance esencial según los requisitos de la guía GRI. También se ha tomado como referencia el Pacto Mundial de Naciones Unidas, del cual el Grupo es socio firmante.

Para completar la información sobre las actividades del Grupo, así como de las iniciativas sociales de responsabilidad corporativa, se pueden consultar los documentos disponibles en la web corporativa [www.sanlucar.com](http://www.sanlucar.com).

#### 1.1. **Modelo de negocio y entorno empresarial**

##### Descripción del modelo de negocio

El Grupo opera en el sector agrícola de la producción, importación, exportación y comercialización de frutas y verduras de alta calidad a nivel mundial.

La misión del Grupo es proporcionar la fruta y verdura más natural, fresca y sabrosa, y estar orgullosos del modo en que lo hacemos. Esta misión se apoya en los valores del Grupo (trabajo en equipo, mejora continua, orientación a resultados, innovación y compromiso con nuestro proyecto) y en principios morales basados en los derechos fundamentales que respetamos y tratamos de potenciar en todas las comunidades donde operamos bajo la filosofía “Sabor en armonía con las personas y la naturaleza” y que quedan reflejados en el Código Ético del Grupo.

Un elemento diferenciador del modelo de negocio es la comercialización de nuestros productos a través de marcas propias. En este sentido, la marca principal bajo la que se opera es la marca SanLucar.

El Grupo está presente en diferentes países del mundo, tanto para cultivar como comercializar fruta y verdura. Para poder ofrecer calidad *premium*, el Grupo trabaja con los mejores

## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

agricultores a nivel mundial, contando con zonas de producción propias en países como España, Túnez, Sudáfrica y Ecuador.

Algunas de las zonas en las que el Grupo tiene presencia son países en vías de desarrollo donde, junto con colaboradores locales, se llevan 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 sensible y duradera la calidad de vida. En el capítulo 7 se explicarán con más detalle todos los proyectos que se llevan a cabo en los diferentes países.

### **Organización y estructura**

La actividad del Grupo, 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.

A continuación, se detalla la tabla de las sociedades del Grupo:

<b>Sociedades del Grupo</b>
<b>ALEMANIA</b>
Looking for Fruit GmbH
SanLucar Vertrieb Deutschland GmbH
SanLucar Deutschland GmbH
SanLucar Fruit & Juice GmbH
<b>AUSTRIA</b>
SanLucar Obst&Gemüse GmbH
Fruit to Go, GmbH
SanLucar Manufaktur GmbH
Victoria Fruit Handels, GmbH
<b>CHINA</b>
SanLucar Hong Kong Ltd
<b>ECUADOR</b>
SanLucar Ecuador, S.A.
Lexkingsa, S.A.
Quilziolli, S.A.
<b>ESPAÑA</b>
Mamaritz, S.L.U.
The Roetzer Family, S.L.U.
SanLucar Fruit, S.L.U.

## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

Consortio SanLucar Group, S.L.
Berry Selections, S.L.
Santa María Fruit, S.L.
Agrícola Uniqua, S.L.U.
<b>FRANCIA</b>
SanLucar Fruit France, S.A.R.L.
<b>HOLANDA</b>
SanLucar Fruit Import Netherlands BV
<b>ITALIA</b>
SanLucar Italia, S.R.L.
SanLucar Italia Berries, S.R.L.
<b>MARRUECOS</b>
SL Morocco, S.A.R.L.
<b>SUDÁFRICA</b>
SanLucar South Africa, (Pty) Ltd
SanLucar South Africa Citrus (Pty) Ltd
SanLucar DeHoek (Pty) Ltd
SanLucar Patensie (Pty) Ltd
<b>TÚNEZ</b>
La Cinqième 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.

En este sentido, el Grupo cuenta con filiales productoras distribuidas por todo el mundo (sitas en España, Ecuador, Sudáfrica y Túnez) y con filiales comercializadoras en los principales mercados en los que opera (como por ejemplo Alemania u Holanda).

En España, país donde el Grupo tiene la sede central, se desarrolla la actividad de dirección y control de filiales (destinadas a la producción y comercialización), gestión del negocio operativo (comercialización), gestión de marcas y gestión de la propiedad intelectual de la que las sociedades del grupo son licenciatarias.

La dirección del Grupo está confiada a un comité de dirección, donde están representadas todas las áreas operativas y estratégicas de las actividades empresariales desarrolladas por el mismo. Este comité está liderado por D. Stephan Rötzer, fundador del Grupo y D. Jorge Peris.

## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

En este sentido, el departamento de Responsabilidad Corporativa depende directamente de la Alta Dirección, lo cual garantiza que la dirección participe activamente en la toma de decisiones y que la estrategia de responsabilidad corporativa y los objetivos y compromisos internacionales se integren en las acciones del Grupo.

Como mencionado con anterioridad, indicar que el Grupo es socio firmante del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y miembro activo del Grupo de Trabajo del Sector Agroalimentario de la Red Española. El Grupo se ha sumado a promover e implementar los 10 Principios del Pacto Mundial y los convenios de la OIT en la estrategia de Responsabilidad Corporativa, así como en el Código Ético. Los indicadores GRI, reconocidos internacionalmente, permiten evaluar los avances anualmente. Como compañía multinacional, se guía por los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas, de los cuales se han identificado ocho objetivos como prioritarios desde el año 2018 que se están integrando en la estrategia de responsabilidad corporativa.

Los ODS prioritarios para el Grupo son los siguientes:



### Grupos de Interés

El Grupo entiende la sostenibilidad como la capacidad de crear valor entre sus distintos grupos de interés en el corto, medio y largo plazo sin comprometer con ello el bienestar de las futuras generaciones, contando con la naturaleza como el mayor aliado.

Los grupos de interés (*stakeholders*) incluyen cualquier grupo o individuo que puede afectar o estar afectado por el logro de un propósito de la organización, lo que para el Grupo incluye a los empleados, los proveedores, los clientes y a la comunidad local (aspectos sociales y medioambientales). La complejidad y el dinamismo del contexto empresarial actual han hecho necesario adquirir un compromiso sólido con los distintos grupos de interés definidos.

Bajo estas premisas, se han identificado y establecido canales de comunicación adecuados para asegurar un diálogo abierto y estar al corriente de las necesidades y expectativas, permitiendo identificar y analizar los aspectos más relevantes de creación de valor y que inspiran la estrategia de éxito del Grupo.

El detalle de grupos de interés y los canales de comunicación utilizados es el siguiente:

Grupos de Interés	Canales de comunicación
Empleados	Encuentros y presentaciones, sesiones de formación, relación directa con responsables, revista interna, canal de denuncias, tabloneros y correos y pantallas informativas.
Clientes	Encuestas de satisfacción de clientes, ferias propias del sector, eventos organizados por el Grupo, contratos comerciales, relación directa con los equipos de venta, sistema de reclamaciones, visitas

## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

	a clientes, presencia local propia en los puntos de venta, visitas a campos.
Proveedores	Contacto directo, acuerdos de colaboración, visitas a las instalaciones y de campo por los equipos de compra y técnicos de calidad, ferias propias del sector, formaciones, evaluaciones, auditorías.
Comunidad (Social y Medioambiente)	Programas de voluntariado, proyectos DREAMS, contacto con la comunidad local, prensa, agentes de la sociedad civil, acuerdos de colaboración, patrocinios, contactos con entidades gubernamentales, asociaciones, abogados.

Los canales de comunicación con los grupos de interés nos permiten identificar los desafíos más significativos para los mismos y neutralizar los riesgos o materializar las oportunidades con el establecimiento de:

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

### **Entorno empresarial, objetivos y estrategias**

Pertenecer al mercado de la alimentación lleva implícita una gran responsabilidad: ofrecer a millones de personas en todo el mundo el acceso a la nutrición básica. Una población que sigue en crecimiento y cuyas expectativas en cuanto al sabor y la experiencia como consumidor, también se transforman y varían, con la máxima garantía de calidad y seguridad alimentaria.

La tendencia creciente de la preocupación por la alimentación sana en los mercados en los que tradicionalmente trabaja el Grupo hace que la fruta y verdura sean un elemento básico en las cestas de la compra de nuestros consumidores. Esta tendencia supone una oportunidad para el Grupo, pero también una amenaza por la posible entrada de nuevos operadores en el mercado. Aquí la diferenciación del producto será esencial.

Para ello, el Grupo está trabajando en diferentes objetivos y estrategias:

- 1) Ofrecer fruta y verdura fresca de calidad premium durante 12 meses al año. Para conseguir este objetivo se llevan a cabo las siguientes estrategias:
  - a) Cultivo propio de fruta y verdura en diferentes zonas del mundo.
  - b) Ampliar la gama de proveedores a lo largo de toda la cadena de suministro bajo los estándares del Grupo.
  - c) Estrecha colaboración con los agricultores y colaboradores.

## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

- d) Inversión en variedades vegetales protegidas y exclusivas.
  - e) Amplia gama de fruta y verdura bajo las marcas SanLucar.
- 2) Ofrecer la fruta y verdura fresca de una forma más sostenible. Para conseguir este objetivo se llevan a cabo las siguientes estrategias:
- a) Inversión en I+D+i para envases sostenibles.
  - b) Inversión en I+D+i en búsqueda de variedades más resistentes a plagas y enfermedades con el fin de reducir el uso de agroquímicos.
  - c) Inversión en búsqueda de métodos de cultivo más respetuosos con el medioambiente.
  - d) Alargar la vida comercial de los productos, optimizando la calidad de la fruta mediante la utilización de envases lo más sostenibles posibles, minimizando con ello el desperdicio alimentario a lo largo de la cadena de suministro.
- 3) Crecimiento sostenible y constante tanto en los mercados donde tradicionalmente está presente el Grupo como en nuevos mercados. Para conseguir este objetivo se llevan a cabo las siguientes estrategias:
- a) Ofrecer nuevas formas de presentación que haga el producto más atractivo en los mercados donde ya está presente el Grupo.
  - b) Dar a conocer la marca SanLucar en nuevos mercados donde se vaya a operar mediante diferentes estrategias de comunicación.
  - c) Degustación de fruta fresca cortada en el punto de venta.
  - d) Formación a los encargados de la sección de fruta y verdura de los supermercados.
  - e) Búsqueda constante de nuevos proveedores que cumplan con los criterios de SanLucar.
  - f) Visitas a nuevos clientes en países donde el Grupo quiere ampliar su cuota de mercado.
- 4) Desarrollo de un programa a nivel internacional que consiga involucrar a todos nuestros grupos de interés. Para conseguir este objetivo se llevan a cabo las siguientes estrategias:
- a) Inversión en proyectos propios del Grupo que afecten positivamente a la calidad de vida de los empleados, sus familias y las comunidades locales.
  - b) Creación de una fuerte red con los grupos de interés para apoyar conjuntamente diferentes proyectos sociales en los países en que SanLucar está presente.
  - c) Intercambio de conocimientos entre los proveedores y los clientes del Grupo para conocer bien las dificultades a las que se enfrenta cada parte y hallar soluciones conjuntas.
  - d) Participación en ferias internacionales del sector para estrechar lazos y buscar nuevas oportunidades con clientes y proveedores.
  - e)

### 1.2. Mercados en los que opera el Grupo

El mercado de la fruta y verdura es global. Los clientes se encuentran repartidos en 40 países de todo el mundo. Suministrar fruta y verdura de gran calidad los 12 meses del año es un elemento diferenciador que influye positivamente en la decisión de compra de los clientes del Grupo.

Para mejorar nuestra capacidad de respuesta, contamos con zonas de producción y proveedores repartidos por todo el mundo.

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

## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA



### 2. Gestión de Riesgos

La Política de Control y Gestión de Riesgos establece los principios básicos y el marco general del control y gestión de los riesgos de negocio, incluidos los fiscales, y del control interno de la información financiera a los que se enfrenta la sociedad en su conjunto y el Grupo en particular.

En este marco general, este sistema se basa en la elaboración de un mapa de riesgos de negocio donde mediante la identificación, valoración y graduación de la capacidad de gestión de los riesgos, se obtiene un ranking de los de mayor a menor impacto para el Grupo, así como la probabilidad de ocurrencia de estos. El mapa de riesgos identifica, igualmente, las medidas paliativas o de neutralización de los riesgos identificados.

El universo de riesgos se agrupa en cuatro grupos principales: operacionales, relacionados con el entorno, de cumplimiento normativo y financieros. En este sentido, los principales riesgos no financieros relacionados con la actividad del Grupo se encuadrarían dentro de los tres primeros grupos. A continuación, desarrollaremos los principales riesgos a los que se enfrenta el Grupo:

#### 2.1. Riesgos de tipo operacional:

##### - *Seguridad alimentaria:*

Dada la naturaleza del negocio, los aspectos relativos a la seguridad alimentaria son un punto crítico al que el Grupo presta la máxima atención, estando obligados por un gran número de normas y leyes en los países donde se producen y comercializan nuestros productos.

La política del Grupo se sustenta bajo los principios de cumplimiento de la legislación vigente en cada momento y de garantía de calidad y seguridad alimentaria. En este sentido, y con el fin de garantizar la calidad premium de los productos comercializados bajo la marca SanLucar, los estándares implementados son más altos que los exigidos por la normativa de seguridad alimentaria vigente.

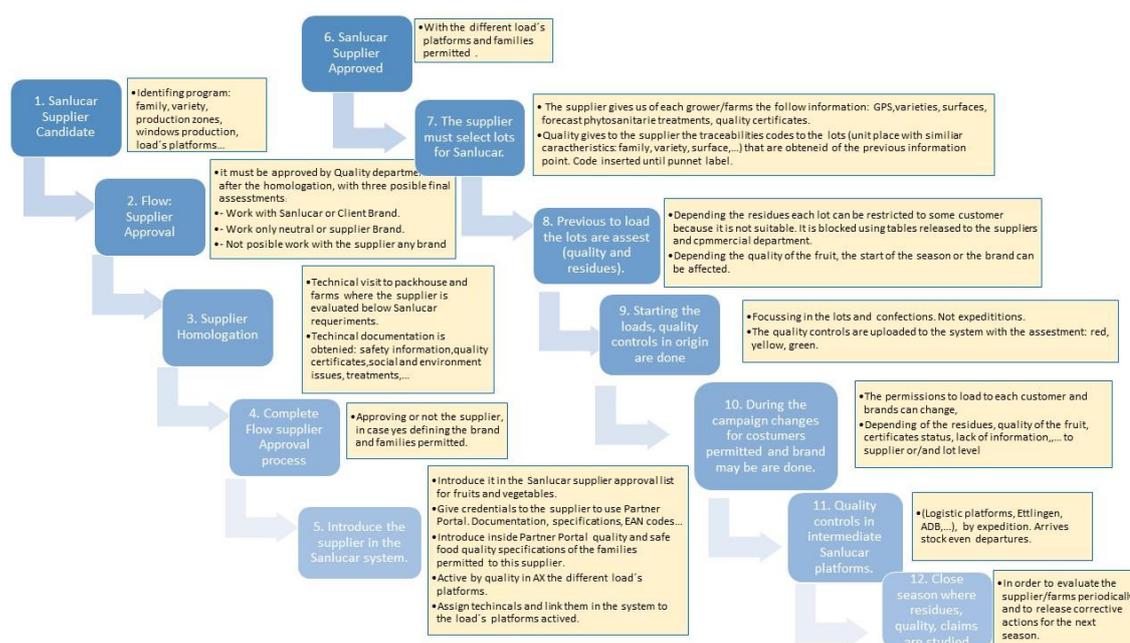
## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

Para garantizar el cumplimiento de la normativa anterior, el Grupo tiene implementados programas de seguridad alimentaria que se basan en el seguimiento de protocolos que persiguen la identificación y control de determinados puntos críticos (Hazard Analysis and Critical Control Points –HACCP-), de forma que el riesgo residual sea mínimo.

El objetivo de los citados protocolos es asegurar el control de los peligros que resultan significativos para la inocuidad de los alimentos en el segmento de la cadena alimentaria considerado. Con ello, el Grupo pretende alcanzar una garantía de seguridad para todos los clientes a la vez que supone una mejora de los recursos técnicos y económicos del mismo de acuerdo con la creencia de que el éxito está ligado firmemente a la consideración de la salud de las personas.

Así, dentro de los protocolos, se tienen previstos todos los procesos, identificando las fases de estos, los actores que intervienen, los riesgos asociados, medidas de prevención y control, así como el proceso para la implementación de acciones correctivas. La mayor parte de los procesos de manipulación han obtenido certificados IFS (Internacional Food Safety en las categorías de Broker y Wholesaler), Global GAP Cadena de Custodia y Global GAP Fruit & Vegetables, QS, entre otros.

### Proceso de calidad de SanLucar



#### - *Riesgo por obsolescencia tecnológica o de innovación:*

- El Grupo cree fielmente que la actualización del producto a través de la implementación de políticas de innovación en todas las áreas posibles es un elemento de diferenciación esencial frente a sus competidores.

Por ello, la innovación y la búsqueda constante para ofrecer el mejor producto y sabor al consumidor son fundamentales en todas las áreas de negocio del Grupo: en materia de variedades vegetales, tratamientos fitosanitarios, sistemas de riego, envases y

## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

marketing. La inversión en I+D+i es un eje fundamental de la estrategia general del Grupo. Los departamentos con proyectos en materia de I+D+i, trabajan en la minoración de estos riesgos.

- También se incluyen en este apartado los riesgos derivados de la ciberseguridad. El incremento exponencial de accesos a internet expone a empresas y usuarios a ataques de diverso tipo: apropiación de identidad, “malware”, ataques a las webs, “phishing”, etc.

Ante esta situación, el Grupo ha trazado un plan de acción que pasa por (i) la formación continuada del personal frente a estas amenazas, (ii) definir una infraestructura de red adecuada (cortafuegos, acceso a wifi, electrónica de red, posibilidades de navegación y diseño de redes industriales conectadas), (iii) definición correcta de puntos de usuario (antivirus, sistemas gestión de dispositivos móviles, permisos, actualizaciones) y (iv) programa para la gestión y conservación de datos (backup, uso de la “nube”, información compartida).

### 2.2. Riesgos relacionados con el entorno

#### - *Medioambientales*

Los efectos de las sequías e inundaciones en los países de producción de todo el surtido de productos pueden generar problemas en la calidad y disponibilidad de los productos, así como volatilidad en los precios de las materias primas. Estos riesgos naturales también pueden incidir sobre los consumidores de las zonas afectadas o, incluso, las filiales productoras localizadas en dichas regiones.

El principal mitigador para este tipo de riesgos es la diversificación tanto de los orígenes de la fruta y verdura como de los países en los que se comercializan los productos del Grupo. Adicionalmente, el Grupo tiene cubiertas la mayoría de sus fincas e instalaciones con pólizas de seguros en vigor, que mitigarían cualquier eventualidad que pueda poner en peligro el valor de estas.

#### - *Cambio climático*

Intrínsecamente relacionado con el anterior, sus efectos plantean una grave amenaza para el sector agroalimentario; como consecuencia del aumento de emisiones de efecto invernadero, el medioambiente se deteriora y con él los recursos naturales y la biodiversidad.

El papel de la industria es clave en la acción frente al cambio climático, dada su dependencia directa e impacto sobre los recursos naturales, como el suelo o el agua, así como por su relevancia para la actividad económica y para el conjunto de la sociedad. Por ello, el Grupo cree fielmente en apostar en la implementación y comercialización de productos provenientes de una producción y consumo sostenibles, el uso eficiente de los recursos, la sostenibilidad energética, la reducción del desperdicio de alimentos, etc.

## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

### - *Riesgo reputacional*

Riesgo asociado a eventuales cambios de opinión, materializados en una percepción negativa respecto al Grupo, sus marcas o productos, por parte de los distintos grupos de interés (clientes, socios, proveedores, consumidores, etc.) y que podrían afectar de forma adversa a la capacidad del Grupo para mantener las relaciones (comerciales, financieras, laborales...) con su entorno.

Para hacer frente a este riesgo, el Grupo se ha dotado de un Código Ético destinado a garantizar un comportamiento ético y responsable de la organización, de su personal y de las personas o instituciones con los que interactúa en el ejercicio de su actividad.

Sus trabajadores, así como sus marcas y demás derechos de propiedad intelectual e industrial, son los mayores activos de los que dispone el Grupo y, por ello, son objeto de una evaluación continua. Dicha evaluación busca evitar un posible riesgo reputacional antes de que suceda, y revisa aspectos tales como la gestión de dichos activos, el marketing que se hace sobre los mismos y el respeto en todo momento de la legislación aplicable (especialmente en materia de salud y seguridad alimentaria y derechos de propiedad intelectual).

### **2.3. Riesgos de cumplimiento**

En lo que respecta a los riesgos de cumplimiento, la actividad del Grupo podría verse afectada por cambios normativos en los países en los que el Grupo se abastece o comercializa sus productos.

Para hacer frente a este riesgo, el Grupo está presente o se hace eco de los distintos foros legales y/o regulatorios contando con la colaboración y el asesoramiento de expertos en los países de origen y destino de sus productos.

### - *Regulatorio sectorial*

El sector agrícola es un sector sujeto a múltiples regulaciones que afectan a contingentes de exportación e importación, aranceles, precios de intervención, etc.

Dentro de este apartado, un aspecto cada vez más relevante es el relativo a las cada vez más estrictas normas sobre el uso de tratamientos fitosanitarios en los cultivos. Este factor está vinculado a otros riesgos operacionales como el suministro y la seguridad alimentaria. Para mitigar este riesgo, el Grupo ha ejecutado las siguientes acciones:

- Ha extremado los controles de calidad y detección de este tipo de productos;
- Ha trabajado en una selección de proveedores estratégicos a los que se va a pedir que incorporen en sus políticas criterios de sostenibilidad, y
- Ha potenciado acciones educativas sobre los agricultores en búsqueda de alternativas naturales a estos productos.

### - *Regulatorio general*

Se incluyen los riesgos de cumplimiento de la normativa civil, mercantil, penal y de buen gobierno corporativo.

## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

Un apartado específico es el relativo a la observación y cumplimiento de los derechos humanos y el mantenimiento de unos estándares éticos apropiados, tal y como se reconoce en el Código Ético del Grupo.

### - *Fiscal*

Los eventuales cambios en la normativa fiscal o en la interpretación o aplicación de esta por las autoridades competentes en los países en los que el Grupo desarrolla su actividad podría tener incidencia en los resultados de este.

Para mitigar este riesgo, el Grupo dirigido por los responsables de fiscalidad realiza un seguimiento de la normativa y de las posibles interpretaciones solicitando informes específicos realizados por especialistas en la materia para apoyar su postura y siempre guiado por los principios de prudencia y cumplimiento normativo.

### **3. Información sobre cuestiones medioambientales**

El cumplimiento total de la legislación aplicable a sus actividades es el objetivo y criterio básico del Grupo respecto a su gestión medioambiental. La naturaleza es la colaboradora más importante y se refleja en la filosofía de SanLucar "*sabor en armonía con las personas y la naturaleza*".

Es especialmente importante para el Grupo conservarla y tratarla con respeto. Por esta razón, todas las filiales productoras, almacenes y filiales comercializadoras operan bajo las certificaciones, especificaciones y autorizaciones pertinentes de sus zonas geográficas respectivas y gestionan internamente sus aspectos medioambientales conforme a ellas.

Así, la actuación del Grupo se articula en torno a los ejes siguientes:

- Velar por que sus sociedades cumplan la legislación ambiental que sea de aplicación al desarrollo de su actividad a través de la implantación de sistemas de gestión internos y de seguimiento de la legislación aplicable.
- Minimizar el impacto medioambiental de su actividad mediante la puesta en marcha de iniciativas destinadas a optimizar los consumos de agua, energía, así como reducir sus emisiones y la generación de residuos.
- Gestionar adecuadamente y de forma segura todos sus residuos, favoreciendo el reciclaje y su reutilización.
- Puesta en marcha de programas de formación y sensibilización medioambiental entre los empleados de la compañía de forma periódica.

#### **3.1. Política Integrada y sistemas de gestión aplicados para la identificación y gestión de los impactos del Grupo en este ámbito.**

De acuerdo con la filosofía empresarial del Grupo, únicamente se trabaja en fincas en los lugares donde es posible llevar a cabo un cultivo respetuoso con los recursos naturales. Los criterios establecidos son muy estrictos: la siembra, la protección del suelo, la rotación de cultivos, el

## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

consumo de agua, la protección del cultivo, la gestión de residuos y el transporte han de hacerse de forma respetuosa con el medio ambiente.

A la luz de lo anterior, en los cultivos propios, se han revisado los métodos de producción para adoptar las siguientes iniciativas:

- *Utilización de nuevas tecnologías de riego*

La utilización de nuevas tecnologías respetuosas con el medio ambiente es parte de los métodos de producción. La reutilización de agua de riego hasta un 30% y la recogida del agua de la lluvia para reducir el consumo de agua de los pozos son ejemplos que se aplican en Túnez. Para encontrar mejores soluciones, el Grupo está colaborando con el *Centre de Recherche et des Technologies des Eaux* (CERTE) en Túnez que se dedica a la investigación en nuevas tecnologías relacionadas con el uso eficiente de agua.

En Sudáfrica se emplea un sistema de riego con el que el consumo de agua se reduce en un 50%. Consiste en unas sondas que miden la humedad de la tierra en las raíces y, tiene en cuenta a la hora de regar las condiciones del suelo, la predicción meteorológica y el grado de desarrollo de las plantas.

- *Desarrollo de variedades de forma natural*

En la búsqueda del mejor sabor, el Grupo cuenta con campos de ensayo en varios países— tanto para variedades ya conocidas como nuevas — en las que se trabaja con cruces naturales y se prescinde de la ingeniería genética. También, el Grupo colabora con empresas expertas de obtención de variedades como ARC, Fall Creek, IFG, Planasa, Plant Science, y muchos más.

- *Preferencia por el control biológico de plagas*

Desde la siembra hasta la entrega en el supermercado, el Grupo dispone de pautas de calidad muy estrictas. Un equipo de ingenieros agrónomos estudia y supervisa el cultivo durante toda su fase de crecimiento. Comprueban regularmente el estado de las hojas, ramas y frutos de las plantas para tomar medidas con el fin de que tengan un crecimiento saludable.

Las condiciones ideales de crecimiento son importantes para una larga vida de la planta, su salud y, por lo tanto, la defensa contra las enfermedades. Los árboles fuertes y sanos son menos susceptibles a las plagas.

Uno de los métodos de control de plagas es el llamado Método Biológico, donde se utilizan los depredadores naturales para controlarlas.

Por otro lado, también se implementa el llamado Método Bioquímico, que se sirve de trampas de feromonas (trampas de olor). Se trata de trampas que contienen feromonas femeninas específicas de cada especie para asegurar que los insectos macho caigan en ellas. Como resultado de la confusión sexual creada, hay menos descendencia de insectos y la población se reduce.

## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

Sólo cuando los métodos biológicos y bioquímicos no conducen al éxito deseado y los posibles fracasos de las cosechas son demasiado grandes, poniendo en peligro la subsistencia de agricultores y empleados, se aplica el método químico. Este uso solo se lleva a cabo en las cantidades mínimas estrictamente definidas y sobre la base de valores ecológicamente aceptables. Antes de cosechar, se comprueba que los frutos no tengan residuos y que cumplan con los estrictos umbrales de SanLucar.

### - *Sondeos de tierra y uso eficiente de recursos*

Adicionalmente, periódicamente se hacen sondeos en las zonas de cultivo para determinar la cantidad de minerales que hay en el suelo, con el fin de adaptar los tratamientos que en cada momento deban implementarse de forma eficiente para atender a las necesidades de los cultivos.

Asimismo, antes de empezar a colaborar con cualquier agricultor y/o proveedor, nuestros propios ingenieros agrónomos y los de nuestro colaborador se encargan de elaborar un perfil de este teniendo en cuenta aspectos de calidad de producto, aspectos sociales y de seguridad y salud en el trabajo, así como ambientales.

Desde mayo de 2020 se ha empezado a desarrollar una mejora del procedimiento actual para poder gestionar la evaluación y el monitoreo de proveedores de fruta y verdura de una forma más ágil, aumentando el protagonismo del agricultor. En este sentido, será el propio agricultor el responsable de completar una autoevaluación (exhaustiva o genérica según el riesgo del país en incumplimiento de los derechos humanos de acuerdo con la clasificación Amfori). Posteriormente se verificarán las respuestas por parte de personal capacitado de SanLucar que acuda a sus instalaciones. Además de todo ello, se trabajará estrechamente con los agricultores en planes de mejora, en caso de que sea necesario. Está previsto su testeo e implementación con los agricultores más relevantes para el Grupo, a lo largo de la próxima ejercicio (2020-2021). Se irá ampliando al resto de proveedores de forma paulatinamente.

Solo empezamos la relación de colaboración si en las fincas se cumplen satisfactoriamente los requisitos mínimos (como las GLOBAL G.A.P. y/o el sistema de control de alimentos QS) y las evaluaciones en materia social, de salud, seguridad y medioambiente. Las principales certificaciones con las que opera el Grupo, así como sus agricultores son las siguientes:



## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

Dentro de este marco, en materia medioambiental, tanto nuestras sociedades del Grupo, como nuestros colaboradores, deben cumplir con los criterios/requisitos ambientales:

<b>AF 6</b>	<b>GESTIÓN DE RESIDUOS Y AGENTES CONTAMINANTES, RECICLAJE Y REUTILIZACIÓN</b>
	<p><i>Las acciones para minimizar los residuos deberán incluir la revisión de las prácticas actuales, medidas que eviten la generación de residuos, y la reducción, reutilización y el reciclaje de los residuos.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificación de residuos y contaminantes</li> <li>- Plan de acción para residuos y contaminantes</li> <li>- Tratamiento adecuado de aguas residuales</li> </ul>
<b>AF 7</b>	<b>CONSERVACIÓN</b>
	<p><i>Hay un vínculo intrínseco entre la producción agropecuaria y el medio ambiente. La gestión de la flora y fauna y del paisaje es muy importante. La abundancia y la diversidad de la flora y fauna mejora las especies y la diversidad estructural de la tierra y del paisaje.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Impacto de la producción agropecuaria en el Medio Ambiente y en la Biodiversidad</li> <li>- Mejora ecológica de áreas improductivas</li> <li>- Eficiencia energética</li> <li>- Recolección/Reciclaje del agua en el proceso de producción</li> </ul>
<b>CB 3</b>	<b>GESTIÓN DEL SUELO Y CONSERVACIÓN</b>
	<p><i>La buena gestión del suelo asegura su fertilidad a largo plazo y contribuye a un mayor rendimiento y rentabilidad. No es aplicable en el caso de cultivos que no crecen directamente en el suelo (por ejemplo, cultivo hidropónico o en macetas).</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Plan de gestión del suelo y mapas</li> <li>- Técnicas de cultivo para mantener estructura del suelo y evitar erosión</li> </ul>
<b>CB 5</b>	<b>GESTIÓN DEL AGUA</b>
	<p><i>El agua es un recurso natural escaso y el riego se debería planear y diseñar de acuerdo con una adecuada previsión y/o con un equipamiento técnico que permita su uso eficiente. Para más información sobre el uso responsable del agua, consulte el capítulo 3.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cálculo de las necesidades de riego</li> <li>- Uso eficiente del agua</li> <li>- Procedencia del agua de riego</li> <li>- Almacenamiento del agua para épocas con menor disponibilidad</li> </ul>
<b>CB 6</b>	<b>MANEJO INTEGRADO DE PLAGAS</b>

## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

	<p><i>El manejo integrado de plagas (MIP) implica una cuidadosa consideración de todas las técnicas disponibles de control de plagas y una integración posterior de medidas adecuadas para evitar la proliferación de plagas y mantener en niveles económicamente justificables el uso de productos fitosanitarios y otros tipos de intervenciones y reducir o minimizar los riesgos para la salud humana y para el medio ambiente.</i></p>
--	---

Todos estos requisitos se recogen en nuestras certificaciones Global GAP así como en las certificaciones que exigimos a nuestros proveedores y colaboradores.

### 3.2. Economía circular y prevención y gestión de residuos

#### Gestión de residuos

En lo que respecta a la economía circular y prevención y gestión de residuos, el principal objetivo del Grupo es gestionar adecuadamente y de forma segura todos sus residuos, favoreciendo el reciclaje y la reutilización.

Para ello, se desarrollan tres grupos de políticas:

- *Política de envases:* usar materias primas recicladas y/o respetuosas con el medioambiente, siempre y cuando sea posible.
- *Participación en sistemas de gestión de residuos en los mercados de destino:* el Grupo participa y está integrado en los sistemas de gestión de residuos, conocidos como el “punto verde” en los países donde comercializa su fruta y verdura. La participación en estos sistemas implica que el envasador y/o importador del producto ha pagado una cantidad de dinero por cada envase que ha puesto en el mercado, con el fin de que este envase se recicle y por lo tanto, se garantice la economía circular del mismo.
- *Implementación de sistemas de gestión de residuos en nuestras filiales productoras:* El Grupo está trabajando en la implementación de sistemas de gestión en las sociedades de los países de producción, incluyendo las siguientes acciones:
  - Implementación de políticas que garanticen un correcto tratamiento de los residuos generados
  - Seguimiento de la correcta separación y eliminación de los residuos de los emplazamientos enumerados en el informe por método de eliminación y por tipo de residuo
  - Colaboración con gestores autorizados para garantizar un correcto tratamiento de los desechos especiales y peligrosos
  - Reutilización, reciclaje o compostaje de la mayor parte de nuestros residuos para ser especialmente respetuosos con el medio ambiente

### **Acciones para combatir el desperdicio de alimentos aumentando la vida de los productos y ahorro en uso de plástico**

Equilibrio entre la protección del producto y la del medio ambiente:

Siempre estamos buscando un embalaje ecológico y trabajando en alternativas a los envases de plástico. En los últimos 5 años, hemos ahorrado un total de 677.375 kg de plástico. La calidad y la frescura de nuestra fruta, así como el sabor, es nuestra principal prioridad. Ciertas frutas se mantienen mejor frescas y se conservan más tiempo cuando el envase es de plástico. Aumentando el tiempo en que la fruta puede ser consumida, luchamos contra el desperdicio de comida. Este es el principal motivo por el que aún no hemos podido prescindir completamente de los plásticos, pero estamos reduciendo continuamente en la medida de lo posible. También intentamos usar plástico reciclado, es decir, plástico que ya estaba en circulación.

Las principales acciones mediante las que SanLucar lucha para reducir la cantidad de plástico utilizado son las siguientes:

- **90% de las uvas en bolsas de papel.**

Con nuestra bolsa de papel para varios tipos de uva y fruta de hueso, hemos podido prescindir de 164.940 kg de plástico en los últimos 5 años. Es completamente reciclable y, gracias a su estructura, la fruta se mantiene protegida.

- **Cartón en lugar de plástico.**

Nuestros tomates envasados los vendemos en bandejas de cartón en lugar de bandejas de plástico, por lo que hemos podido ahorrar 436.455 kg de plástico en los últimos 5 años. El »flowpack« proporciona protección adicional.

### **3.3. Uso sostenible de recursos**

El Grupo apuesta por el uso sostenible de los recursos ya que, sin ellos, la actividad no sería posible. Dada la diversidad de las actividades que se desarrollan en el Grupo, la cuantificación, así como la intensidad de las medidas aplicadas para favorecer un uso eficiente de los mismos, varía.

Por esta razón, se cumple con las leyes ambientales nacionales en todos los países en los que operamos, pero especialmente en aquellos donde se desarrolla la actividad de producción. En este sentido, se han establecido unas directrices propias para asegurar una agricultura sostenible. Parte del sistema de gestión ambiental es la identificación de impactos ambientales e implementación de medidas y programas para proteger el medio ambiente.

Con el fin de garantizar el uso sostenible de los recursos, el Grupo ha implementado las siguientes políticas:

- *Uso de nuevas tecnologías en los países de producción:*

La utilización de nuevas tecnologías respetuosas con el medio ambiente es parte de los métodos de producción. En estos países el Grupo principalmente se centra en el uso eficiente de uno de los recursos más preciados: el agua.

## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

- Irrigación: La crisis mundial del agua es uno de los mayores desafíos presentes y futuros, y las técnicas modernas de irrigación pueden ayudar a proteger este valioso recurso. Debido a su importancia, SanLucar invierte en el riego por goteo y en el tratamiento del agua para poder usarla de nuevo. El agua empleada, proviene en todos los casos, de fuentes para las que se cuenta con licencia de uso o explotación.

### - *Uso de las energías renovables:*

Por su parte, en las filiales comercializadoras, donde el mayor recurso utilizado es el energético, nos centramos en la inversión de energías renovables con el fin de optimizar y ganar eficiencia en su uso. Las medidas implementadas en este apartado son las siguientes:

- En la filial austriaca se dispone de una instalación de placas solares en el techo de nuestras oficinas, permitiendo que prácticamente se sea autosuficiente en cuanto a consumo energético se refiere.
- En la sede central en Puzol, Valencia, el edificio está equipado con lamas horizontales y verticales para poder controlar la luz incidente y la temperatura en las áreas, los paneles solares en el tejado calientan el agua sanitaria y las luminarias LED reducen el consumo de energía del edificio, de forma que se maximiza la eficiencia en cuanto a consumo de energía.

A la luz de lo anterior, a continuación, se analizan los ratios de consumo de energía y de agua. En este sentido, hemos tratado de distinguir entre filiales productoras y filiales comercializadoras.

Para el cálculo de los indicadores relativos a los apartados 3.3.1 y 3.3.2, durante el ejercicio 2019-2020 se han tenido en cuenta las siguientes sociedades por la naturaleza de su actividad (productoras, propietarias de almacenes...): SanLucar Vertrieb Deutschland GmbH, SanLucar Obst&Gemüse GmbH, Quilziolli, S.A., Lexkingsa, S.A., SanLucar Fruit, S.L.U., Agricola Uniqua, S.L.U., Santa María Fruit, S.L., SanLucar South Africa Citrus (Pty) Ltd., SanLucar DeHoek (Pty) Ltd, Les Perles du Desert, S.A., La Cinquième Saison, S.A., SanLucar Flor'alia, S.A.

El resto de las sociedades no se han considerado al no tener actividad relevante a efectos de dichos indicadores.

Durante el ejercicio 2018-2019 no reportaron dichos datos, en comparación con el ejercicio 2019-2020, Agricola Uniqua, S.L.U., Santa María Fruit, S.L. por ser inmateriales y SanLucar South Africa Citrus (Pty) Ltd., SanLucar DeHoek (Pty) Ltd. por dificultades técnicas en la obtención de los datos.

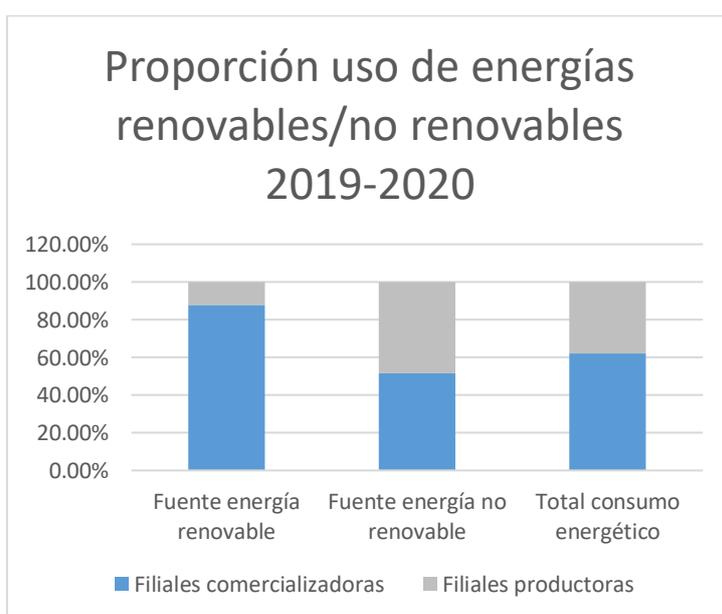
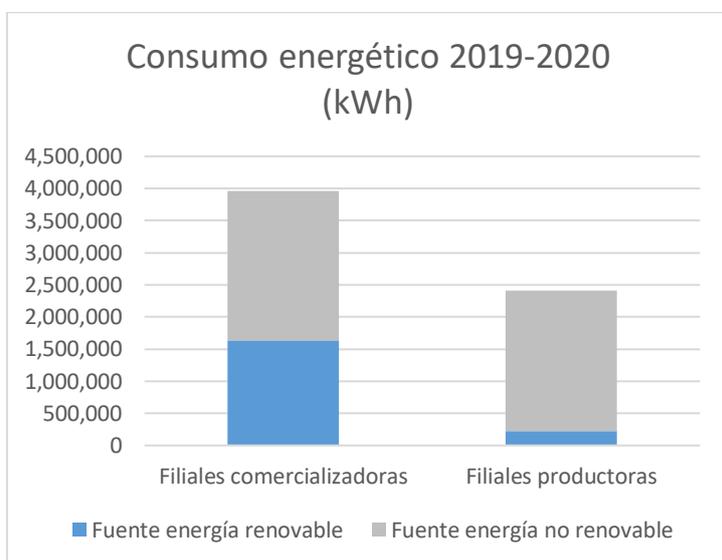
### **3.3.1. Energía: consumo y medidas**

Ejercicio 2019-2020:

## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

Consumo energético 2019-2020	KWh		
	Fuente energía renovable	Fuente energía no renovable	Total consumo energético
Filiales comercializadoras	1.636.000	2.329.844	3.965.844
Filiales productoras	225.030	2.186.583	2.411.613
Consumo energético	1.861.030	4.516.427	6.377.457

2019-2020	Renovables	No renovables	Total
Filiales Comercializadoras	87,91%	51,59%	62,19%
Filiales Productoras	12,09%	48,41%	37,81%

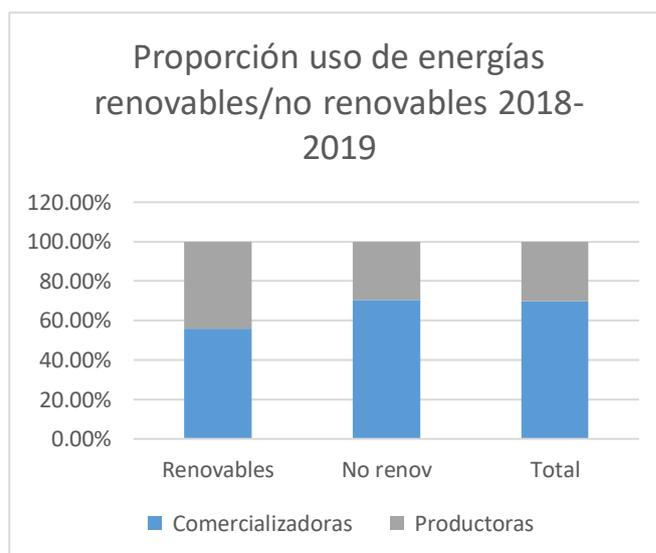
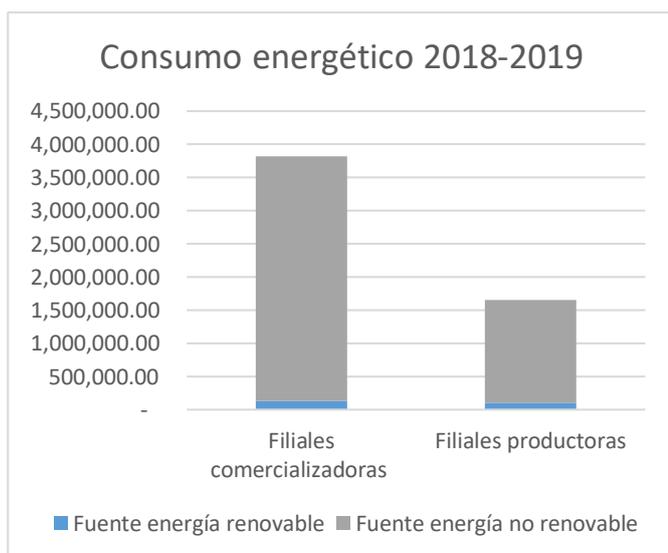


## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

Ejercicio 2018-2019:

Consumo energético 2018-2019	KWh		
	Fuente energía renovable	Fuente energía no renovable	Total consumo energético
Filiales comercializadoras	135.240,00	3.686.101,70	3.821.341,70
Filiales productoras	106.727,00	1.542.476,10	1.649.203,10
<b>Consumo energético</b>	<b>241.967,00</b>	<b>5.228.577,80</b>	<b>5.470.544,80</b>

2018-2019	Renovables	No renovables	Total
Filiales Comercializadoras	55,89%	70,50%	<b>69,85%</b>
Filiales Productoras	44,11%	29,50%	<b>30,15%</b>



### 3.3.2. Agua: consumo y suministro

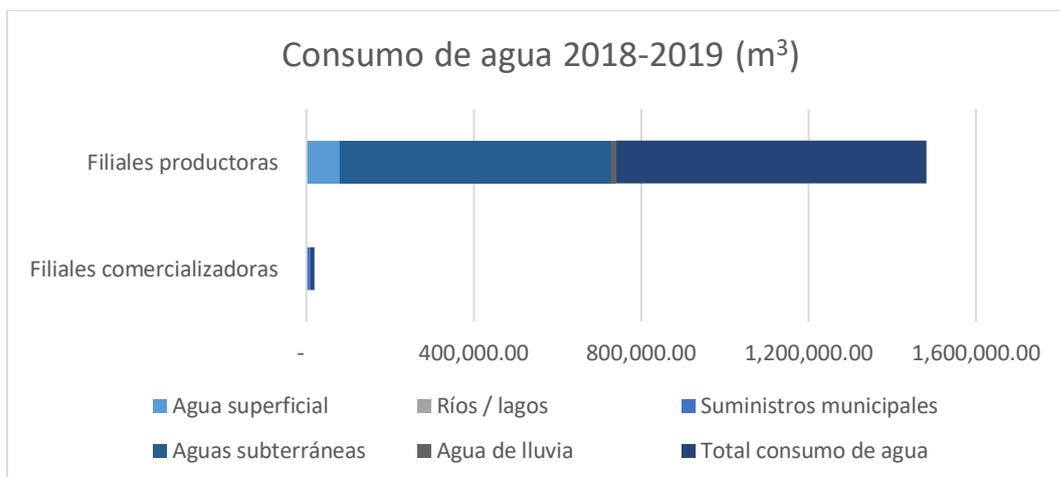
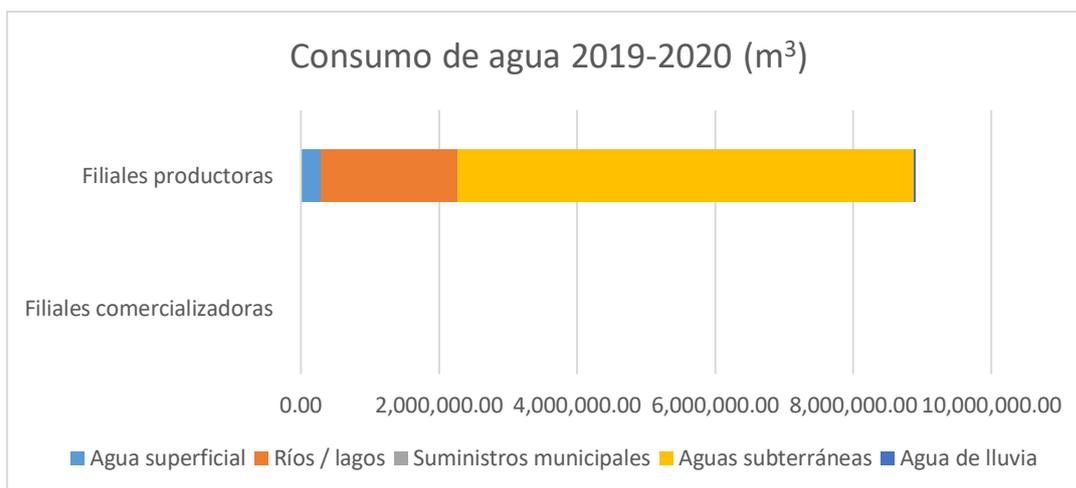
## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

2019-2020

Consumo de agua	m <sup>3</sup>					Total
	Agua superficial	Ríos / lagos	Suministros municipales	Aguas subterráneas	Agua de lluvia	
Filiales comercializadoras	0	0	7.317	0	0	7.317
Filiales productoras	294.550	1.966.335	270	6.610.904	21.000	8.893.059
<b>TOTAL</b>	<b>294.550</b>	<b>1.966.335</b>	<b>7.587</b>	<b>6.610.904</b>	<b>21.000</b>	<b>8.900.376</b>

2018-2019

Consumo de agua	m <sup>3</sup>					Total
	Agua superficial	Ríos / lagos	Suministros municipales	Aguas subterráneas	Agua de lluvia	
Filiales comercializadoras	-	-	9.883,00	-	-	9.883
Filiales productoras	79.700,00	-	580,00	648.801,00	11.500	740.581
<b>TOTAL</b>	<b>79.700,00</b>	<b>-</b>	<b>10.463,00</b>	<b>648.801,00</b>	<b>11.500,00</b>	<b>750.464</b>



**ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA**

2019-2020	m <sup>3</sup>					
Agua reutilizada	Agua superficial	Ríos / lagos	Suministros municipales	Aguas subterráneas	Agua de lluvia	Total
Filiales comercializadoras	0	0	0	0	0	0
<i>% sobre agua total consumida</i>	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Filiales productoras	0	0	0	1.607.263	0	1.607.263
<i>% sobre agua total consumida</i>	0,00%	0,00%	0,00%	24,31%	0,00%	18,07%
<b>TOTAL</b>	0	0	0	1.607.263	0	1.607.263
<i>% sobre agua total consumida</i>	0,00%	0,00%	0,00%	24,31%	0,00%	18,06%

2018-2019	m <sup>3</sup>					
Agua reutilizada	Agua superficial	Ríos / lagos	Suministros municipales	Aguas subterráneas	Agua de lluvia	Total
Filiales comercializadoras	-	-	-	-	-	-
<i>%</i>	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Filiales productoras	-	-	-	390.139,39	5.000,00	395.139,39
<i>%</i>	0%	0%	0%	60,13%	43,48%	53,36%
<b>TOTAL</b>	-	-	-	390.139,39	5.000,00	395.139,39
<i>%</i>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>60,13%</b>	<b>43,48%</b>	<b>53,36%</b>

A pesar de que la reutilización de agua ha sido muy superior a la de la ejercicio anterior, al reportarse un aumento considerable del agua consumida (Sudáfrica no se consideró el año anterior como mencionado más arriba) el valor porcentual del uso de agua reutilizada es inferior.

2019-2020	m <sup>3</sup>		
Vertido de aguas en función de su calidad y destino	Servicio público	Reutilizado por otra organización	Total
<b>Agua residual peligrosa</b>	350	0	350
Filiales comercializadoras	0	0	0
Filiales productoras	350	0	350
<b>Agua residual no peligrosa</b>	7.723.583	2.027	7.725.610
Filiales comercializadoras	6.020	2.027	8.047

## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

Filiales productoras	7.717.563	0	7.717.563
<b>Total vertido de aguas</b>	<b>7.723.933</b>	<b>2.027</b>	<b>7.725.960</b>

2018-2019	m3		
Vertido de aguas en función de su calidad y destino	Servicio público	Reutilizado por otra organización	Total
<b>Agua residual peligrosa</b>	-	-	-
Filiales comercializadoras	-	-	-
Filiales productoras	-	-	-
<b>Agua residual no peligrosa</b>	<b>98.783,00</b>	<b>84.736,00</b>	<b>183.519,00</b>
Filiales comercializadoras	9.883,00	-	9.883,00
Filiales productoras	88.900,00	84.736,00	173.636,00
<b>Total vertido de aguas</b>	<b>98.783,00</b>	<b>84.736,00</b>	<b>183.519,00</b>

#### 4. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal<sup>1</sup>

##### 4.1. Empleo

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

Para el cálculo de los indicadores incluidos en el apartado 4, durante el ejercicio 2019-2020 se han tenido en cuenta todas las sociedades que tienen empleados: SanLucar Vertrieb Deutschland GmbH, SanLucar Deutschland GmbH, SanLucar Obst&Gemüse GmbH, Victoria Fruit Handels, GmbH, SanLucar Manufaktur GmbH, Fruit to Go, GmbH, SanLucar Ecuador, S.A., Quilziolli, S.A., Lexkingsa, S.A., SanLucar Fruit SL DMCC Branch, SanLucar Fruit, S.L.U., The Roetzer Family, S.L.U., Agricola Uniqua, S.L.U., Santa María Fruit, S.L., SanLucar Fruit Import Netherlands BV, SanLucar Italia, S.R.L., SanLucar Morocco s.a.r.l., SanLucar South Africa, Ltd.

---

<sup>1</sup> Para la información contenida en este apartado se han tomado en consideración a todos los empleados que han trabajado en el Grupo a lo largo del ejercicio 2019-2020.

El desglose incluido en “Alta Dirección” contempla los Directivos responsables de las sociedades individualmente consideradas, no coincidiendo, por tanto, con la Alta Dirección considerada a nivel de Grupo, cuya labor, mercantilmente, está realizada por el Administrador Único.

## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

(SA), SanLucar South Africa Citrus (Pty) Ltd., SanLucar DeHoek (Pty) Ltd, Les Perles du Desert, S.A., La Cinqüième Saison, S.A., SanLucar Flor'alia, S.A.

Durante el ejercicio 2018-2019, se han tenido en cuenta las siguientes sociedades: SanLucar Vertrieb Deutschland GmbH, SanLucar Deutschland GmbH, SanLucar Obst&Gemüse GmbH, Victoria Fruit Handels, GmbH, Fruit to Go GmbH, SanLucar Ecuador, S.A., Quilziolli, S.A., Lexkingsa, S.A., SanLucar Fruit, S.L.U., Agrícola Uniqua, S.L.U, SanLucar South Africa, Ltd. (SA), SanLucar South Africa Citrus (Pty) Ltd., SanLucar DeHoek (Pty) Ltd, Les Perles du Desert, S.A., La Cinqüième Saison, S.A., SanLucar Flor'alia, S.A.

En caso de que un indicador en concreto no lo haya reportado alguna de las sociedades nombradas más arriba, se especificará en ese apartado.

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

#### Distribución de empleados por sexo

##### Ejercicio 2019-2020



Clasificación por sexo	Número empleados	%
Hombres	1.169	36,43%
Mujeres	2.040	63,57%
<b>TOTAL</b>	<b>3.209</b>	<b>100,00%</b>

##### Ejercicio 2018-2019



Clasificación por sexo	Número empleados	%
Hombres	1.293	38,47%
Mujeres	2.068	61,53%
<b>TOTAL</b>	<b>3.361</b>	<b>100,00%</b>

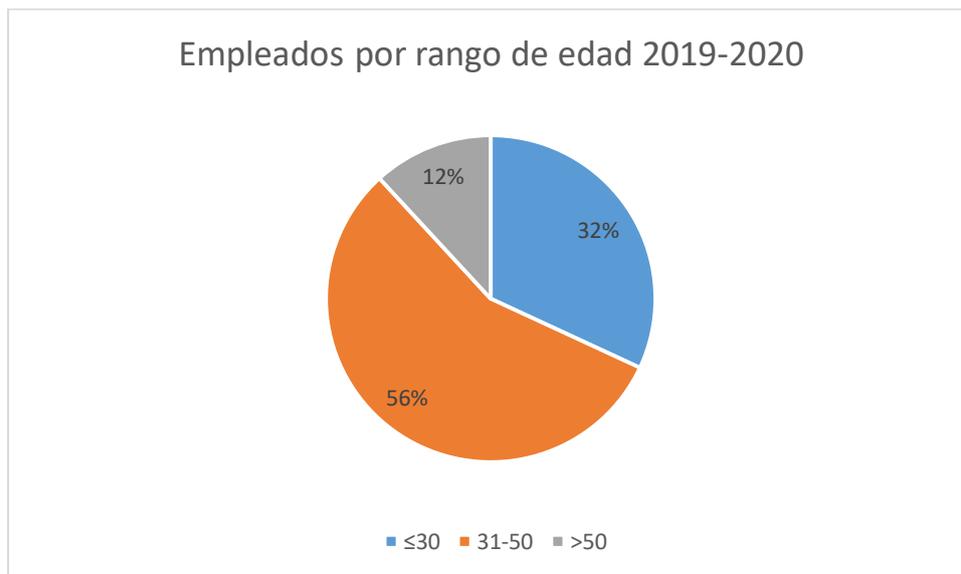
## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

Los porcentajes en cuanto a clasificación por sexo entre los empleados del Grupo se mantienen estables respecto a la ejercicio anterior.

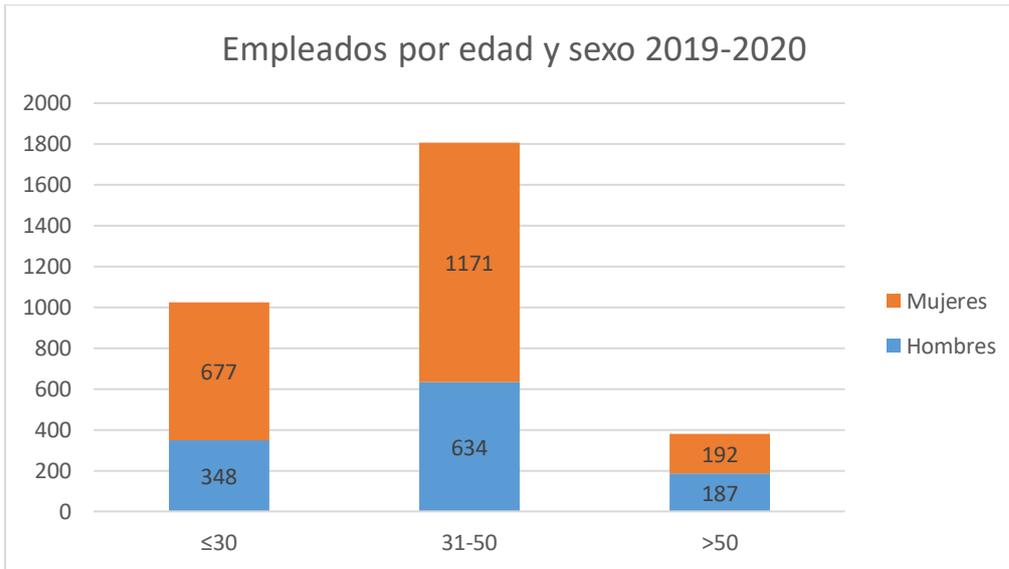
### Distribución de empleados por edad y sexo

#### Ejercicio 2019-2020

	Edad			Total
	≤30	31-50	>50	
Hombres	348	634	187	<b>1.169</b>
Mujeres	677	1171	192	<b>2.040</b>
<b>TOTAL</b>	<b>1.025</b>	<b>1.805</b>	<b>379</b>	<b>3.209</b>



## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA



### Ejercicio 2018-2019

	Edad			Total
	≤30	31-50	>50	
Hombres	477	686	130	<b>1.293</b>
Mujeres	812	1.100	156	<b>2.068</b>
<b>TOTAL</b>	<b>1.289</b>	<b>1.786</b>	<b>286</b>	<b>3.361</b>

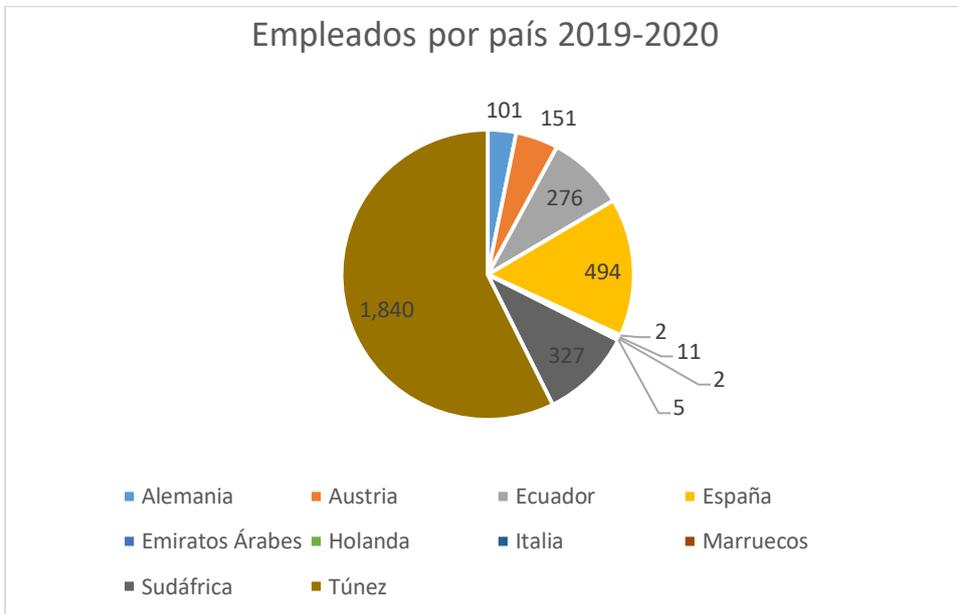


## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

### Número de empleados por país

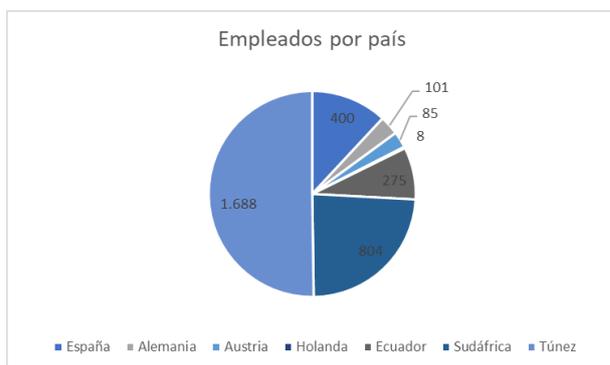
**Ejercicio 2019-2020**

País	Empleados	%
<i>Alemania</i>	101	3,15%
<i>Austria</i>	151	4,71%
<i>Ecuador</i>	276	8,61%
<i>Emiratos Árabes</i>	2	0,06%
<i>España</i>	494	15,40%
<i>Holanda</i>	11	0,34%
<i>Italia</i>	2	0,06%
<i>Marruecos</i>	5	0,16%
<i>Sudáfrica</i>	327	10,20%
<i>Túnez</i>	1.840	57,37%
<b>TOTAL</b>	<b>3.209</b>	<b>100,00%</b>



## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

### Ejercicio 2018-2019



País	Empleados	%
<i>España</i>	400	11,90%
<i>Alemania</i>	101	3,01%
<i>Austria</i>	85	2,53%
<i>Holanda</i>	8	0,24%
<i>Ecuador</i>	275	8,18%
<i>Sudáfrica</i>	804	23,92%
<i>Túnez</i>	1.688	50,22%
<b>TOTAL</b>	<b>3.361</b>	<b>100,00%</b>

Incremento de la plantilla en Austria, España, Holanda y acusado descenso en Sudáfrica.

### Número de empleados por sociedad

Las sociedades del Grupo que cuentan con trabajadores son las siguientes:

Sociedad del Grupo	Número de trabajadores 2018-2019	Número de trabajadores 2019-2020
SanLucar Fruit, S.L.U.	262	256
Agrícola Uniqua, S.L.U.	131	188
Santa María Fruit, S.L.	-	46
SanLucar Vertrieb Deutschland GmbH	95	93
SanLucar Deutschland GmbH	6	8
SanLucar Fruit Import Netherlands BV	8	11
SanLucar Obst&Gemüse Handels GmbH	67	73
SanLucar Manufaktur GmbH	-	61
Fruit to Go, GmbH	1	2
Victoria Fruit Handels, GmbH	1	1
La Cinquième Saison, S.A.	1.250	1.329
Les Perles du Desert, S.A.	74	7
SanLucar Flor'alia, S.A.	364	504
SanLucar Ecuador, S.A.	13	13
Lexkingsa, S.A.	120	121
Quilziolli, S.A.	142	142
SanLucar South Africa, (Pty) Ltd	28	114
SanLucar South Africa Citrus (Pty) Ltd	769	205
SanLucar South De Hoek (Pty) Ltd*	7	8
SanLucar Fruit SL DMCC Branch <sup>2</sup>	-	2
The Roetzer Family, S.L.U.	-	4

<sup>2</sup> SanLucar Fruit SL DMCC Branch<sup>2</sup> es una sucursal de SanLucar Fruit, S.L.U. en una zona libre de comercio de los Emiratos Árabes Unidos llamada DMCC

## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

Sociedad del Grupo	Número de trabajadores 2018-2019	Número de trabajadores 2019-2020
SanLucar Italia, s.r.l.	-	2
SanLucar Morocco, SARL	-	5

\* Los datos de esta compañía se tomaron a fecha 30 de junio de 2020.

### Número de empleados por clasificación profesional

#### Ejercicio 2019-2020

Categoría profesional	Empleados	%
<i>Alto Directivo</i>	19	0,62%
<i>Directivo</i>	36	0,83%
<i>Manager</i>	74	2,32%
<i>Personal Técnico y Comercial</i>	363	10,24%
<i>Personal Administrativo</i>	223	6,96%
<i>Producción</i>	2494	79,02%
<b>TOTAL</b>	<b>3.209</b>	<b>100,00%</b>



## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

### Ejercicio 2018-2019

Categoría profesional	Empleados	%
<i>Alto Directivo</i>	21	0,62%
<i>Directivo</i>	28	0,83%
<i>Manager</i>	78	2,32%
<i>Personal Técnico y Comercial</i>	344	10,24%
<i>Personal Administrativo</i>	234	6,96%
<i>Producción</i>	2.656	79,02%
<b>TOTAL</b>	<b>3.361</b>	<b>100,00%</b>



#### 4.1.2. Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo

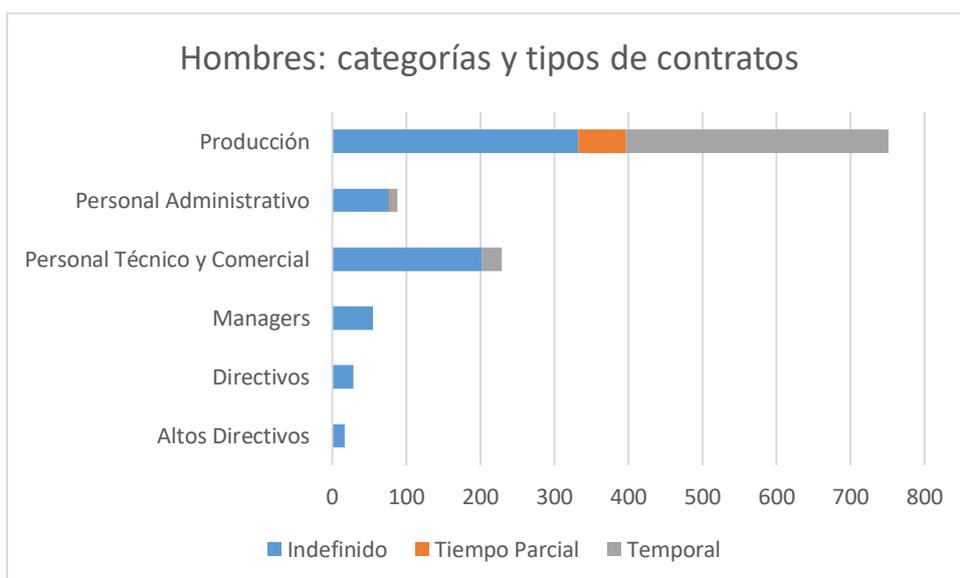
##### Desglose por tipo de contrato, categoría profesional y sexo

### Ejercicio 2019-2020

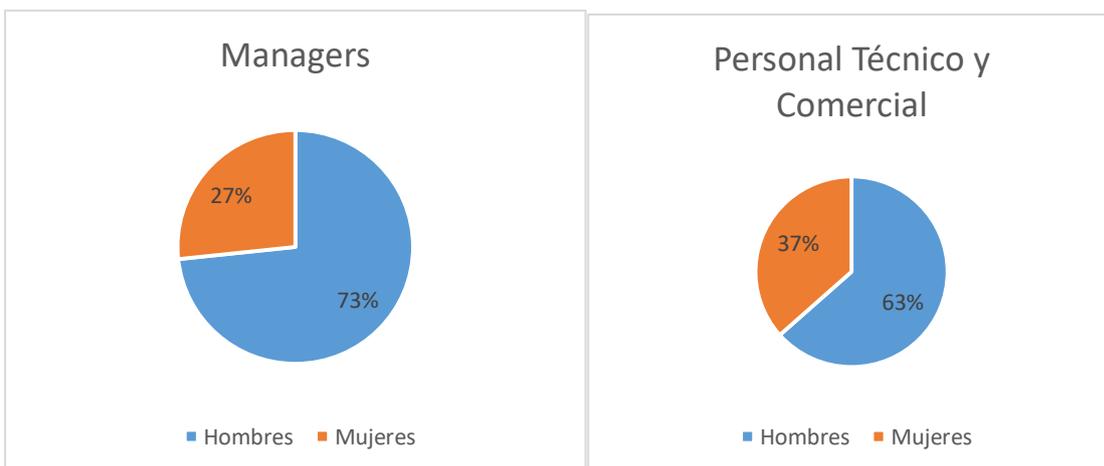
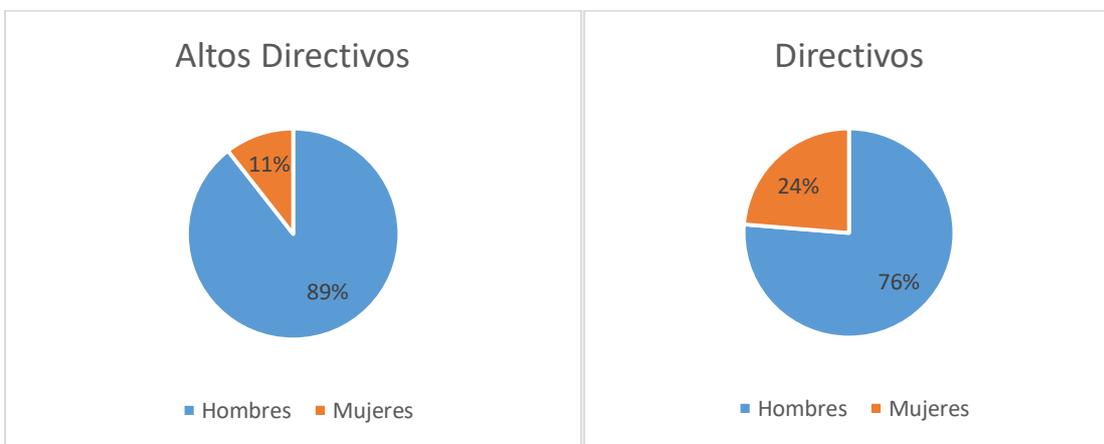
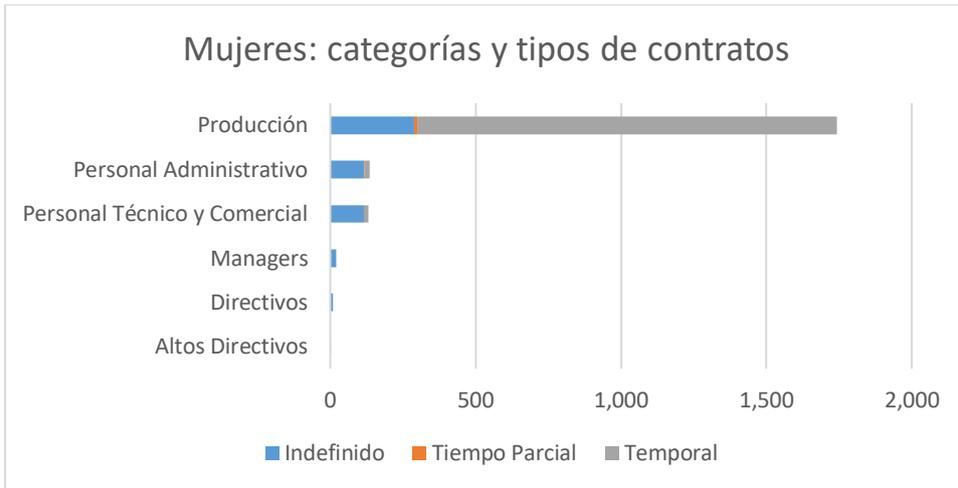
## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

<b>Hombres</b>	<b>Tipo de contrato</b>				
	<b>Indefinido</b>	<b>Tiempo Parcial</b>	<b>Temporal</b>	<b>Total</b>	<b>% / Total</b>
Altos Directivos	17	0	0	17	1,45%
Directivos	28	0	1	29	2,48%
Managers	55	0	0	55	4,70%
Personal Técnico y Comercial	202	0	27	229	19,59%
Personal Administrativo	78	1	9	88	7,53%
Producción	332	65	354	751	64,24%
<b>Total Hombres</b>	<b>712</b>	<b>66</b>	<b>391</b>	<b>1169</b>	<b>100,00%</b>

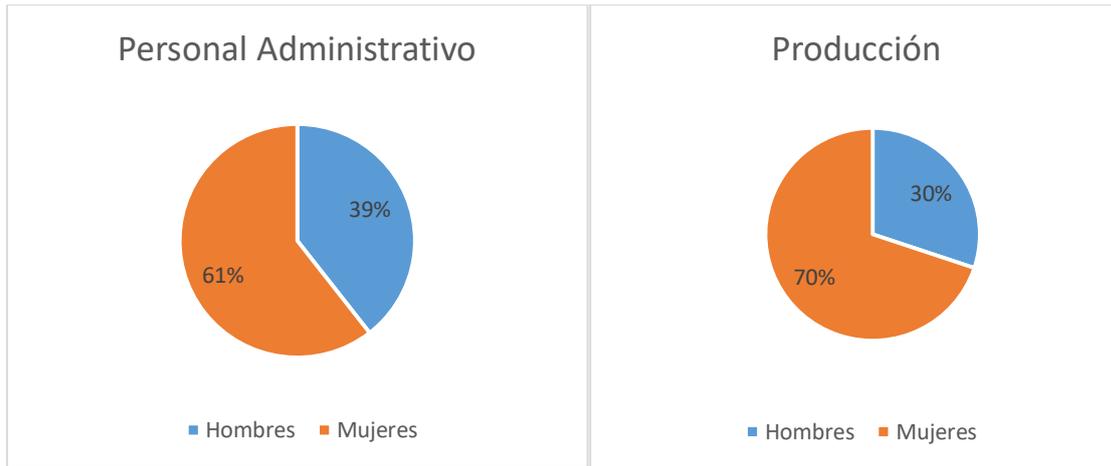
<b>Mujeres</b>	<b>Tipo de contrato</b>				
	<b>Indefinido</b>	<b>Tiempo Parcial</b>	<b>Temporal</b>	<b>Total</b>	<b>% / Total</b>
Altos Directivos	2	0	0	2	0,17%
Directivos	9	0	0	9	0,77%
Managers	20	0	0	20	1,71%
Personal Técnico y Comercial	115	0	17	132	11,29%
Personal Administrativo	115	4	16	135	11,55%
Producción	288	11	1.443	1.742	149,02%
<b>Total Mujeres</b>	<b>549</b>	<b>15</b>	<b>1476</b>	<b>2040</b>	<b>174,51%</b>



## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA



## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

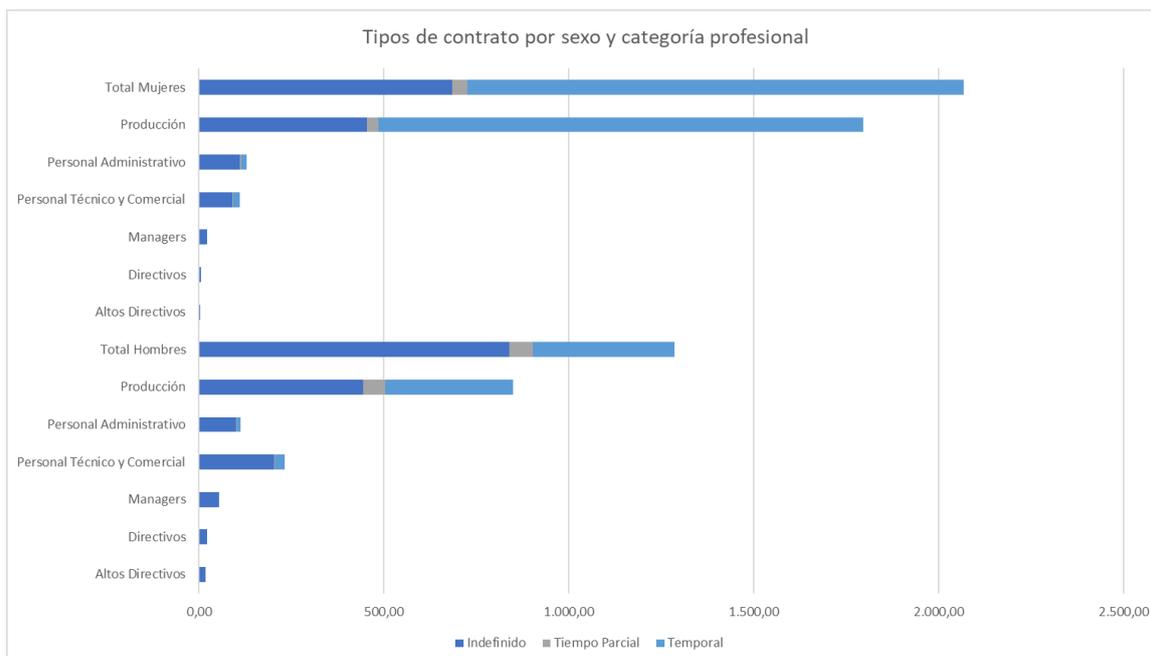


### Ejercicio 2018-2019

<b>Hombres</b>	Tipo de contrato				
	Indefinido	Tiempo Parcial	Temporal	Total	% / Total
Altos Directivos	18,00	0,00	0,00	<b>18</b>	1,39%
Directivos	22,00	0,00	0,00	<b>22</b>	1,70%
Managers	54,00	0,00	1,00	<b>55</b>	4,25%
Personal Técnico y Comercial	209,00	1,00	26,00	<b>236</b>	18,25%
Personal Administrativo	100,00	3,00	10,00	<b>113</b>	8,74%
Producción	443,00	60,00	346,00	<b>849</b>	65,66%
<b>Total Hombres</b>	<b>846</b>	<b>64</b>	<b>383</b>	<b>1293</b>	<b>100,00%</b>

<b>Mujeres</b>	Tipo de contrato				
	Indefinido	Tiempo Parcial	Temporal	Total	% / Total
Altos Directivos	3,00	0,00	0,00	<b>3</b>	0,15%
Directivos	6,00	0,00	0,00	<b>6</b>	0,29%
Managers	22,00	0,00	0,00	<b>22</b>	1,06%
Personal Técnico y Comercial	90,00	3,00	18,00	<b>111</b>	5,37%
Personal Administrativo	111,00	5,00	15,00	<b>131</b>	6,33%
Producción	454,00	32,00	1.309,00	<b>1795</b>	86,80%
<b>Total Mujeres</b>	<b>686</b>	<b>40</b>	<b>1342</b>	<b>2068</b>	<b>100,00%</b>

## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA



En la gráfica comparativa entre hombres y mujeres se observa cómo la distribución de las mujeres es muy elevada en categorías profesionales menores y los hombres son los que más presencia tienen en las categorías profesionales superiores. La tendencia no ha variado entre el ejercicio 2019-2020 y el anterior.

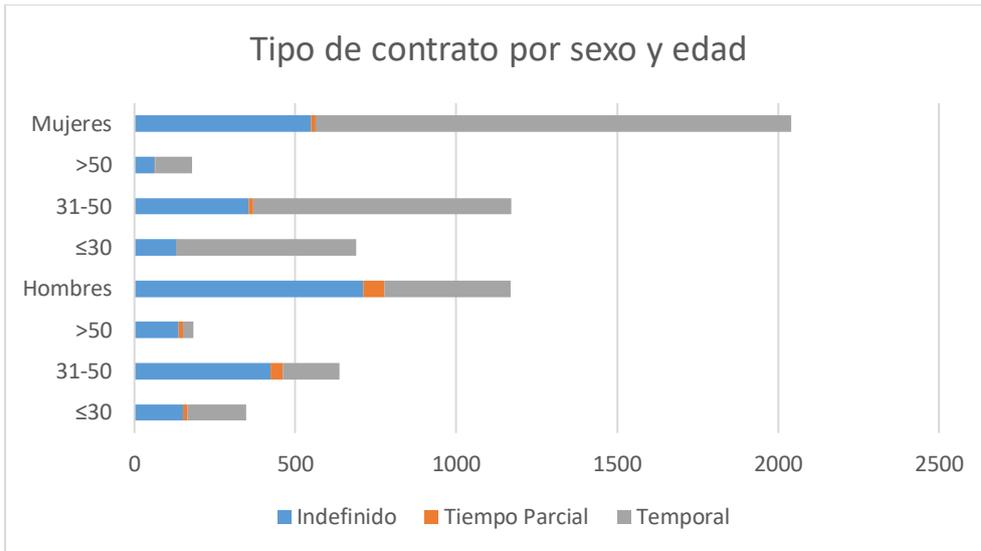
### Desglose por tipo de contrato por franja de edad

#### Ejercicio 2019-2020

<b>Hombres</b>	<b>Tipo de contrato</b>				
	<b>Indefinido</b>	<b>Tiempo Parcial</b>	<b>Temporal</b>	<b>Total</b>	<b>% / Total</b>
	≤30	152	13	183	<b>348</b>
31-50	423	39	176	<b>638</b>	<b>54,58%</b>
>50	137	14	32	<b>183</b>	<b>15,65%</b>
<b>Hombres</b>	<b>712</b>	<b>66</b>	<b>391</b>	<b>1169</b>	<b>100,00%</b>

<b>Mujeres</b>	<b>Tipo de contrato</b>				
	<b>Indefinido</b>	<b>Tiempo Parcial</b>	<b>Temporal</b>	<b>Total</b>	<b>% / Total</b>
	≤30	129	1	559	<b>689</b>
31-50	356	13	803	<b>1172</b>	<b>57,45%</b>
>50	64	1	114	<b>179</b>	<b>8,77%</b>
<b>Mujeres</b>	<b>549</b>	<b>15</b>	<b>1476</b>	<b>2040</b>	<b>100,00%</b>

## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

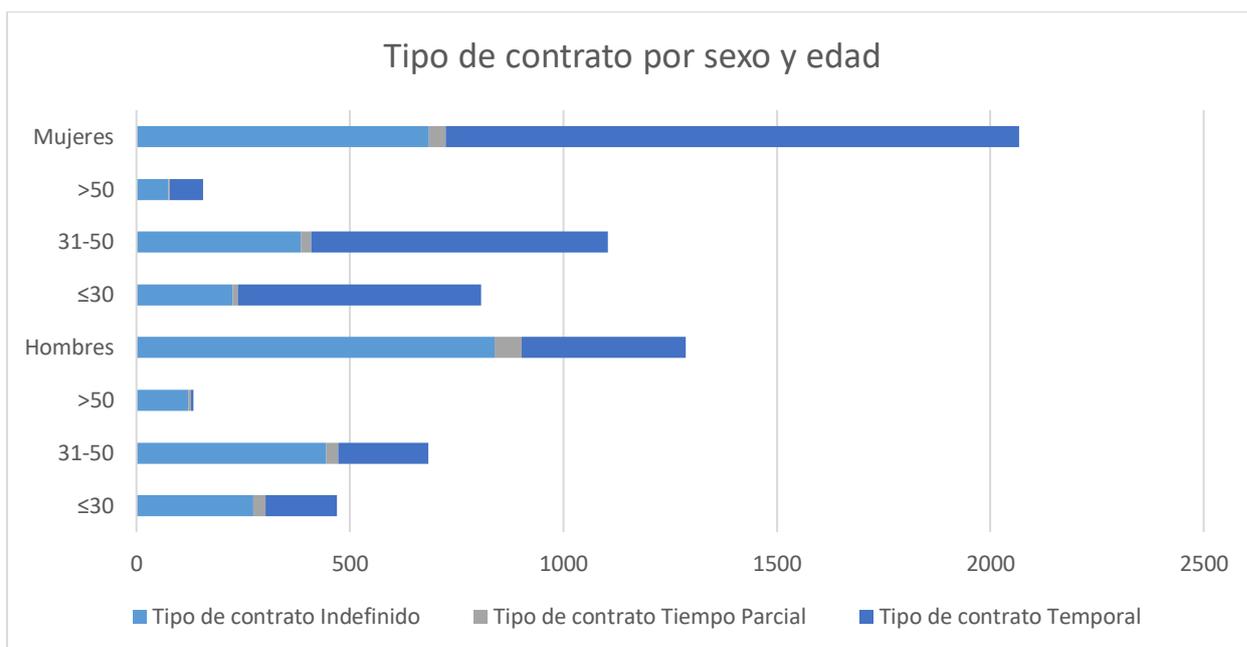


### Ejercicio 2018-2019

<b>Hombres</b>		Tipo de contrato				
	Indefinido	Tiempo Parcial	Temporal	Total	% / Total	
≤30	279	29	166	<b>474</b>	<b>36,66%</b>	
31-50	446	28	211	<b>685</b>	<b>52,98%</b>	
>50	121	7	6	<b>134</b>	<b>10,36%</b>	
<b>Hombres</b>	<b>846</b>	<b>64</b>	<b>383</b>	<b>1.293</b>	<b>100,00%</b>	

<b>Mujeres</b>		Tipo de contrato				
	Indefinido	Tiempo Parcial	Temporal	Total	% / Total	
≤30	226	13	569	<b>808</b>	<b>39,07%</b>	
31-50	385	24	695	<b>1.104</b>	<b>53,38%</b>	
>50	75	3	78	<b>156</b>	<b>7,54%</b>	
<b>Mujeres</b>	<b>686</b>	<b>40</b>	<b>1.342</b>	<b>2.068</b>	<b>100,00%</b>	

## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA



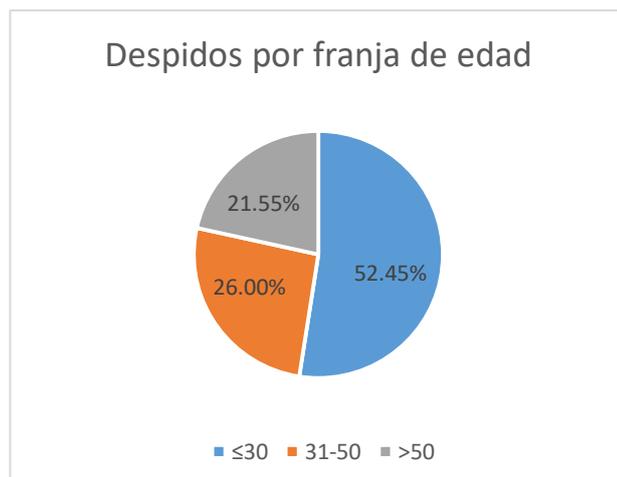
### 4.1.3. Despidos por sexo, edad y clasificación profesional

#### Ejercicio 2019-2020

Hombres		Categoría profesional							
	Alto Directivo	Directores	Managers	Personal comercial y técnico	Personal Administrativo	Producción	Total	% Total	
≤30	0	0	1	1	3	157	<b>162</b>	61,36%	
31-50	3	3	1	4	2	57	<b>70</b>	26,52%	
>50	3	0	1	5	2	21	<b>32</b>	12,12%	
<b>Total Hombres</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>235</b>	<b>264</b>	<b>100,00%</b>	

Mujeres		Categoría profesional							
	Alto Directivo	Directores	Managers	Personal comercial y técnico	Personal Administrativo	Producción	Total	% Total	
≤30	0	0	0	3	3	409	<b>415</b>	49,64%	
31-50	0	1	1	0	2	212	<b>216</b>	25,84%	
>50	0	0	0	4	2	199	<b>205</b>	24,52%	
<b>Total Mujeres</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>820</b>	<b>836</b>	<b>100,00%</b>	

## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA



### Ejercicio 2018-2019

#### **Hombres**

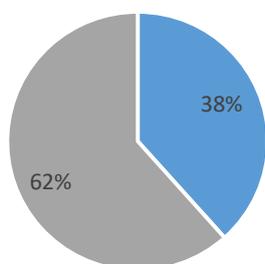
	Categoría profesional							Total	% Total
	Alto Directivo	Directores	Managers	Personal comercial y técnico	Personal Administrativo	Producción			
≤30	0	0	0	2	1	7	<b>10</b>	23,26%	
31-50	0	0	5	6	0	16	<b>27</b>	62,79%	
>50	0	1	0	1	0	4	<b>6</b>	13,95%	
<b>Total Hombres</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>27</b>	<b>43</b>	<b>100,00%</b>	

## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

### Mujeres

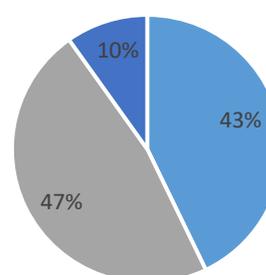
	Categoría profesional							Total	% Total
	Alto Directivo	Directores	Managers	Personal comercial y técnico	Personal Administrativo	Producción			
≤30	0	0	0	0	3	35	<b>38</b>	55,07%	
31-50	0	0	1	4	3	18	<b>26</b>	37,68%	
>50	0	0	0	0	0	5	<b>5</b>	7,25%	
<b>Total Mujeres</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>58</b>	<b>69</b>	<b>100,00%</b>	

Despidos por sexo



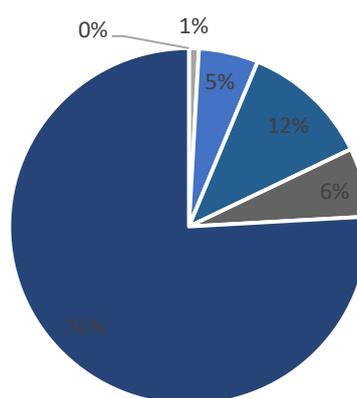
■ Hombres ■ Mujeres

Despidos por franja de edad



■ ≤30 ■ 31-50 ■ >50

Despidos por categoría profesional



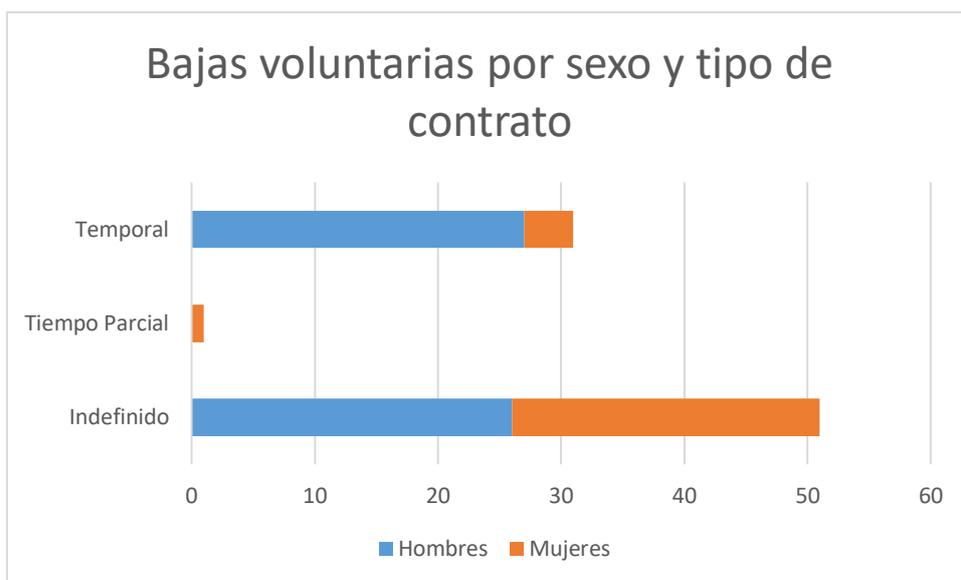
■ Alto Directivo      ■ Directores      ■ Managers  
 ■ Personal comercial y técnico      ■ Personal Administrativo      ■ Producción

## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

### 4.1.4. Bajas voluntarias por tipo de contrato y sexo

#### Ejercicio 2019-2020

	Tipo de contrato				
	Indefinido	Tiempo parcial	Temporal	Total	% / Total
Hombres	26	0	27	53	63,86%
Mujeres	25	1	4	30	36,14%
<b>TOTAL</b>	<b>51</b>	<b>1</b>	<b>31</b>	<b>83</b>	<b>100,00%</b>

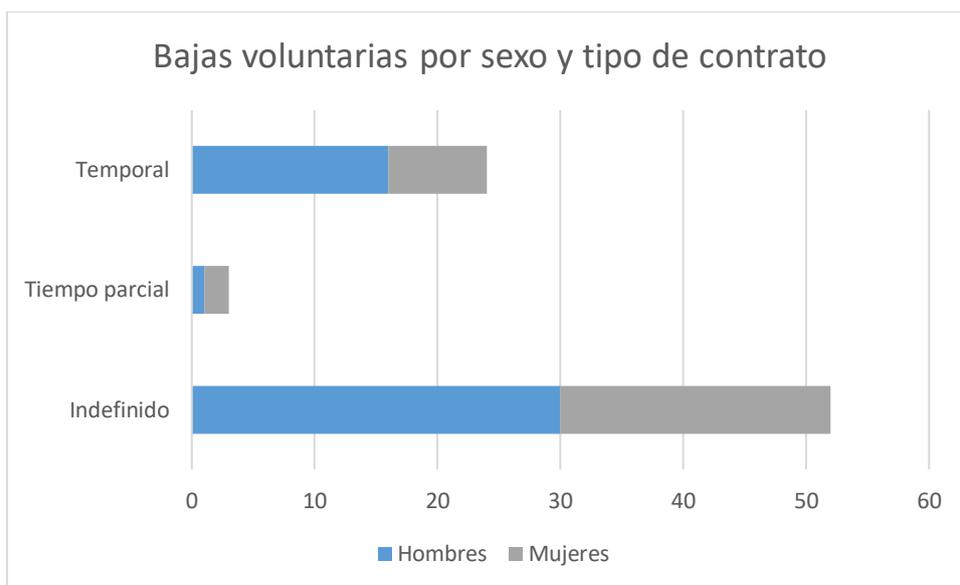


No se incorpora información de Sudáfrica para el ejercicio 2019-2020 debido a que su base de datos no distingue el tipo de baja.

#### Ejercicio 2018-2019

	Tipo de contrato				
	Indefinido	Tiempo parcial	Temporal	Total	% / Total
Hombres	30	1	16	47	59,49%
Mujeres	22	2	8	32	40,51%
<b>TOTAL</b>	<b>52</b>	<b>3</b>	<b>24</b>	<b>79</b>	<b>100,00%</b>

## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA



### 4.1.5. Remuneración total promedio de la plantilla

La remuneración total promedio por empleado en el ejercicio 2019-2020 por empleado ha sido de 39.984,52€ y en el ejercicio 2018-2019 fue de 34.386,12€.

#### Distribución de remuneración media por categoría profesional, edad y sexo

##### Ejercicio 2019-2020

<b>Hombres</b>	<b>Categoría profesional</b>							<b>Total</b>	<b>% Total</b>
	<b>Alto Directivo</b>	<b>Director</b>	<b>Manager</b>	<b>Personal comercial y técnico</b>	<b>Personal Administrativo</b>	<b>Producción</b>			
≤30				0,33	0,28	0,06	0,68	5%	
31-50	2,41	1,43	1,27	0,52	0,40	0,11	6,14	44%	
>50	2,25	2,35	1,19	0,81	0,48	0,08	7,17	51%	
	<b>2,33</b>	<b>1,89</b>	<b>1,23</b>	<b>0,56</b>	<b>0,39</b>	<b>0,08</b>	<b>13,99</b>	<b>100%</b>	

<b>Mujeres</b>	<b>Alto Directivo</b>	<b>Director</b>	<b>Manager</b>	<b>Personal comercial y técnico</b>	<b>Personal Administrativo</b>	<b>Producción</b>	<b>Total</b>	<b>% Total</b>
	≤30				0,28	0,28	0,05	0,61
31-50	2,81	1,65	0,84	0,61	0,41	0,09	6,41	65%
>50			1,45	0,76	0,51	0,05	2,78	28%
	<b>2,81</b>	<b>1,65</b>	<b>1,15</b>	<b>0,55</b>	<b>0,40</b>	<b>0,06</b>	<b>9,79</b>	<b>100%</b>

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

Ejercicio 2018-2019

<b>Hombres</b>							
	Alto Directivo	Directores	Managers	Personal comercial y técnico	Personal Administrativo	Producción	Total
≤30				0,43	0,39	0,12	<b>0,31</b>
31-50	3,60	2,21	1,33	0,59	0,34	0,12	<b>1,36</b>
>50	2,26	3,10	1,91	0,62	0,40	0,10	<b>1,40</b>
<b>TOTAL</b>	<b>2,93</b>	<b>2,65</b>	<b>1,62</b>	<b>0,54</b>	<b>0,37</b>	<b>0,11</b>	<b>1,02</b>

<b>Mujeres</b>							
	Alto Directivo	Directores	Managers	Personal comercial y técnico	Personal Administrativo	Producción	Total
≤30				0,42	0,44	0,06	<b>0,31</b>
31-50	2,78	1,95	0,99	0,57	0,38	0,11	<b>1,13</b>
>50			1,59	0,83	0,33	0,07	<b>0,70</b>
<b>TOTAL</b>	<b>2,78</b>	<b>1,95</b>	<b>1,29</b>	<b>0,61</b>	<b>0,38</b>	<b>0,08</b>	<b>0,71</b>

Brecha salarial

Ejercicio 2019-2020

	Alto Directivo	Directores	Managers	Personal comercial y técnico	Personal Administrativo	Producción	Total	% Total
≤30				0,85	0,97	0,76	2,58	17%
31-50	1,17	1,15	0,66	1,17	1,04	0,81	5,99	39%
>50	2,74		1,22	0,94	1,06	0,66	6,61	44%
	<b>1,30</b>	<b>0,38</b>	<b>0,63</b>	<b>0,99</b>	<b>1,02</b>	<b>0,74</b>	<b>15,18</b>	100%

## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

### Ejercicio 2018-2019

Ratio mujeres/hombres							
	Alto Directivo	Directores	Managers	Personal comercial y técnico	Personal Administrativo	Producción	Total
≤30				0,98	1,13	0,52	<b>0,88</b>
31-50	0,77	0,88	0,74	0,97	1,11	0,90	<b>0,99</b>
>50			0,83	1,34	0,82	0,74	<b>0,97</b>
<b>TOTAL</b>	<b>0,77</b>	<b>0,88</b>	<b>0,79</b>	<b>1,10</b>	<b>1,02</b>	<b>0,72</b>	<b>0,95</b>

#### 4.1.6. Remuneración del órgano de administración

Durante el ejercicio anual terminado el 30 de junio de 2020, el Administrador Único de la Mamartiz, S.L.U., quien realiza las funciones asimilables de Alta Dirección del Grupo, ha percibido un importe de 683.769,84 euros. Durante el ejercicio anual terminado el 30 de junio de 2019, el Administrador Único de la Mamartiz, S.L.U. percibió 225.000,00 euros de una sociedad dependiente. Asimismo, a 30 de junio de 2020, no existe ningún tipo de obligación contraída por la Mamartiz, S.L.U. en materia de pensiones y de seguros de vida respecto del mismo (al igual que a 30 de junio de 2019).

Adicionalmente, durante el ejercicio anterior, una sociedad dependiente formalizó el arrendamiento operativo de un vehículo que ha supuesto un gasto durante el ejercicio anual terminado el 30 de junio de 2020 por importe de 19.644,48 euros. Durante el ejercicio anual terminado el 30 de junio de 2019 el gasto retribuido como especie al Administrador Único por dicho concepto ascendió a 3.916,64 euros.

Asimismo, durante el ejercicio anual terminado el 30 de junio de 2020 una sociedad dependiente mantiene contratado un seguro de responsabilidad civil para el Administrador Único y resto de Directivos. Durante el ejercicio anual terminado el 30 de junio de 2020, el importe satisfecho por dicho seguro ha ascendido un importe de 16.081,73 euros (7.961,25 euros al 30 de junio de 2019).

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

#### 4.1.7. Políticas de desconexión laboral

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

## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

### 4.1.8. Accesibilidad universal de las personas con discapacidad

A 30 de junio de 2020, el Grupo mantiene quince empleados con discapacidad mayor o igual al 33%.

Durante 10 años SanLucar ha estado trabajando con organizaciones sin ánimo de lucro locales que apoyan a las personas con discapacidad. Por ejemplo, la organización no gubernamental AGIM en El Hamma produce ganchos de hilo, que ayudan en el crecimiento de las plantas de tomate. La organización UTAIM dirige varios talleres para personas con discapacidad - su lavandería se encarga de bordar la ropa de los trabajadores, así como de su limpieza. Más información en el capítulo 7.

### 4.2. Organización del tiempo de trabajo

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

Cuando se dan circunstancias especiales, ajustamos las vacaciones en duración y formato a las necesidades personales. También existe la posibilidad de realizar trabajo en remoto siempre que el trabajo lo permita. Durante la pandemia se ha implementado de manera generalizada esta modalidad de trabajo con muy buenos resultados de rendimiento y satisfacción. Desde el departamento de RRHH se ha efectuado una encuesta a todos los empleados, publicando posteriormente los resultados obtenidos que muestran que a la mayoría le gustaría seguir teletrabajando entre 2 y 3 días a la semana.

#### 4.2.1. Medidas de conciliación familiar

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

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

#### Empleados que han cogido permisos maternidad o paternidad

##### Ejercicio 2019-2020

##### **Hombres**

	Categoría profesional							Total	% Total
	Alto Directivo	Directores	Managers	Personal comercial y técnico	Personal Administrativo	Producción			
≤30	0	0	4	1	1	7	13	26%	
31-50	0	1	3	8	2	23	37	74%	
>50	0	0	0	0	0	0	0	0%	
<b>Total s</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>30</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>	

## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

### Mujeres

	Categoría profesional							Total	% Total
	Alto Directivo	Directores	Managers	Personal comercial y técnico	Personal Administrativo	Producción			
≤30	0	0	1	2	2	0	5	10%	
31-50	0	0	2	7	3	35	47	90%	
>50	0	0	0	0	0	0	0	0%	
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>35</b>	<b>52</b>	<b>100%</b>	

### Ejercicio 2018-2019

#### Hombres

	Categoría profesional							Total	% Total
	Alto Directivo	Directores	Managers	Personal comercial y técnico	Personal Administrativo	Producción			
≤30	0	0	0	3	0	2	5	22,73%	
31-50	0	0	6	2	2	5	15	68,18%	
>50	0	0	0	1	0	1	2	9,09%	
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>22</b>	<b>100%</b>	

#### Mujeres

	Categoría profesional							Total	% Total
	Alto Directivo	Directores	Managers	Personal comercial y técnico	Personal Administrativo	Producción			
≤30	0	0	1	0	1	67	69	47,26%	
31-50	0	0	1	3	9	59	72	49,32%	
>50	0	0	0	0	0	5	5	3,42%	
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>131</b>	<b>146</b>	<b>100%</b>	

### 4.3. Salud y seguridad en el trabajo

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

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

Es obligatorio para:

- Nuevas Incorporaciones
- Puestos en los cuales se realizan desplazamientos conduciendo un vehículo en su jornada laboral.
- Técnicos de Calidad.
- Técnicos de Laboratorio.

## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

- Dpto. Almacén y Mantenimiento.

Asimismo, se deben renovar su reconocimiento médico en los siguientes casos:

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

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

En Italia se realiza el reconocimiento de forma obligatoria en el momento de la incorporación del nuevo trabajador y se debe renovar cada 2 años en los puestos de trabajo que hay 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.

Durante la pandemia de COVID 19 se ha fomentado el trabajo en remoto siempre que ha sido posible para prevenir el contagio y la transmisión del virus COVID-19 entre los empleados de SanLucar. Se ha creado un Comité contra el Coronavirus que se ha encargado de la coordinación y toma de decisiones de las medidas a adoptar de manera conjunta con el departamento de Prevención y con el Representante de los Trabajadores. Además de esta medida se han adoptado otras como reparto de mascarillas entre los que debían acudir a su puesto de trabajo, reducción del aforo de cocina y comedor y de las salas, así como uso obligatorio de las mascarillas en estas. En el caso del almacén de la Vall d'Uixó se han separado los turnos de mañana y tarde de manera que los empleados no tuviesen contacto y se desinfectaban las instalaciones en la pausa de medio día. Las oficinas son desinfectadas diariamente y se ha mejorado la aireación y renovación del aire de estas. También se ha puesto a disposición de todos los trabajadores gel desinfectante cerca de las instalaciones de uso común y se han comunicado una serie de normas de obligado cumplimiento.

### 4.3.1. Prevención

En lo relativo a la Seguridad y Salud en el trabajo, las sociedades del Grupo cuentan con un departamento o responsables de PRL en sus sociedades. Con el fin de garantizar la correcta aplicación de las medidas de prevención a los distintos grupos de trabajadores, se han implementado las siguientes medidas:

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

## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

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

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

### 4.3.2. Accidentes de trabajo

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 la 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.

#### Número de accidentes de trabajo con lesiones por sexo

##### Ejercicio 2019-2020

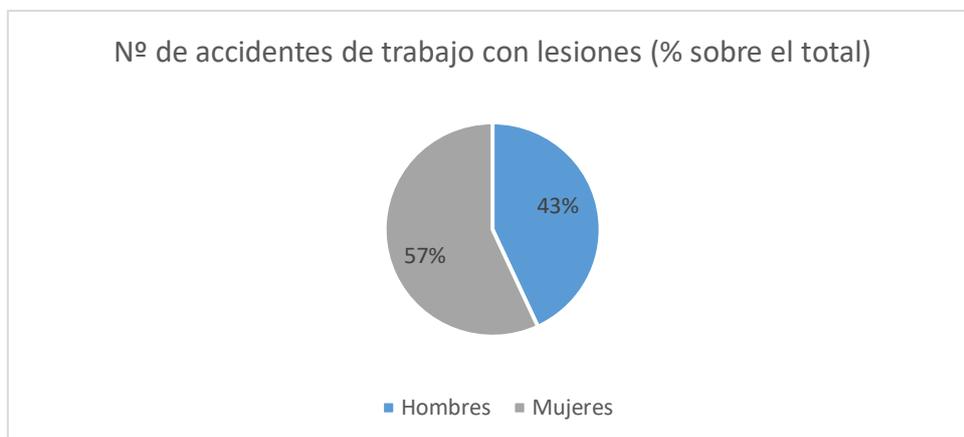
	Sexo		
	Hombres	Mujeres	Total
N.º de accidentes de trabajo con lesiones	56	64	120



## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

### Ejercicio 2018-2019

	Sexo		
	Hombres	Mujeres	Total
N.º de accidentes de trabajo con lesiones	78,00	103,00	181,00



### Número de fatalidades por sexo

#### Ejercicio 2019-2020

	Sexo		
	Hombres	Mujeres	Total
N.º de fatalidades	6	0	6

\*Accidente de tráfico en tránsito donde fallecieron los 6 trabajadores.

#### Ejercicio 2018-2019

	Sexo		
	Hombres	Mujeres	Total
N.º de fatalidades	1	0	1

### Número de días perdidos por baja médica

#### Ejercicio 2019-2020

	Sexo		
	Hombres	Mujeres	Total
Total de días perdidos con baja médica	5294	2814	8108

## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA



### Ejercicio 2018-2019

	Sexo		
	Hombres	Mujeres	Total
Total de días perdidos con baja médica	1.042	433	1.475



#### 4.4. Relaciones sociales

El Grupo se compromete a la libertad de asociación de sus empleados y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

En este sentido, el Grupo mantiene una comunicación directa y periódica con sus empleados, sean estos miembros o no de un sindicato. SanLucar Fruit, S.L.U. sede central del negocio operativo del Grupo, cuenta con la certificación social SA8000 desde hace 11 años, para una mejora continua de las condiciones laborales de sus trabajadores, incluso superando las exigencias de la normativa laboral, vigente.

## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

Además, el Grupo cuenta con una serie de beneficios sociales y compensaciones de las cuales disfrutaban todos los empleados.

### 4.4.1. Organización del diálogo social

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

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

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

- Comité Inter Áreas (CIA): El objetivo del CIA es el de la mejora de las condiciones de los empleados de SanLucar en todos los aspectos posibles facilitando el diálogo entre los responsables de la compañía y los empleados.

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

- Comité de seguridad y salud (CSS): El CSS tiene como objetivo garantizar la participación de los trabajadores en todas las cuestiones de seguridad y salud conforme a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en la Norma SA8000:2014 (se describe con más profundidad en el siguiente apartado).
- Social Performance Team (SPT): En febrero de 2019 a los comités anteriores se unió el Equipo de Desempeño Social o el Social Performance Team para garantizar el cumplimiento de los requisitos exigidos por la Norma SA 8000 en SanLucar.
- Comité de Igualdad: El principal objetivo de este comité es velar por el cumplimiento e implementación de todas las políticas de igualdad de la empresa. Este comité se desarrolla en el apartado 4.6 siguiente.

### 4.4.2. Representación de los trabajadores trabajador-empresa de salud y seguridad

El Grupo, se compromete a cumplir con toda la legislación laboral sobre Seguridad y Salud laboral en todos los países en los que tiene actividades. Vela porque el entorno de trabajo sea seguro y saludable para todos sus empleados.

## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

Para ello, se identifican los peligros y se evalúan los riesgos potenciales inherentes a la actividad. El Grupo desarrolla planes con objetivos, metas, acciones, responsabilidades y recursos en el marco de los sistemas de gestión de Salud y Seguridad Ocupacional. Se entrega a los empleados los equipos de protección personal necesarios y se les forma de manera continua para minimizar los riesgos al máximo. La Salud y Seguridad de los empleados tiene máxima prioridad. Los comités de Salud y Seguridad laboral en los centros de trabajo ayudan a mejorar las medidas preventivas y su gestión, así como prevenir, disminuir y eliminar riesgos.

En este sentido, los Comités de Seguridad y Salud (“**CSS**”) tienen como objetivo garantizar la participación de los trabajadores en todas las cuestiones de seguridad y salud conforme a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Se trata de un órgano interno para efectuar una consulta y participación regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales. Su función es facilitar el intercambio de puntos de vista entre las partes, creando un foro estable de diálogo ordenado.

Este comité está formado por representantes de los trabajadores, así como representantes de la empresa, y tiene las funciones que a continuación se indican:

1. Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere el artículo 16 de la Ley de Prevención y el proyecto y organización de la formación en materia preventiva.
2. Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.
3. Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
4. Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.
5. Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
6. Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

### 4.5. Formación

#### **Formación de empleados**

El éxito del Grupo depende esencialmente de la calidad y profesionalidad de su personal. En este sentido, el Grupo busca atraer, retener y desarrollar a las personas adecuadas, que demuestran,

## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

además de sus habilidades profesionales, competencias como orientación al cliente, a las personas, al logro, liderazgo, autoconfianza etc.

El Grupo ha creado un sistema de formación cuyo objetivo es desarrollar y mejorar la profesionalidad y competencias de los empleados. Estas formaciones están adaptadas al puesto a desempeñar al empleado y a las expectativas de crecimiento que el empleado pueda tener en la organización. En España y Alemania se ha creado un programa, llamado SanLucar Academy, para centralizar toda la gestión de la formación y con una amplia oferta de cursos. De cara a un futuro se quiere ampliar la SanLucar Academy a otras sedes y filiales en función de las necesidades locales.

El objetivo final es desarrollar las capacidades de todos los empleados para crear altos niveles de motivación y rendimiento, así como para permitirles alcanzar todo su potencial. La política es disponer de un personal bien formado y de altos conocimientos.

### 4.5.1. Cantidad de horas de formación

A la luz de lo anterior, las horas de formación destinadas a los trabajadores del Grupo por tipo de formación y por categoría profesional han sido las siguientes en las dos últimos ejercicios.

#### Ejercicio 2019-2020:

	Categoría Profesional							Total	% Total
	Alto Directivo	Directores	Managers	Personal comercial y técnico	Personal Administrativo	Producción			
Entrenamiento de maquinaria y sustancias peligrosas	0	0	1	34	0	643	678	3,36%	
Formación relacionada con el puesto de trabajo	0	45	485,5	700	254	561	2045,5	10,14%	
Habilidades profesionales y personales (Coaching, Liderazgo...)	52	59	733	244	35	0	1123	5,57%	
Herramientas y aplicaciones (Excel, Software, ...)	0	24	24	259	57	0	364	1,81%	
Idiomas	60	113,5	408	3098	2873	20	6572,5	32,59%	
Políticas, protocolos y certificaciones (CR)	1	1	106,25	13,5	6	1122,5	1250,25	6,20%	
Salud humana / enfermedades / higiene	5,625	46,625	72,2	126,6	119,625	1768,25	2138,925	10,61%	
Salud y seguridad ocupacional	24,625	47,125	173,75	526,5	422,125	2887,5	4081,625	20,24%	
Temas ambientales	0	30	90	16,75	30	1744,7	1911,45	9,48%	
<b>Número de horas de formación</b>	<b>143,25</b>	<b>366,25</b>	<b>2093,7</b>	<b>5018,35</b>	<b>3796,75</b>	<b>8746,95</b>	<b>20165,25</b>	<b>100,00%</b>	

#### Ejercicio 2018-2019:

	Categoría Profesional							Total	% Total
	Alto Directivo	Directores	Managers	Personal comercial y técnico	Personal Administrativo	Producción			
Entrenamiento de maquinaria y sustancias peligrosas	-	-	8,00	18,00	-	238,00	264,00	1,14%	

## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

	Categoría Profesional							Total	% Total
	Alto Directivo	Directores	Managers	Personal comercial y técnico	Personal Administrativo	Producción			
Formación relacionada con el puesto de trabajo	62,00	179,00	326,00	856,50	293,00	129,40	1.845,90	8,00%	
Habilidades profesionales y personales (Coaching, Liderazgo...)	118,00	427,00	479,00	4.266,50	98,50	-	5.389,00	23,36%	
Herramientas y aplicaciones (Excel, Software, ...)	-	33,00	54,00	172,50	114,00	-	373,50	1,62%	
Idiomas	152,00	772,50	1.241,00	4.366,50	3.874,00	-	10.406,00	45,11%	
Políticas, protocolos y certificaciones (CR)	1,00	-	61,00	268,00	91,00	379,00	800,00	3,47%	
Salud humana / enfermedades / higiene	8,50	24,00	55,50	76,00	43,50	931,00	1.138,50	4,94%	
Salud y seguridad ocupacional	6,00	45,50	78,00	234,00	409,00	1.465,50	2.238,00	9,70%	
Temas ambientales	-	8,00	2,00	2,00	2,00	599,66	613,66	2,66%	
<b>Número de horas de formación</b>	<b>347,50</b>	<b>1.489,00</b>	<b>2.304,50</b>	<b>10.260,00</b>	<b>4.925,00</b>	<b>3.742,56</b>	<b>23.068,56</b>	<b>100,00%</b>	

### 4.5.2. Oportunidades para jóvenes con talento. Colaboraciones

Adicionalmente a lo anterior, el Grupo promueve la educación y empleabilidad de los jóvenes a través de diversos programas, como el programa de los becarios, colaboraciones con universidades en Valencia y Túnez, y la colaboración con FEDA (Formación Empresarial Dual Alemana) y AHK (Cámara de Comercio Alemana) en España para la Formación Profesional Dual. En este sentido, el Grupo tiene convenios de colaboración con universidades para el desarrollo de sus prácticas y tesis en colaboración con la empresa.

#### Formación dual en Alemania y España

En septiembre de 2019 arrancó en España el primer curso de formación dual en comercio exterior y mayorista, que tiene lugar, entre otras, en la sede principal del Grupo. 12 alumnos participan en esa formación consolidada con éxito en Alemania. El programa de FP Dual les permite familiarizarse con las operaciones comerciales en los mercados exteriores. Una de las fortalezas del modelo alemán de Formación Dual es la alternancia de teoría y práctica, lo que permite al estudiante su inmersión desde el primer día en el mundo empresarial; al tiempo que las empresas pueden formar a la medida de sus necesidades a la futura generación de profesionales. Del campo hasta el lineal del supermercado, el programa nos brinda la oportunidad de contar con especialistas y directivos del comercio y la logística de la fruta y la verdura.

Otro de los beneficios de la Formación Dual son las condiciones económicas ventajosas que ofrece al estudiante. Es totalmente gratuita para el alumno, quien percibe además un salario mensual durante los 2 años que dura la formación. Todos los estudiantes son titulados en Bachillerato y poseen nivel B1 en los idiomas de inglés, alemán y español, requisitos básicos para la formación.

## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

### Programa de becarios en España

Desde el año 2008 se ofrece la posibilidad de hacer prácticas en las oficinas de Puzol. Se hacen dos turnos al año que empiezan en febrero/marzo y agosto/septiembre y duran 6 meses con jornada completa. Las prácticas se ofrecen en aproximadamente 15 áreas diferentes. Así los estudiantes tienen la oportunidad de ganar experiencia laboral. El programa consiste en tareas individuales y trabajo en equipo con responsabilidades específicas. Así los estudiantes tienen la posibilidad de desarrollarse en el ámbito profesional y personal y aprenden técnicas en diversas áreas. Dado que SanLucar es una empresa internacional en el sector de frutas y verduras, los becarios trabajan en equipos multiculturales, comunican en idiomas diferentes (español, inglés, alemán...) y así extienden sus conocimientos interculturales.

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

#### **4.6. Medidas adoptadas para promover la igualdad**

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

Al tratarse de un grupo multinacional, el Grupo fomenta la diversidad y multiculturalidad, contando con personas jóvenes y mayores a nivel internacional. La diversidad es para la compañía una oportunidad para atraer el talento humano, ventaja competitiva y enriquece la cultura corporativa.

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

- Código Ético: en virtud de este documento el Grupo se compromete prohibir la discriminación. Este principio se recoge en las diversas certificaciones que el Grupo ostenta: SA8000, Rainforest Alliance, SMETA, SIZA y Global G.A.P. + G.R.A.S.P.
- 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: El Grupo cuenta con 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 está trabajando en la constitución de un nuevo Comité de Igualdad, así como en la redacción de un nuevo Plan de Igualdad.

## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

- Formación en prevención del acoso: La sensibilización como acción preventiva de los empleados es uno de los pilares más importantes para tener una cultura libre de acoso en la empresa, por lo que se realiza formación continua a todos los empleados en cuestiones de discriminación y acoso.
- Canal de sugerencias: En las sedes de España, la organización tiene a disposición a todos los empleados un buzón de sugerencias, tanto físico como online (accesible mediante el escaneo de un código QR), el cual es revisado únicamente por el representante de los empleados. En las filiales de Ecuador, Túnez y Sudáfrica también se cuenta con un buzón de sugerencias físico.

### 5. Información sobre el respeto de los derechos humanos

Asegurar el respeto de los Derechos Humanos a lo largo de toda nuestra cadena de valor es una de las prioridades del Grupo en materia de Responsabilidad Corporativa. Para ello, tomamos como referencia, entre otros, la Declaración Universal de Derechos Humanos, los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de Naciones Unidas.

Este compromiso se recoge en nuestro Código de Ético. El Grupo cuenta, a nivel mundial, con un Código Ético que es de conocimiento y aplicación obligatoria no sólo a sus trabajadores y profesionales sino también a sus clientes, proveedores, socios y demás grupos de interés.

Este Código Ético recoge el compromiso del Grupo con los Derechos Humanos y, en consecuencia, permite definir las políticas relacionadas con la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y el ejercicio de los derechos de asociación, sindicación y negociación colectiva, de conformidad con la legalidad vigente en cada país donde opera.

En cuanto a la formación de Derechos Humanos se ha implementado una nueva metodología que aumenta la participación directa de los trabajadores en las sesiones de manera que se produzca un aprendizaje realmente significativo. Hasta el inicio de la crisis del COVID19 se había formado un 60% de los empleados. Sin embargo, se ha decidido aplazar las formaciones hasta la siguiente ejercicio para poder seguir empleando la misma metodología por los buenos resultados alcanzados.

#### **Premios.**

En 2018, SanLucar recibe el premio al compromiso social excepcional del presidente de Túnez y en 2019 el Premio Hannon en su categoría destinada a “poner en valor las inversiones más significativas realizadas a nivel regional en Túnez”. Con este trofeo se reconoce la contribución de SanLucar al desarrollo social y económico de El Hamma, en la región tunecina del Gabès, a través de su finca La Cinqüème Saison.

Asimismo, SanLucar contribuye de forma significativa al progreso social y cultural de la región, mediante su participación en el programa ministerial “La empresa, amiga de la escuela”; con la financiación de actividades destinadas a mejorar las instituciones educativas de El Hamma; así como a través de su cooperación con diversas organizaciones regionales como AGIM (asociación general de asistencia a los deficientes motrices), ATAS (asociación tunecina de ayuda a las personas sordas) o UTAIM (unión tunecina de ayuda a las personas con discapacidad mental).

### 6. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno

#### 6.1. Política anticorrupción

El Grupo es socio firmante del Pacto Mundial, la mayor asociación que existe por la defensa de los valores fundamentales en materia de Derechos Humanos, Normas Laborales, Medio Ambiente y Lucha contra la Corrupción. A lo largo de los últimos doce meses ha seguido trabajando para impulsar las diferentes iniciativas existentes al amparo de este Pacto y ha participado activamente en la elaboración de una guía de buenas prácticas orientada a ayudar a las empresas de alimentación y bebidas a promover los objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas.

En el Código Ético se recogen los valores principales que deben guiar el comportamiento del Grupo y, entre ellos, los de transparencia, honestidad y estricto cumplimiento de la legalidad vigente.

El Código Ético dedica su décimo apartado a la lucha contra la corrupción, el soborno, las comisiones ilegales, el tráfico de influencias y el blanqueo de capitales, consagrando como principios generales la obligación asumida por el Grupo de erradicar cualquier forma de corrupción y la prohibición absoluta de cualquier práctica de corrupción y soborno. Estos principios 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.

El Código Ético es de conocimiento y aceptación obligatoria por todos los trabajadores y profesionales del Grupo. Lo anterior se refuerza con la existencia de un canal de denuncias a través del cual cualquier empleado puede, de forma confidencial, poner en conocimiento de la sociedad matriz del Grupo, la existencia de cualquier potencial violación de este.

Durante el ejercicio 2019-2020 estaba previsto que el Órgano de Administración de la sociedad matriz del Grupo apruebe una política específica en materia de corrupción, en la que se recogerán de forma específica y separada los principios generales y se desarrollará la regulación del Código ético aplicables a este ámbito. Debido a la situación generada con la pandemia de COVID 19, SanLucar ha debido retrasar el desarrollo y posterior aprobación de la política en materia de corrupción para la ejercicio 2020-2021.

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

#### 6.2. Blanqueo de capitales

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

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

Existen igualmente unas rigurosas reglas de gestión de la “caja de efectivo” que, además de minimizar este tipo de transacciones al máximo, hasta niveles irrelevantes, las cantidades

## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

dinerarias que pueden existir en las “cajas de efectivo” de las distintas sociedades, regulan con detalle la disposición de cantidades con cargo a las mismas, siendo necesario en todo caso la justificación de la solicitud de fondos en efectivo y documentación relativa al empleo de estos.

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

Igualmente se realiza un control estricto de la devolución de los gastos incurridos por empleados en el desarrollo de su trabajo, exigiéndose la previa acreditación del gasto incurrido, el motivo, justificación de éste y 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, disponen de dicha tarjeta), las exigencias de acreditación del uso de los fondos y su justificación son las mismas, e incluso de una forma más rigurosa, pues el ticket ya ha sido previamente contabilizado al pasar el cargo directamente 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, 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, lo que garantiza la seguridad en el proceso.

### **7. Comunidad**

Con el programa DREAMS (Developing Responsible Environments And Multicultural Societies – desarrollando ambientes responsables y sociedades multiculturales), el Grupo pone el énfasis en proyectos locales que tengan beneficios directos para los empleados, sus familias y las comunidades locales. Todas las acciones se basan en la filosofía “sabor en armonía con las personas y la naturaleza”.

Las personas:

Se pone el foco en las personas. Esto se aplica tanto a los empleados como a las relaciones con colaboradores y la responsabilidad hacia la sociedad. Los proyectos sociales no son simplemente dar o donar algo, sino que es importante para el Grupo estudiar las necesidades reales de cada comunidad y desarrollar e implementar proyectos conjuntamente, para que todos puedan sentirse parte de ellos. SanLucar quiere crear un entorno en los países donde está presente, en el que sus empleados y sus familias puedan crecer y desarrollarse. En los últimos años se han desarrollado proyectos en siete países (España, Alemania, Austria, Sudáfrica, Túnez, Ecuador y

## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

Costa Rica). Desde la central, el departamento de responsabilidad corporativa (CR) junto con los responsables en cada país, realizan el seguimiento de los proyectos.

La naturaleza:

Como las frutas y verduras son productos naturales, SanLucar considera que la naturaleza es su socio más importante. Actualmente ya se están sintiendo los efectos del cambio climático, y para poder ofrecer productos de alta calidad a largo plazo, el Grupo invierte en proyectos respetuosos con el medio ambiente, como el control natural de plagas, sistemas de agua económicos y se intenta mantener las distancias de transporte lo más cortas posibles.

Nuestros campos de acción del programa DREAMS



GRI: 102-12 / 413-1

ODS 17

El Grupo está comprometido con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas y tiene la exigencia de promover y de aportar a los ODS mediante los proyectos que desarrolla.

El Grupo tiene diferentes proyectos; a continuación, se presentan algunos de ellos.



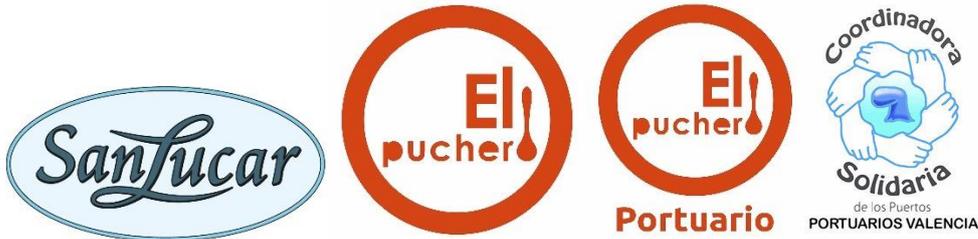
### **El derecho a la alimentación. Una dieta sana y equilibrada.**

**La Cocina Solidaria “El Puchero” en Valencia España en colaboración con la asociación Coordinadora Solidaria:**

La primera cocina solidaria "El Puchero" se fundó en 2013 por iniciativa de Stephan Rötzer, propietario de SanLucar y en colaboración con la Asociación La Casa Grande. En abril 2018 y gracias a la colaboración de la Asociación Coordinadora Solidaria de los Estibadores del Puerto de Valencia se abrió la segunda cocina solidaria "El Puchero Portuario". Así, se ofrece en Valencia un servicio gratuito de comida en formato de comida para llevar, para personas y familias de escasos ingresos y en riesgo de exclusión social. Más de 400 personas reciben diariamente una comida consistente en un nutritivo plato principal y una pieza de fruta. Así como otros productos entre los que figuran pan, leche, embutido, etc. para que puedan preparar el desayuno y la cena en casa junto con su familia. El

## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

formato de comida para llevar permite mantener las dinámicas de comida en familia, así como favorecer la conciliación familiar.



Donantes habituales:



Las trabajadoras sociales ayudan a los usuarios en sus trámites y están disponibles para escucharlos y darles consejos.

El objetivo final de El Puchero es más allá de dar un plato caliente. Se quiere ayudar a las personas a integrarse en la vida laboral, por lo que se han ofrecido cursos con expertos de Recursos Humanos o cursos de otros ámbitos como de salud y planificación familiar a lo largo de estos años.

El Puchero no es simplemente una cocina solidaria, sino un lugar donde apoyamos a las familias con materiales escolares al principio del año escolar, en la ejercicio 2019/2020 se entregaron 100 mochilas con material escolar. También Papa Noel visita El Puchero una vez al año en la fiesta de Navidad para los pequeños y entrega regalos personalmente a cada uno de ellos.

### Un huerto de permacultura en Sudáfrica:

En la finca de cítricos sudafricana, Rooihogte, viven unas 200 personas. Como el pueblo más cercano está a media hora de distancia, se ha creado un huerto de permacultura para que los habitantes de la finca puedan alimentarse con productos frescos y sanos. La filosofía que hay detrás del concepto de permacultura es la de trabajar con la naturaleza y no contra ella. El término permacultura significa agricultura permanente: a través de procesos naturales se crea un ecosistema autosostenible, que proporciona alimentos frescos y saludables para la comunidad.

## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

El huerto de permacultura de Rooihoogte fue fundado en 2017 y junto con un experto en permacultura y los miembros de la comunidad de la finca lo están gestionando. El huerto también cuenta con gallinas que forman una parte importante de un huerto de permacultura.

Los primeros productos frescos siempre son para la guardería de la finca y los demás productos se venden en la tienda de la comunidad a un precio justo.

Este proyecto se ha podido realizar gracias a las aportaciones de la asociación alemana "Träume werden wahr e.V".



### Cuidamos la salud y el bienestar a través del deporte

**Cooperación con "Kinder & Jugend ARCHE Karlsruhe" Alemania:** El Kinder & Jugend ARCHE Karlsruhe es una asociación sin fines de lucro para la ayuda a niños y jóvenes con necesidades emocionales y financieras. SanLucar apoya regularmente con donaciones de fruta.

**Centro de Terapia "PFERDE STÄRKEN" Austria:** Nuestro director general de Austria y su esposa han organizado torneos de golf benéficos. Con ellos han recaudado una gran donación económica, con la que han apoyado la construcción del centro de terapia "KINDER STÄRKEN". Aquí los niños con trastorno del espectro autista son atendidos amorosamente. Se trabaja en terapia con caballos y volteo terapéutico. El centro actualmente ayuda a más de 60 familias. Este año hacía falta un puente para que los niños pudiesen pasar del centro al parque natural que se encuentra al lado. El dinero para construir ese puente fue donado por SanLucar", „

**Escuela de Deportes DREAMS en Pueblo Viejo Ecuador:** Fundada en 2016, la Escuela de Deportes DREAMS es una colaboración con la Liga Deportiva Cantonal de Pueblo Viejo y el Ayuntamiento. El proyecto consiste en brindar a niños y niñas entre 4-16 años clases de fútbol y baloncesto gratis. Actualmente hay 400 niños entrenando a fútbol y baloncesto en la Escuela de Deportes DREAMS. El entrenamiento es una hora tres veces a la semana con entrenadores profesionales. No sólo es una escuela de deportes, sino que también la escuela ofrece un espacio para charlas sobre nutrición, consumo de drogas y realiza talleres ambientales. Es un proyecto con un objetivo integral que abarca el deporte, ocio y vida sana, educación y valores. El proyecto ha podido ayudar a alumnos salir de las drogas, aumentar su autoestima y encontrar otro sentido a la vida y del futuro.

**Carrera RUN4DREAMS:** En 2017 la primera carrera de RUN4DREAMS tuvo lugar en Pueblo Viejo, Ecuador. En ese momento había 80 corredores en la salida y se ha repetido en 2018. La idea: divertirse, disfrutar del ejercicio y, por supuesto, hacer algo bueno para la salud. Se ha cumplido el objetivo marcado de llevar la carrera RUN4DREAMS hasta el año 2020 a Sudáfrica y Túnez ya que la carrera se hizo en 2019 en los tres países con una participación de 170 corredores en Sudáfrica, 70 en Ecuador y 500 en Túnez.



### **Aportamos a la educación de los niños:**

**Nueva aula para la Escuela La Legua en Costa Rica:** La educación es uno de los principales pilares del programa DREAMS. Junto con el productor de piñas Fruver y la asociación “Träume werden wahr”, SanLucar apoya la renovación de la escuela La Legua en Costa Rica, a la que actualmente asisten unos 72 estudiantes. El 40 % de los alumnos son hijos de empleados de la finca de piña. En 2018 se inauguró el nuevo un aula multiusos donde los niños ahora tienen clases de inglés y de música. Se tiene previsto apoyar a la escuela en el futuro.

**Mejoras de escuelas en Túnez:** Desde 2017 se ha estado apoyando la renovación de las escuelas de la región de El Hamma en el sur de Túnez, la comunidad cerca de la finca de cultivo de tomates propiedad del Grupo. El proyecto consiste en una colaboración con el gobierno tunecino a tres años vista, concluyendo el último año de esta primera fase en 2020. El inicio de la siguiente fase de 3 años se ha visto parado por la pandemia. Hasta ahora se han renovado las instalaciones exteriores y los patios de juego, se han pintado las aulas y se han comprado mesas, sillas y nuevos dispensadores de agua potable para siete escuelas.

**La guardería Speelskool en Sudáfrica:** En Sudáfrica, SanLucar se preocupa de los más pequeños. Mientras sus padres están trabajando, los niños de la finca Rooihoogte están cuidados en la guardería Speelskool creada por SanLucar y que cuenta con maestras especializadas en la etapa infantil. Ahí pueden jugar, cantar y bailar. A mediodía hay comida sana con verduras frescas del campo de permacultura y de los cultivos. Las profesoras de la guardería han recibido formación en el programa >>Amazing Brainz<< que estimula y mejora la capacidad de aprendizaje en los primeros años de vida con foco a niños que crecen en las fincas. También contamos con instalaciones para los niños y jóvenes donde se les apoya con clases extraescolares y acceso a una mediateca. Se ha invertido en el programa informático de enseñanza CAMI, que proporciona apoyo académico en idiomas y en matemáticas.

## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

### 7.1. Inversión en el desarrollo social de la comunidad

En el ejercicio 2019-2020 los datos de inversión social fueron los siguientes:

País	Inversión (€)	% sobre total
España	141.476,43	35,54%
Túnez	65.506,66	16,46%
Sudáfrica	161.482,02	40,57%
Alemania	10.669	2,68%
Ecuador	16.869,95	4,24%
Austria	2.040	0,51%
<b>TOTAL</b>	<b>398.044,06 €</b>	

GRI 203-1

En el gráfico a continuación se muestra la inversión en el desarrollo social de la comunidad del Grupo en la ejercicio 2018-2019:

País	Inversión (€)	% sobre total
España	129.205	48%
Túnez	85.874	32%
Sudáfrica	18.228	7%
Alemania	3.000	1%
Ecuador	23.925	9%
Austria	10.000	4%
<b>TOTAL</b>	<b>270.232,66 €</b>	

### 7.2. Trabajar en alianzas beneficia a todos

En el Grupo se está convencido de que trabajar en alianzas y en red ayuda a lograr los objetivos y beneficia a todos. La suma de las partes interactuando es mejor que la suma de las partes solas. Es por eso por lo que se tiene un compromiso con el ODS 17 Alianzas para lograr los objetivos y que en los proyectos DREAMS están colaborando instituciones, organizaciones sin ánimo de lucro, entidades públicas, cámaras de comercio, universidades y la comunidad local.

Cada parte aporta sus conocimientos y competencias para alcanzar juntos un objetivo común que se ha definido previamente. Muchas veces sería difícil alcanzar un resultado de forma individual. En alianzas se suman ideas, esfuerzo y conocimientos.

La comunidad, los empleados y sus familias son los primeros aliados para SanLucar, siendo ellos los que saben cuáles son las necesidades reales y como se puede mejorar su calidad de vida, dar una perspectiva positiva al futuro y conseguir un desarrollo local. Así antes de comenzar un proyecto se comparte con ellos y siempre se está abiertos a ideas y sugerencias. Una vez definidas las ideas, buscamos y se contacta con posibles *partners* con el objetivo de generar una situación beneficiosa para todos. Las colaboraciones del Grupo son de largo plazo, ya que de esa manera se puede asegurar que los proyectos desarrollados sean sostenibles en el tiempo.

## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

SanLucar es miembro de la Red Española del Pacto Mundial y de UPJ e.V en Alemania para mantener un intercambio con otras empresas. Se participa activamente en *webinars* y conferencias para compartir las experiencias y proyectos, donde el diálogo es una inspiración para todos.

GRI: 413-1

ODS 17

### 7.3. Implicación de la comunidad local en el programa de voluntariado internacional

Con el programa de voluntariado, SanLucar es muy consciente de que se genera un impacto en la comunidad local en la que desarrollan su estancia los compañeros. Es por ello, que en la posterior evaluación integral, se pregunta tanto a los propios voluntarios como sus mentores y a beneficiarios locales sobre las actividades que se han llevado a cabo, cómo se ha integrado el voluntario... con ello se quiere ver cuál ha sido el impacto real en la comunidad y poder detectar áreas de mejora para próximos años, así como considerar todas las perspectivas sobre su estancia. En esta evaluación existen preguntas con escala numérica, con las que podemos evaluar de forma objetiva los avances sobre años anteriores, pero también hay preguntas abiertas y de ellas obtenemos una gran cantidad de información para poder seguir mejorando cada año. En este ejercicio, se ha implementado la mejora de la evaluación 360º, así como mejoras en la preparación previa y post del voluntariado con cada uno de ellos.

Lamentablemente debido a la situación de la pandemia del COVID 19, no se ha podido poner en marcha el programa para el ejercicio 2019-2020. Se retomará esta acción cuando la crisis sanitaria lo permita.

GRI: 413-1

### 7.4. Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible

#### 7.4.1. Diálogo con las comunidades locales

El programa DREAMS se centra en dar una solución a las necesidades locales que los propios trabajadores o habitantes han expresado. En los apartados anteriores se han descrito multitud de proyectos incluidos dentro de este programa que da la oportunidad de cambiar muchas vidas positivamente.

Además, se ofrece la posibilidad a los socios y *partners* del Grupo de formar parte de estos proyectos.

### 7.5. Acciones de asociación o patrocinio

Se trabaja juntamente con ministerios, universidades, ONGs (Organizaciones No Gubernamentales), instituciones públicas y asociaciones, por ello se han establecido varias alianzas.

Aquí diversas acciones que se han llevado a cabo a lo largo del ejercicio:

- En Túnez existe un proyecto conjunto con universidades tunecinas. Los estudiantes pueden realizar su trabajo de final de carrera en SanLucar, donde además de obtener ayudas económicas, aprenden cómo funciona el sector en la práctica y tienen la posibilidad de desarrollar casos de estudio. Esta iniciativa se basa en la voluntad de la

## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

compañía de apoyar y comprometerse con el desarrollo científico y social de Túnez. En octubre 2019 el Grupo recibió un gran reconocimiento a su compromiso con el desarrollo social y económico, SanLucar fue galardonada en París con el premio Hannon. Entre las más de 20 empresas participantes en esta segunda edición de los galardones, SanLucar se alzó con el premio en la categoría destinada a “poner en valor las inversiones más significativas realizadas a nivel regional en Túnez”. Asimismo, se contribuye de forma significativa al progreso social y cultural de la región, mediante la participación en el programa ministerial "La empresa, amiga de la escuela"; con la financiación de actividades destinadas a mejorar las instituciones educativas de El Hamma; así como a través de la cooperación con diversas organizaciones regionales como AGIM (asociación general de asistencia a los deficientes motrices), ATAS (asociación tunecina de ayuda a las personas sordas) o UTAIM (unión tunecina de ayuda a las personas con discapacidad mental ). SanLucar fue la primera empresa de Túnez en recibir el certificado GRASP. Desde 2019 contamos también con SMETA.

- Existe una cooperación con la Escuela de Negocios Alemana FEDA Madrid y la Cámara de Comercio Alemana para España (AHK). Se describe con más detalle en el apartado 4.
- En colaboración con la Liga Deportiva Cantonal de Pueblo Viejo y el Ayuntamiento se ha fundado en 2016 la Escuela de Deportes DREAMS en Ecuador. Alrededor de 400 niños y jóvenes de entre 4 a 16 años practican fútbol y baloncesto de la mano de entrenadores profesionales.
- En España se colabora con la Asociación Coordinadora Solidaria de los Estibadores del Puerto de Valencia para el proyecto “El Puchero” que se ha descrito anteriormente.
- En Sudáfrica se ha podido realizar el gran sueño de la comunidad de la finca Rooihogte de tener un taxibús. Con el apoyo de la Asociación sin ánimo de lucro “Träume werden wahr,” creada por los clientes alemanes que son partners de SanLucar, se pudo entregar ese taxibús a los habitantes en diciembre 2019. De esta forma, ya no dependen de taxis externos con tarifas elevadas y se facilita que los niños de la finca vecina De Hoek puedan acudir regularmente a la guardería en Rooihogte.

### **8. Información sobre la sociedad**

#### **8.1. Subcontratación y proveedores**

Asimismo, antes de empezar a colaborar con un cualquier agricultor y/o proveedor, los ingenieros agrónomos de SanLucar y los de los colaboradores se encargan de elaborar un perfil de este. Como se ha mencionado anteriormente este procedimiento está en plena revisión y actualización.

Las principales certificaciones con las que operan el Grupo y sus agricultores son las siguientes: SA8000, Global GAP (evaluación GRASP), Rainforest Alliance, SMETA, SIZA, QS y BSCI.

#### **8.2. Consumidores**

La base para actuar con responsabilidad frente a los colaboradores y clientes finales es la transparencia. Hace ya más de diez años que somos miembros de SEDEX, una plataforma de

## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

colaboración para compartir datos éticos de la cadena de valor. También con Global Reporting Initiative (GRI) desde 2010 y su sistema de indicadores, se comparten los avances del Grupo en responsabilidad social y en la estrategia de sostenibilidad con todos los grupos de interés.

Los viajes de formación a los campos de producción de los productores son la mejor forma de conocer el producto y transmitir a los colaboradores qué hay detrás de la filosofía del Grupo, “sabor en armonía con las personas y la naturaleza”, y qué son los proyectos DREAMS.

El Grupo considera que el consumidor final es cada vez más exigente en cuanto a las políticas de sostenibilidad y de respeto de los derechos humanos. El respeto a estos principios aporta valor al producto, por lo que el Grupo considera que la comunicación de la responsabilidad corporativa hacia el cliente final es una oportunidad para transmitir el compromiso con la sostenibilidad y la responsabilidad corporativa del Grupo.

Para ello, se han desarrollado las siguientes líneas de actuación:

- Comunicación en el punto venta las diferentes iniciativas dentro del programa DREAMS (B2C).
- Creación de un espacio en la página web que se dedica a los proyectos DREAMS.
- Publicación del DREAMS Magazine y del Informe de Progreso

SanLucar está comprometido con una nutrición saludable para los niños, ya que es ahí donde se crea la base de la salud para toda la vida. Según un estudio, el 75 % de los padres están acompañados por un niño de entre 3 y 13 años al menos una vez a la semana cuando se van de compras. La mayoría de los niños ayudan activamente en la elección de alimentos.

Un embalaje atractivo es particularmente importante para los niños. Por eso, personajes populares de Disney como el Rey León o Frozen 2 y también héroes de dibujos animados como Astérix y Obélix, el Grinch o la Abeja Maya adornan los envases de la marca SanLucar. De esta manera se hacen más atractivos estos productos sanos para los niños. Muchos padres confirman que sus hijos prefieren comer frutas “divertidas” en lugar de las barritas de chocolate. En el verano de 2019 se hizo una fuerte campaña publicitaria en el punto de venta con el rey León.

### 8.3. Información contable y fiscal

La información contable y fiscal del Grupo correspondiente al ejercicio terminado el 30 de junio de 2020 se puede consultar en la Memoria Consolidada que forma parte de las cuentas anuales consolidadas junto con el presente informe.

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

#### 8.3.1. 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 30 de junio de cada ejercicio.

## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

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 anual terminado el 30 de junio de 2020 es la siguiente:

Sociedades Dependientes	Sociedad Dominante	Socios Externos	Total
Mamaritz, S.L.U.	(45.416,82)	-	(45.416,82)
The Roetzer Family, S.L.U.	285.691,32	-	285.691,32
SanLucar Fruit, S.L.U.	3.072.211,58	-	3.072.211,58
SanLucar Fruit France, S.A.R.L.	(4.573,08)	-	(4.573,08)
SanLucar Vertrieb Deutschland, GmbH.	(12.193,80)	-	(12.193,80)
SanLucar Fruit Import Netherlands, B.V.	2.946.408,88	-	2.946.408,88
Consortio SanLucar Group, S.L.	135,30	135,30	270,60
SanLucar Deutschland GmbH.	428.937,37	142.217,58	571.154,95
SanLucar Obst & Gemüse Handels, GmbH.	(48.440,77)	(46.541,14)	(94.981,91)
SanLucar Fruit To Go, GmbH	(20.858,85)	(20.858,85)	(41.717,70)
SanLucar Manufaktur, GmbH	(388.593,41)	(388.593,41)	(777.186,81)
Victoria Fruit Handels, GmbH.	913.714,66	113.714,66	1.027.429,33
SanLucar Italia, S.R.L.	(56.194,33)	-	(56.194,33)
SanLucar Italia Berries, S.R.L.	44.900,86	22.115,35	67.016,21
La Cinquième Saison, S.A.	1.410.054,50	1.354.758,25	2.764.812,75
Santa María Fruit, S.L.	(303.355,64)	(291.459,35)	(594.814,99)
SanLucar Tunisia, S.A.R.L.	(87.991,69)	-	(87.991,69)
SanLucar Services, S.A.R.L.	(199.169,29)	-	(199.169,29)
SanLucar Flor'alia, S.A.	(1.070.098,35)	-	(1.070.098,35)
SanLucar South Africa, (Pty), Ltd.	8.745,20	-	8.745,20
SanLucar South Africa Citrus Pty, Ltd.	269.932,18	259.346,60	529.278,78
SanLucar Ecuador, S.A.	270.847,43	-	270.847,43
Lexkingsa, S.A	130.991,01	-	130.991,01
Quilziolli, S.A.	(1.161.312,91)	-	(1.161.312,91)
Les Perles du Desert, S.A.	(210.736,35)	-	(210.736,35)
SanLucar De Hoek (Pty), Ltd	(549.268,53)	(67.305,78)	(616.574,31)
Berry Selections, S.L.	-	-	-
Agrícola Uniqua, S.L.U.	(729.025,83)	-	(729.025,83)
Shares Co. RH & SLServices, S.A.R.L.	(546.248,60)	-	(546.248,60)
SanLucar Morocco, S.A.R.L., Associe Unique	(9.771,09)	-	(9.771,09)
Looking4fruit, GmbH.	(7.302,57)	-	(7.302,57)
SL Fruit & Juice, GmbH	-	-	-
<b>Total</b>	<b>4.332.018,39</b>	<b>1.077.529,22</b>	<b>5.409.547,61</b>

## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

### 8.3.2. 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	%
Mamaritz	-70.710,15	25.293,33	35,77%
The Roetzer Family	380.921,76	-95.230,44	25,00%
SanLucar Fruit	3.724.227,90	-652.016,32	17,51%
SanLucar Factory	0,00	0,00	-
SanLucar Fruit France	-120.700,08	116.127,00	96,21%
SanLucar Obst&Gemüse	-112.852,81	17.870,90	15,84%
Fruit to Go	-39.229,70	-2.488,00	-6,34%
SanLucar Manufaktur	-777.186,81	0,00	0,00%
Victoria Fruit Handels	1.104.680,65	-77.251,32	6,99%
SL Italia	-56.194,33	0,00	0,00%
SL Italia Berries	67.028,10	-11,89	0,02%
Consortio SanLucar Group	270,59	0,00	0,00%
Berry Selections	0,00	0,00	0,00%
La Cinqüième Saison	2.845.385,63	-80.572,88	2,83%
Santa María Fruit	-594.814,99	0,00	0,00%
SL Ecuador	425.497,02	-154.649,58	36,35%
Lexkingsa	170.273,73	-39.282,72	23,07%
Quilziolli	-1.161.312,91	0,00	0,00%
Uniqua	-968.767,78	239.741,95	24,75%
Shares & Co	-546.248,60	0,00	0,00%
SL Morocco	-9.771,09	0,00	0,00%
Les Perles du Desert	-210.736,35	0,00	0,00%
SanLucar Fruit Import	-120.288,22	108.094,42	89,86%
Looking for Fruit	-7.302,57	0,00	0,00%
SanLucar Vertrieb Deutschland	0,00	0,00	-
SanLucar Deutschland	923.298,73	-352.143,78	38,14%
SanLucar Fruit Import Netherlands	4.016.399,88	-1.069.991,00	26,64%
SanLucar South Africa	8.745,20	0,00	0,00%
SanLucar South Africa Citrus	529.278,78	0,00	0,00%
SanLucar DeHoek	-616.574,31	0,00	0,00%
SanLucar Tunisie	-87.771,03	-220,66	-0,25%
SanLucar Tunisie Services	-198.948,63	-220,66	-0,11%
SanLucar Flor'alia	-1.066.807,36	-3.290,99	-0,31%
Total	7.429.790,26	-2.020.242,64	
Cifras CCAACC Mamartiz	7.429.790,25	-2.020.242,64	

## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

\* Se incluye el impuesto de sociedades devengado durante el ejercicio terminado el 30 de junio de 2020

### 8.3.3. Subvenciones públicas recibidas

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

#### Ejercicio 2019-2020

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

#### Ejercicio 2018-2019

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

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

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

## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

### Anexo.- Relación aspectos de la ley con los contenidos GRI asociados

Tabla de cumplimiento ley 11/2018, de 28 de diciembre

Contenido	Apartado	Indicador GRI asociado
<b>Información general</b>	1	
<b>Modelo de negocio y Entorno empresarial</b>	1.1	102-2
<b>Organización y Estructura</b>	1.1	102-4
<b>Grupos de Interés</b>	1.1	102-40
<b>Mercados en los que opera el Grupo</b>	1.2	102-6
<b>Gestión de Riesgos</b>	2	102-15
<b>Información sobre cuestiones medioambientales</b>	3	
<b>Política corporativa ambiental y sistemas de gestión aplicados para la identificación y gestión de los impactos de la Compañía en este ámbito</b>	3.1	103
<b>Provisiones y garantías para riesgos ambientales</b>	3.1.1	102-11
<b>Economía circular y prevención y gestión de residuos</b>	3.3	103-2
<b>Uso sostenible de recursos</b>	3.4	
<b>Energía: consumo y medidas</b>	3.3.1	302
<b>Agua: consumo y suministro</b>	3.3.2	303
<b>Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal</b>	4	
<b>Empleo</b>	4.1	
<b>Número total y distribución de empleados por sexo, edad, colectivo, antigüedad, país y sociedad</b>	4.1.1	102-8
<b>Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo</b>	4.1.2	102-8
<b>Despidos por sexo, edad y clasificación profesional</b>	4.1.3	401-1
<b>Bajas voluntarias por tipo de contrato y sexo</b>	4.1.4	401-1
<b>Remuneración total promedio de la plantilla</b>	4.1.5	102-8
<b>Remuneración de órgano de administración</b>	4.1.6	102-8
<b>Políticas de desconexión laboral</b>	4.1.7	103
<b>Accesibilidad universal de las personas con discapacidad</b>	4.1.8	405
<b>Organización del tiempo de trabajo</b>	4.2	
<b>Medidas de conciliación familiar</b>	4.2.1	103
<b>Salud y seguridad en el trabajo</b>	4.3	
<b>Prevención</b>	4.3.1	103
<b>Accidentes de trabajo</b>	4.3.2	403
<b>Relaciones sociales</b>	4.4	
<b>Organización del diálogo social</b>	4.4.1	103
<b>Representación de los trabajadores trabajador-empresa de salud y seguridad</b>	4.4.2	403
<b>Formación</b>	4.5	
<b>Cantidad de horas de formación</b>	4.5.1	404
<b>Medidas adoptadas para promover la igualdad</b>	4.6	103
<b>Información sobre el respeto de los derechos humanos</b>	5	102.16
<b>Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno</b>	6	
<b>Política anticorrupción</b>	6.1	205-2

## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

<b>Blanqueo de capitales</b>	6.2	205-2
<b>Información sobre la sociedad</b>	7	
<b>Inversión en el desarrollo social de la comunidad</b>	7.1	203-1
<b>Diálogo con las comunidades locales</b>	7.4.1	413
<b>Acciones de asociación o patrocinio</b>	7.5	102-12/102-13
<b>Subcontratación y proveedores</b>	8.1	102-16/17
<b>Consumidores</b>	8.2	103
<b>Información fiscal</b>	8.3	
<b>Resultados obtenidos por área geográfica</b>	8.3.1	
<b>Impuestos sobre beneficios pagados</b>	8.3.2	
<b>Subvenciones públicas recibidas</b>	8.3.3	201-4