

Aus Träumen werden Taten!
Unternehmensverantwortung 2012 / 2013



Alle Rechte vorbehalten®. Kein Teil dieses Berichts – Inhalt oder Bilder – darf ohne schriftliche Genehmigung von der SanLucar Group vervielfältigt, unter Verwendung elektronischer Systeme verarbeitet oder verbreitet werden.

Aus Gründen der Lesbarkeit wird in dem folgenden Bericht teilweise die maskuline Form für beide Geschlechter verwendet. Selbstverständlich gelten Aussagen gleichermaßen für Frauen und Männer.

Zur Erstellung dieses Berichts hat die CR-Abteilung (Corporate Responsibility) von April bis September 2012 den Fortschritt seit der ersten CR-Diagnose 2010 analysiert und die Stakeholder ebenso überprüft wie die Kommunikations- und Feedbackkanäle. Aus dieser Analyse ergab sich die Einteilung der wichtigsten Handlungsbereiche der CR in SanLucar und der strategischen Stakeholder. Nach mehreren Sitzungen mit der Geschäftsleitung wurde das aktuelle CR-Konzept definiert, dem der neue Strategieplan zur Unternehmensverantwortung 2013-2016 entspringt, der den Strategieplan 2010–2013 ersetzen wird.

Anhand des Informationsaustausches mit verschiedenen internen und externen Stakeholdern wurde der Inhalt dieses Berichts definiert und seine Umsetzbarkeit sichergestellt.

Der Bericht ist ähnlich wie in den Vorjahren strukturiert, hebt jedoch grundlegende Aspekte des Sozialentwicklungskonzepts d.r.e.a.m.s. hervor.

Dieser Bericht wurde nach dem GRI-Standard Version 3.1 selbst überprüft. Die Anwendungsebene A für den Bericht ist vom Unternehmen selbst erklärt worden.

Der Bericht bezieht sich auf den Zeitraum vom 1. Juli 2012 bis 30. Juni 2013.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort von Stephan Rötzer, Gründer und Inhaber von SanLucar	06
1 SanLucar stellt sich vor	09
1.1 Aus Leidenschaft für den Geschmack – Im Einklang mit Mensch und Natur.....	10
1.2 Die neun Dimensionen der SanLucar »Qualitätsschöpfungskette«.....	10
1.3 Globale Qualität, lokales Handeln.....	12
2 Die Grundlagen für eine verantwortungsvolle Unternehmensführung	17
3 Die SanLucar Gemeinschaft – Uns verbindet der Geschmack	23
3.1 Permanenter Austausch mit allen Stakeholdern.....	27
3.2 SanLucar: Wissens- und Erfahrungsaustausch von Mensch zu Mensch.....	28
4 Der Mensch im Mittelpunkt	33
4.1 Mitarbeiter fördern und Talente entwickeln.....	34
4.2 Sportförderung bei SanLucar.....	36
4.3 Chancengleichheit und Vielfaltsmanagement.....	39
4.4 d.r.e.a.m.s.: Developing Responsible Engagement And Multicultural Societies.....	41
4.4.1 d.r.e.a.m.s. am Beispiel Südafrika.....	43
4.4.2 »El Puchero« – mehr als nur eine Suppenküche.....	45
4.4.3 Der Sozialgarten.....	46
4.4.4 Drei Jahre Unternehmens-Freiwilligenprogramm.....	48
4.5 Mit Früchten Solidarität zeigen.....	52
5 Im Einklang mit der Natur	55
5.1 Öko-Innovationen für nachhaltigen Anbau.....	56
5.2 Nachhaltigkeit in unserer Wertschöpfungskette.....	59
5.3 Green Office: Sensibilisierung ist entscheidend!.....	62
6 Anhänge	65
Anhang 1. Unternehmensprofil	66
Organigramm.....	66
MitarbeiterInnen.....	68
Finanzprofil.....	70
Materialien.....	71
Anhang 2. GRI-Tabelle	72
Anhang 3. Fortschrittsbericht (CoP) und entsprechende GRI-Indikatoren	96
Anhang 4. Kontakte CR bei SanLucar	97
Anhang 5. Zertifikate	98
Anhang 6. Glossar	104



Karl-Heinz Enzenmüller, unser Kirschenanbauer am Bodensee.



Vorwort von Stephan Rötzer, Gründer und Inhaber von SanLucar

»Jeder Mensch entscheidet für sich selbst, wie viel Verantwortung er übernehmen möchte. Wir haben Respekt vor der Erde. Geduld, um besondere Sorten in den besten Anbaugebieten zu entdecken. Und Wissensdurst, von unseren Meisteranbauern zu lernen. Für uns ist ehrliches und gutes Obst und Gemüse – »unser täglich Brot«. Zusammengefasst: SanLucar. Aus Leidenschaft für den Geschmack.« Stephan Rötzer

Liebe Leserin, lieber Leser,

Verantwortung bedeutete für SanLucar von Beginn an Geschmack im Einklang mit Mensch und Natur. Was damals eine Vision war, ist heute ein Stück weit Realität. SanLucar ist ein international tätiges Markenunternehmen. Neben der Zentrale in Valencia existieren Niederlassungen in Deutschland und Österreich sowie weitere Standorte in Tunesien, Südafrika und Ecuador. In Tunesien zum Beispiel wird die Anbaufläche bis 2020 auf 4.000 Hektar wachsen, in Südafrika auf 3.000 Hektar. In Chile, Ecuador und Peru sind weitere 1.500 Hektar geplant.

Zusammen mit über 150 Mitarbeitern in unserer Zentrale in Valencia arbeiten täglich tausende von Menschen in der ganzen Welt daran, dass der Konsument sich den besten Geschmack nach Hause holen kann. Das Engagement und die Zusammenarbeit dieser einzigartigen Gemeinschaft – bestehend aus Mitarbeitern weltweit und ihren Familien, unseren Anbauern, Vertriebspartnern, Kunden und Konsumenten ermöglichen dies.

Ich bin davon überzeugt, dass unternehmerischer Erfolg auf einer wertebasierten Unternehmenskultur beruht, die Partnerschaft, Transparenz, Dialog und Leistung fördert. Mit zahlreichen Projekten in den verschiedenen Anbauländern möchten wir aktiv dazu beitragen, dass wir unsere Rolle in der Gesellschaft als menschenorientiertes Unternehmen wahrnehmen.

Ob Klimawandel, demografische Entwicklung, Bildung oder Integration – die großen Herausforderungen unserer Zeit lassen sich nur innerhalb einer starken Gemeinschaft bewältigen. Unternehmen wie das unsere in gesellschaftliche und politische Beteiligungsprozesse einzubinden, ist daher

von wesentlicher Bedeutung und von uns gewünscht. Wir möchten innerhalb der Gemeinschaft lernen und eine aktive Rolle in der Gesellschaft spielen. Wie sagte schon Antoine de Saint-Exupéry: »Wenn wir Zukünfte schaffen wollen, werden wir neue Formen der Gemeinschaft finden müssen!«

Natürlich hat sich im Laufe der zwei Jahrzehnte seit Gründung SanLucars viel verändert, und ich hinterfrage auch jetzt noch, ob alles sinnvoll ist, was wir tun. Ist SanLucar noch auf dem richtigen Weg? Die Welt verändert sich sehr schnell – wir müssen wach bleiben und uns selbst verändern, am besten rechtzeitig. In der Anbaupraxis bedeutet das zum Beispiel, dass wir laufend neue Trends beobachten und unsere Agraringenieure immer wieder innovative Anbaumethoden entwickeln, damit wir uns auch in Zukunft treu bleiben können.

Seit 2008 erweitern wir den Anbau international. Tunesien, Südafrika und Ecuador sind wichtige Säulen unseres Wachstums. Dieses Wachstum bedeutet auch Verantwortung. Es bedeutet, dass wir über internationale Grenzen hinaus miteinander sprechen und voneinander lernen wollen. Zum Beispiel durch unser internationales Kulturaustausch- und Freiwilligenprogramm, welches unsere Werte an alle Mitarbeiter vermittelt. Darüber hinaus initiieren wir Maßnahmen, die unternehmerische Tätigkeit mit gesellschaftlichem Engagement verknüpfen. In Zukunft werden diese im Rahmen des Programms d.r.e.a.m.s. (Developing Responsible Engagement And Multicultural Societies) fortgeführt und ausgebaut werden.

Nun wünsche ich Ihnen viel Spaß beim Stöbern in unserem Unternehmensbericht.

Stephan Rötzer

1 SanLucar stellt sich vor

SanLucar steht für Leidenschaft für den Geschmack, Qualität und einen internationalen Blickwinkel. Wir erzählen Ihnen warum.

1 SanLucar stellt sich vor

1.1 Aus Leidenschaft für den Geschmack – Im Einklang mit Mensch und Natur

Stellen Sie sich vor, Sie gehen immer, wenn Sie Lust auf frisches Obst und Gemüse haben, in Ihren Garten. Morgens pflücken Sie einen knackigen Apfel zum Frühstück, mittags ein paar frische Paprika für Ihr Lieblingsrezept, zwischendurch einige süße Kirschen und abends dann eine fruchtige Ananas als Betthupferl. Genau das ist es, was wir von SanLucar für Sie tun. Wir ernten überall auf der Welt reifes und geschmackvolles Obst und Gemüse. Bei SanLucar bekommen Sie das, was Sie verdienen: Geschmack, dem Sie vertrauen können. Weil bei SanLucar das natürliche Gleichgewicht der Natur ebenso im Mittelpunkt steht wie der verantwortungsbewusste Umgang mit ihr und den Menschen, die mit uns arbeiten.

Wir geben uns nie zufrieden. Immer wieder gibt es alte wiederentdeckte und auch neue Sorten mit einzigartigem Geschmack zu entdecken und die perfekten Anbaugelände mit dem richtigen Boden und Klima zu finden. Dort gehen wir mit den besten und leidenschaftlichsten Anbauern langfristige Partnerschaften für die Produktion ein – wir nennen sie deshalb Meisteranbauer. Damit Sie sorglos genießen können, arbeiten unsere Qualitätstechniker gemeinsam mit den Meisteranbauern, Logistikern und unseren Partnern aus dem Handel an der Produktqualität und -sicherheit. Dafür kommen traditionelle Anbaumethoden und modernste Techniken zum Einsatz. Die wachsende Zahl von Meisteranbauern und Mitarbeitern ist dem Geschmack im Einklang mit Mensch und Natur verpflichtet. Unsere Leidenschaft gilt deshalb nicht nur dem Geschmack der Früchte, die Sie heute genießen können, sondern auch unserer Verantwortung für die Zukunft.

1.2 Die neun Dimensionen der SanLucar »Qualitätsschöpfungskette«

SanLucar hat eine eigene Qualitätsphilosophie mit neun Dimensionen. Wir suchen die leckersten Sorten. Wir bauen diese sozial- und umweltverträglich in den für sie besten geeigneten Anbaugeländen an. Dafür nutzen wir traditionelles Wissen und modernste Methoden – aber keine Gentechnik! Wir arbeiten langfristig mit unseren Meisteranbauern zusammen, denn nur eine partnerschaftliche Zusammenarbeit fährt die beste Ernte ein. Der Anbau und die Frischelogistik werden ständig verbessert. Wir kontrollieren uns laufend selbst und lassen uns von neutraler Seite überprüfen. Dank konsequent eingebundener Handelspartner lernen Verbraucher den Wert von Geschmack und nachhaltiger Qualität zu schätzen.



Unser Anbauer Karl Ilzer aus der Steiermark in Österreich.

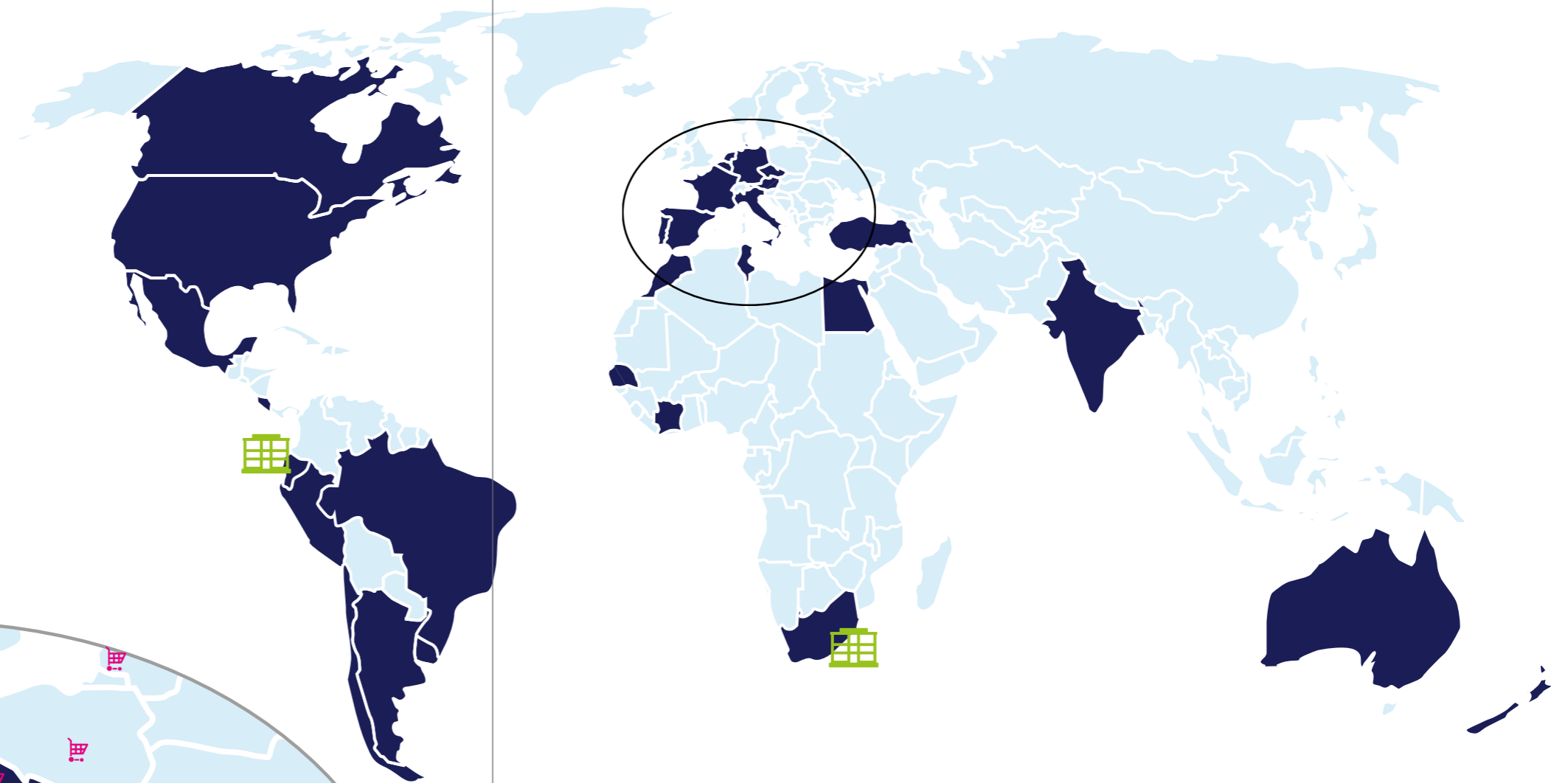
Aus Leidenschaft für den Geschmack. Neun Dimensionen gelebter Qualitätsphilosophie



1.3 Globale Qualität, lokales Handeln

Um jeden Tag frisches Obst und Gemüse auf den Tisch zu bringen, ist SanLucar auf der ganzen Welt aktiv. Die Konsequenz: Mit einem Angebot von rund 90 leckeren Obst- und Gemüsesorten aus 30 Ländern können wir dem Konsumenten Orientierung für Geschmack und Sicherheit im Handel bieten. Dafür arbeiten mehr als 2.000 Menschen mit viel Leidenschaft und Sorgfalt.

Die Marke SanLucar gelangt in Deutschland von Ettlingen (Karlsruhe) und in Österreich von Wien aus in den Handel. Der Hauptsitz des internationalen Markenunternehmens liegt in Puzol bei Valencia (Spanien).



- Anbaugebiet
- 🛒 Verkaufsort
- 🚚 Logistikplattform
- 🏢 Office

Abbildung: SanLucar produziert und verkauft international. Die Marke SanLucar ist in Deutschland und Österreich erhältlich.



Unser Agraringenieur Ahmed Kamel in Tunesien.

Zukunftsvision 2020 für neue Anbauflächen

Zone	Hektar	Tonnen	MitarbeiterInnen	Produkte
Tunesien	4.000	100.000	20.000	Tomaten, Steinobst, Zitrusfrüchte, Beeren, Melonen, Salat, Paprika, Auberginen, Zucchini
Südafrika	3.000	65.000	3.500	Steinobst, Zitrusfrüchte, Beeren, Trauben
Lateinamerika	2.200	52.000	6.000	Ananas, Bananen, Trauben, Mangos, Beeren, Zitrusfrüchte, Steinobst
Spanien	1.200	35.000	1.100	Zitrusfrüchte, Steinobst, Birnen
Deutschland	1.000	25.000	2.000	Tomaten, Beeren, Äpfel
Österreich	350	5.000	1.000	Beeren, Äpfel

SanLucar setzt auf die strategische Entwicklung des internationalen Anbaus. Die wachsende Produktion ermöglicht es uns, bessere Früchte anzubieten und der SanLucar Geschmacks- und Qualitätsphilosophie noch konsequenter zu folgen.

Als Beispiel sei die Planung für Tunesien aufgeführt: 2017 wollen wir insgesamt 3.000 ha Anbauflächen bewirtschaften. Dadurch werden circa 13.500 Menschen Arbeit finden. Insgesamt sind eigene und von Partnern mitfinanzierte Anbauprojekte in mehr als zehn Ländern auf vier Kontinenten geplant. Bei SanLucar werden dann Menschen aus mehr als 30 Ländern arbeiten. Dank dessen, was wir heute schon sind, können wir uns dieser spannenden und aufregenden Herausforderung stellen.



2

Die Grundlagen für eine verantwortungsvolle Unternehmens- führung

Soziale Verantwortung und Nachhaltigkeit sind in unserer Firmenphilosophie fest verankert. Sie zeigen sich in unserer Unternehmenspolitik, in der Kommunikation und in unserem täglichen Miteinander.

2 Die Grundlagen für eine verantwortungsvolle Unternehmensführung

SanLucar entstand 1993 mit fest verankerten Werten, die in unserem Ethikkodex erfasst werden. Er basiert auf den internationalen Normen SA8000, nach denen SanLucar seit 2010 zertifiziert ist, und auf den Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen, die wir 2011 unterzeichnet haben. Derzeit ist er in sechs Sprachen verfügbar (Spanisch, Deutsch, Englisch, Französisch, Italienisch, Portugiesisch) und bald auch auf Afrikaans und Arabisch. Unsere Unternehmenspolitik und unser Ethikkodex werden in allen SanLucar Anbauländern gleichermaßen angewandt. Dabei ist eine der Hauptaufgaben von SanLucar, die sozioökonomischen Gegebenheiten vor Ort zu verstehen, die historischen Ursachen für Konflikte zu identifizieren und mögliche Chancen zu erfassen.

Zur heutigen Situation:

Der Kampf gegen Hunger und Mangelernährung auf globaler Ebene zählt nach wie vor zu den wichtigsten Aufgaben der Menschheit. Das globale Bevölkerungswachstum von jährlich etwa 80 Millionen Menschen führt – verbunden mit Einkommenssteigerungen in Staaten mit hohem Wirtschaftswachstum – zu einem starken Anstieg der mengenmäßigen Nachfrage nach Nahrungs- und Futtermitteln. Die Welternährungsorganisation (FAO) rechnet mit einem globalen jährlichen Anstieg des Bedarfs an Agrarprodukten um 1,6 Prozent bis 2015 und danach um 1,4 Prozent bis 2030. Dazu kommt die Aufgabe, Milliarden Menschen mit Energie zu versorgen. Die Agrarwirtschaft wird also auf absehbare Zeit gefordert sein, qualitativ wie quantitativ hohe Erträge zu erzielen. (Quelle: Bundesministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz).

Uns von SanLucar sind die Auswirkungen der Land- und Ernährungswirtschaft auf Boden, Wasser, Luft, Klima, biologische Vielfalt und auf die Gesellschaft bewusst. Deswegen ist die Natur unser wichtigster Partner. Nur wenn wir sorgsam und verantwortungsvoll mit Ressourcen umgehen, können wir in Zukunft unsere Früchte ernten. Deshalb sind wir ständig auf der Suche nach innovativen und umweltfreundlichen Verfahren. Wasser und Düngemittel sparen wir beispielsweise durch einen digital überwachten Einsatz dieser Ressourcen. Nützlinge schützen unsere Pflanzen vor schädlichen Insekten und

die von SanLucar patentierte LightweightBox® spart beim Transport jährlich mehrere 10.000 Tonnen CO₂ ein.



SanLucar LightweightBox®.

Um es mit den Herausforderungen eines globalen Marktes aufzunehmen, haben wir unsere Prozesskette im Detail erfasst und können so negativen Entwicklungen vorweggreifen. Dazu nutzen wir unsere Qualitätsmanagementsysteme (ISO 9001, IFS, QS), Produktionsmanagementsysteme (Global G.A.P.), Ethik- und Sozialmanagementsysteme (SA8000, Modul Global G.A.P GRASP) sowie ein Risikomanagementsystem auf der Grundlage internationaler Normen (z.B. ISO 31000).

Um hervorragende Qualität gewährleisten zu können, haben wir bei SanLucar seit 2011 Anbauerprofile entwickelt, welche in drei Aspekte unterteilt sind: Geschmack (Qualitätsmanagement), Mensch (Ethikmanagement) und Natur (Umweltmanagement). Die Anbauer werden dabei



in die Kategorien Bronze, Silber oder Gold eingestuft. So können wir gemeinsam Prozesse entwickeln, die eine gesunde Zusammenarbeit und ein nachhaltiges Wachstum generieren. In der Kampagne 2012/2013 haben wir mit der vollständigen Einführung der Anbauerprofile begonnen. Unsere Qualitäts- und CR-Techniker haben bis jetzt 28 komplette Profile angelegt (das sind etwa 15 Prozent aller Anbauer) und für jedes Profil einen Plan mit Korrektur- und Verbesserungsmaßnahmen erstellt.

Die Grundlage für eine gegenüber unseren Kunden und Verbrauchern verantwortungsvolle Tätigkeit ist Transparenz, denn ihr Vertrauen ist für uns ein kostbares Gut. Deshalb ist SanLucar seit mehr als vier Jahren Mitglied von SEDEX, einer Plattform für den Austausch von Ethikdaten in der Wertschöpfungskette. Auch die jährliche Erstellung dieses Berichts zur Unternehmensverantwortung im vorgegebenen Rahmen der Global Reporting Initiative und ihres Indikatorensystems hilft uns dabei, unsere Fortschritte in der sozialen Verantwortung und unsere Nachhaltigkeitsstrategie mit allen unseren Interessensvertretern zu teilen.

Unsere Unternehmensführung ist ebenso transparent wie unsere tägliche Arbeit. Dazu verwenden wir u.a. das Webportal¹. Es ermöglicht unseren Anbauern und Lieferanten die Übersendung aller Produktinformationen (Menge/Anzahl, Rückverfolgbarkeit, Behandlung auf dem Feld und nach der Ernte, Analysen usw.). Diese Dokumente

werden unseren Kunden bereitgestellt. Sie erhalten so einen umfassenden Überblick über die Produktions- und Qualitätsprozesse aller Produkte, die an ihre Logistikzentren geliefert werden.

Zur Gewährleistung der Rückverfolgbarkeit kontrollieren wir die gesamte Produktions- und Vertriebskette: vom Samen bis zum Supermarkt. Durch ein elektronisches Warenidentifizierungs- und verwaltungssystem kann die gesamte Vorgeschichte der Ware an jeder beliebigen Stelle der Lieferkette eingesehen werden. Alle unsere spanischen Anbauer geben ab September 2013 zusätzlich die GGN-Nummer (Global G.A.P. Number) auf jeder Kiste an. Dies soll ab 2014 auf alle Anbauer weltweit ausgeweitet werden.

Wir zeigen Verantwortung in der Produktion und gegenüber unseren Kunden, aber auch in unserer Preispolitik. Nachhaltige Beziehungen mit Anbaupartnern sind aus unserer Sicht nur möglich, wenn wir ihnen eine solide ökonomische Grundlage anbieten. Sie muss es ihnen ermöglichen, ihre Früchte gemäß unserer Philosophie im Einklang mit Mensch und Natur anzubauen. Eine faire Preispolitik beinhaltet für SanLucar eine adäquate Bewertung des Produktes sowie die Erfüllung vertraglich vereinbarter Leistungen. Darüber hinaus soll sie eine tragfähige Beziehung schaffen, die auf einer gemeinsamen Zielsetzung und gegenseitigen Verpflichtungen beruht. Nur so gelingt die Zusammenarbeit auf Augenhöhe und die gerechte Belohnung des Engagements beider Parteien. Wir schenken den Bedürfnissen unserer Partner Gehör, bieten

¹ Für den Zugriff auf das Webportal benötigt man nur einen Browser mit Internetanschluss, einen Benutzernamen und ein Passwort. Der Zugriff erfolgt über die URL: <http://extranet.sanlucar.com>



Qualitätskontrolle unserer Ananas.

angemessene Zahlungsweisen und -fristen und zeigen uns offen für einen Dialog hinsichtlich der Produkt- oder Servicevergütung. Darüber hinaus unterziehen wir die Produktionskosten einer gründlichen Untersuchung, um einen Mindestpreis festzulegen und eine Saisonabsprache zu vereinbaren, die dann situationsbezogen erneuert oder verhandelt werden kann. Dies sind nur einige der Grundsätze, die unsere Einkaufs- und Verkaufsabteilung Tag für Tag verfolgen.

Die Umsetzung dieser Projekte und die Verbesserung unserer Prozessabläufe erfordern den vermehrten Einsatz von Informationstechnologien. Unser IT-Team, das im Vergleich zur vorherigen Kampagne um mehr als 100 Prozent gewachsen ist, entwickelt dazu technische Lösungen. Das Ergebnis ist ein effizienterer, nachhaltigerer Betrieb. Auch Ziele aus vorherigen Kampagnen, wie die Weiterbildung von Mitarbeitern, Kunden und Partnern (SanLucar Academy) oder Online-Versammlungen mit hochauflösendem Audio und Video (Office 365), sind dank neuer IT-Entwicklungen Realität geworden. Es wurden auch Instrumente und Anwendungen erstellt, um interne Abläufe zu verbessern. Dazu zählen unter anderem MyEvaluation zur Talententwicklung unserer Mitarbeiter und BOARD, eine Balanced Scorecard zur Beurteilung, Prognose und Erstellung des Budgets der Verkaufsabteilung.

Was sagen SanLucar Stakeholder?

»Die Einführung der Anbauerprofile weltweit erfordert es, die Fortschritte jedes einzelnen Anbauers fortwährend zu beobachten und seinen Arbeitsalltag zu verstehen. Die Grundlage dafür bildet eine vertrauensvolle Beziehung. Sie erlaubt den Einblick in jedes noch so kleine Detail des Anbauprozesses, um so dessen Stärken und Schwächen zu erkennen. Wir begleiten unsere Anbauer während des gesamten Prozesses und stehen miteinander in Kontakt, um über die Neuheiten und die Entwicklungen in der Branche auf dem Laufenden zu bleiben. Unser Ziel ist es, dem Verbraucher zu beweisen, dass unsere Ananas etwas ganz Besonderes ist, weil sie nicht nur zuckersüß schmeckt, sondern auch verantwortungsvoll angebaut wird.«

In 2013/2014...

- übersetzen wir unseren Ethikkodex auf Afrikaans und Arabisch.
- setzen wir die Einführung des Anbauerprofils fort, um bis Juni 2014 100 Prozent der Anbauer, mit denen wir seit mehr als drei Jahren zusammenarbeiten, erfasst zu haben.
- versehen wir die Transporteinheiten aller SanLucar Anbauer mit der GGN-Nummer und setzen die Einführung von Global G.A.P. GRASP fort.
- ist unser Team für Business Excellence aktiv. Sein Ziel ist es, in der gesamten Wertschöpfungskette Optimierungspotentiale zu identifizieren und entsprechende Lösungen vorzuschlagen.

Fernando Piza, Pineapple Product Manager und Quality Coordinator in Costa Rica.



3

Die SanLucar Gemeinschaft – Uns verbindet der Geschmack

Hinter dem hervorragenden Geschmack von SanLucar steckt nur ein Geheimnis:
das Engagement und die gemeinsame Arbeit einer Gemeinschaft. Ein ständiger
Dialog und das Verständnis füreinander lassen uns Tag für Tag besser werden.

3 Die SanLucar Gemeinschaft – Uns verbindet der Geschmack

Überblick über die wesentlichen Dialog- und Kommunikationsinstrumente für die SanLucar Gemeinschaft (bestehend aus den wichtigsten Stakeholdern):

Unsere wichtigsten Stakeholder bilden die SanLucar Gemeinschaft	Sie sind für SanLucar ...	Wie erfahren wir ihre Meinung?	Wie halten wir sie auf dem Laufenden?
MitarbeiterInnen	die Basis für alles	Umfragen zum Arbeitsklima und zu anderen Themen, Versammlungen, Fokusgruppen, Arbeitsgruppen, abteilungsübergreifendes Komitee (CIA), (Online-) Kummerkästen, Arbeitervetreter für SA8000, Personalabteilung, Feedbackgespräche mit den jeweiligen AbteilungsleiterInnen	Intranet, LucaNova, E-Mail, schwarzes Brett, Versammlungen, CR-Bericht, SanLucar Website, Apolo (Dokumentationssystem für Zertifizierungsmanagement)
AnbauerInnen	langjährige Partner	Webportal, Projekt Lieferantenportal, Umfrageplattform zur LieferantInnenzufriedenheit, über unsere QualitätstechnikerInnen in aller Welt und die ProduktmanagerInnen, Kampagnenversammlungen mit der Geschäftsleitung, Facebook-Seite	Mitteilungen, E-Mail, CR-Bericht, SanLucar Website
ProduktlieferantInnen und DienstleisterInnen (SpediteurInnen, Zwischenplattformen, MateriallieferantInnen)	strategische GeschäftspartnerInnen	Projekt Lieferantenportal, über unsere Logistik- und Packaging-Abteilungen, über die Umfrageplattform, Facebook-Seite	
HandelspartnerInnen (KundInnen)	Verbündete, um dem Verbraucher den besten Geschmack zu liefern, und KritikerInnen	Umfrage zur Kundenzufriedenheit über die Umfrageplattform, über unsere Key-Account-ManagerInnen (KAMs), auf Schulungsreisen, über den täglichen Kontakt mit dem Verkaufsteam, Facebook-Seite	Wöchentlicher SanLucar Newsletter, Verkaufsbroschüre, Broschüren mit technischen Produktinformationen, Fachpresse, soziale Netzwerke

KonsumentInnen	EmpfängerInnen unserer Früchte, Verbündete, die Qualität würdigen, und KritikerInnen	E-Mail-Adresse als Verbraucherservice: fruchtig@sanlucar.com, Präsenz in sozialen Netzwerken (Facebook, Twitter, Youtube), über die von unseren FachberaterInnen geschulten Obst- und GemüseverkäuferInnen, Umfragen und Marktstudien, Genuss-Akademie	Etiketten, Beschilderung am POS, Radiokampagnen, Annoncen in Zeitschriften, Veranstaltungen, Sponsorings, Verkaufsfaktionen, Wettbewerbe, Online-Kampagnen, vierteljährliches SanLucar Magazin am POS, soziale Netzwerke
Lokale Gemeinschaften, Gesellschaft	sozioökonomischer Motor und unser Umfeld	Über unsere SozialexpertInnen, Verbände, Partnerstiftungen und -NGOs, über unsere MitarbeiterInnen (Freiwillige, Mitarbeiterfamilien), Facebook-Seite	Verschiedene, projektabhängige Methoden (direkte Kommunikation, Schilder, Presse, Zusammenarbeit mit Regierungen und Universitäten usw.)



Arbeitsgruppe am Standort Ettlingen.



Erfrischende Pause bei der Tomatenernte in Almería (Spanien).

3.1 Permanenter Austausch mit allen Stakeholdern

Wir messen die Zufriedenheit von Mitarbeitern, Kunden und Anbauern durch unsere Umfrageplattform sowie über das Feedback von Konsumenten in Gesprächen oder die Kontaktaufnahme über E-Mail bzw. Social Media. Ohne unsere Stakeholder wäre SanLucar nicht SanLucar. Nur gemeinsam können wir besser werden!

Die Umfrage zum Arbeitsklima wird jährlich seit 2006 an unserem Hauptsitz (Spanien) durchgeführt und ist das wichtigste Instrument, um den Grad der Zufriedenheit innerhalb von SanLucar zu ermitteln. 2012 zeigten die Ergebnisse generell eine sehr positive Bewertung von SanLucar und einen klaren Verbesserungstrend seit Beginn der Umfrage 2006. Am besten bewerteten die Mitarbeiter die Teamarbeit und am schlechtesten das System für den Überstundenausgleich (Bereitschaftsdienst). Über die Jahre sehen wir, dass neun der zehn abgefragten Aspekte seit 2006 eine erhebliche Verbesserung erfahren haben. Nur die Beurteilung der Büroräume hat sich seit 2010 beträchtlich verschlechtert, da die Belegschaft in den letzten Jahren stark gewachsen ist und die Räumlichkeiten an unserem Hauptsitz ihre Kapazitätsgrenze erreicht haben.

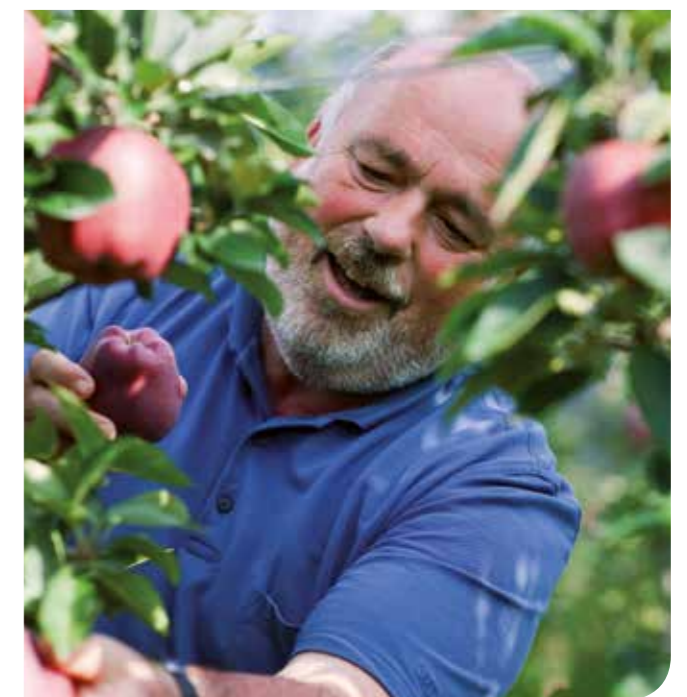
Durch das abteilungsübergreifende Komitee und den Arbeitervertreter wurde ein Verbesserungsvorschlag für den wechselnden Bereitschaftsdienst im Verkaufsbereich gemacht. Der Vorschlag wurde ab Januar 2013 übernommen und sorgt seitdem für eine gleichmäßigere Verteilung der Überstunden und ihren gerechteren Ausgleich.

Hinsichtlich des Arbeitsplatzes in der Zentrale wurde bereits 2012 ein Projekt für einen vollständigen Umbau der Büroräume in Angriff genommen. Der Umbau ist für 2014 geplant. Für einen reibungslosen Ablauf ist ein Komitee aus Vertretern der einzelnen Bereiche und Abteilungen der Zentrale ins Leben gerufen worden.

Die Umfrage zur Zufriedenheit der Kunden im Handel besteht aus fünf Aspekten und insgesamt 27 Punkten. Der Aspekt mit den besten Bewertungen war 2012 die Produktqualität und -präsentation mit einer 92,3-prozentigen Zufriedenheit. Der am schlechtesten bewertete Aspekt war dagegen die Verwaltungsarbeit mit 79,2 Prozent. Letzterer hat jedoch im Vergleich zum vorherigen Geschäftsjahr eine Verbesserung erfahren, da zuvor nur 70,8 Prozent

erzielt wurden. Die Punkte »Telefonischer Kundendienst«, »Etiketten«, »Palettierung« und »Vertrauen in die Lebensmittelsicherheit« brachten es auf eine 100-prozentige Zufriedenheit. Es besteht noch Verbesserungsbedarf in der Erfassung von Bestellungen und der Kundenbedürfnisse. Als Fortbildungsmaßnahme für eine exzellente Leistung unserer Verkaufsabteilung gibt es bei SanLucar seit 2013 die SanLucar Sales Academy (Kapitel 4).

In der Umfrage zur Anbauerzufriedenheit werden fünf Aspekte und 22 Punkte analysiert. Der 2012 am besten bewertete Aspekt war die persönliche Betreuung mit einer 95,3-prozentigen Zufriedenheit. Der am schlechtesten bewertete Aspekt war das Reklamationsmanagement mit 72,9 Prozent. Die Punkte »Information und Planung zur Erfüllung der Produktspezifikationen und der Rückstandshöchstmengen von SanLucar« sowie die Rechnungsstellungsfristen haben eine 100-prozentige Zufriedenheit erzielt. Verbesserungsbedarf besteht beim Reklamationsverfahren und bei der Versendung von Vorabinformationen über die Fahrzeuge für den Warentransport. Zur Verbesserung unseres Logistikinformationssystems arbeitet unsere IT-Abteilung an einem neuen Instrument, dem QualityReport, auf das wir im nächsten Bericht näher eingehen werden.



Unser Apfelanbauer Ulrich Göbl.

Den Grad der Kundenzufriedenheit messen wir über den Direktkontakt mit den Konsumenten. Regelmäßig erfahren wir Lob und Tadel über E-Mail, unsere Homepage und die Präsenz auf Facebook. Darüber hinaus führt SanLucar zu diesem Zweck Gruppendiskussionen und regionale Umfragen zu Bekanntheit, Sympathie, Kaufabsicht etc. durch. Dadurch erhalten wir regelmäßig Anfragen und Hinweise, die sich in drei Bereiche unterteilen lassen: Reklamationen und Anregungen, spezifische Produktanfragen und Lob. Alle Mitteilungen werden innerhalb von maximal 48 Stunden beantwortet und im Rahmen eines monatlichen Berichts ausgewertet, der an die Geschäftsleitung geht. Wir von SanLucar nehmen die Verbrauchermeinung zur Entwicklung unserer Produkte sehr ernst.

SanLucar beteiligt sich an verschiedenen Komitees, Netzwerken und Arbeitsgruppen, in denen sich Fachleute, Wissenschaftler, Politiker und Unternehmer mit künftigen Herausforderungen und dem bestmöglichen Umgang damit befassen. So sind wir beispielsweise Mitglied des UPJ in Deutschland und des RespAct in Österreich und wirken beim Master für soziale Verantwortung von Unternehmen der Polytechnischen Universität Valencia mit. Wir nehmen auch an Arbeitsfrühstücken teil, die der Verlag CoRResponsables für valencianische Unternehmer veranstaltet.



SanLucar Facebook-Seite.



SanLucar Website.

3.2 SanLucar: Wissens- und Erfahrungsaustausch von Mensch zu Mensch

Zusammen mit seinen Meisteranbauern hat SanLucar es geschafft, neue Qualitätsstandards im Obst- und Gemüsemarkt zu setzen. Sowohl was den Geschmack als auch was Aussehen, Sicherheit und Nachhaltigkeit angeht. Deshalb hegen und pflegen unsere 18 Qualitätstechniker unsere Anbauer. Die Techniker sind unsere fünf Sinne überall dort, wo unsere Produkte wachsen. Dank dieser Teamarbeit können wir die Aktivitäten jedes einzelnen Anbauers aus nächster Nähe verfolgen und gemeinsame Projekte koordinieren.

Auf ähnliche Weise ermöglichen uns auch unsere Teams aus Key-Account-Manager und Fachberater den ständigen Kontakt zu unseren Kunden, um rechtzeitig zu agieren und gemeinsam zu wachsen. Wir von SanLucar

sehen eine Priorität in der engen Zusammenarbeit mit allen Personen, die unsere Produkte an die Endverbraucher verkaufen. Wir informieren sie über Neuheiten, schulen regelmäßig das Supermarktpersonal und übermitteln ihnen kontinuierlich unsere Philosophie und Werte.

Davon zeugen auch die Schulungsreisen zu unseren Anbauern. Dank des direkten Kontakts unserer Handelspartner mit unseren Meisteranbauern verstehen die Repräsentanten der Marke SanLucar am Verkaufspunkt, was das Besondere an den Produkten ist und welche Leidenschaft, Arbeit und Verantwortung hinter ihnen stecken. Auf diesem Weg gelangen diese Informationen auch an den Konsumenten. Der Meisteranbauer kann sich so direkt über die Bedürfnisse und Erfahrungen der

Handelspartner austauschen. In der letzten Saison haben wir im Juli und September drei Schulungsreisen nach Bari (Italien) zu unserem Traubenanbauer Giuliano organisiert. In den Wintermonaten empfangen wir viel Besuch in Valencia, wo wir unseren Partnern den Anbau von Zitrusfrüchten näherbringen und zeigen, welcher Einsatz und welches Fachwissen hinter der Qualität und Konfektionierung stecken. Drei weitere Reisen führten im März und April nach Huelva (Spanien) zu unserem Partner Fresaflo, um Einblick in den Anbau der SanLucar Erdbeeren und die Arbeit im Packhaus zu gewähren.

SanLucar legt darüber hinaus besonderen Wert auf die Förderung des Nachwuchses im Handel. Mit Lehrmaterialien und Fördermitteln wird der Ausbildungswettbewerb »Grips & Co.« von SanLucar unterstützt. <http://www.gripsundco.de/>

Wir suchen den persönlichen Kontakt zu den Verbrauchern unserer SanLucar Produkte und führen Marktumfragen mit Fokusgruppen durch. In 2012/2013 gab es Gespräche zu den Themen Äpfel, Orangen und Steinobst. Bei diesen offenen Diskussionen erfahren wir viel darüber, was unsere Verbraucher schätzen, welche Sorten sie besonders mögen und wie wir die Präsentation unserer Produkte verbessern können, damit sie den aktuellen Anforderungen entsprechen.

Eine Neuheit war 2012 die »SanLucar Genuss-Akademie«. Sie ist ein proaktiver Kochkurs, bei dem die Teilnehmer ein Menü mit SanLucar Produkten zubereiten. Dabei lernen sie von unseren Experten viel Wissenswertes über Obst und Gemüse und genießen am Ende zusammen ein leckeres Abendessen. Bei der »Genuss-Akademie« können sich Verbraucher von der hohen Qualität unserer Produkte überzeugen und die Marke SanLucar persönlich kennenlernen. Am Ende jedes Kurses führen wir eine Umfrage durch. Die Teilnehmer haben uns bereits bestätigt, dass die »Genuss-Akademie« für sie eine informative und bereichernde Erfahrung ist.

SanLucar stellte auf Einladung von SAAL ZWEI die Nachhaltigkeitsstrategie des Unternehmens bei »grips gewinnt« vor. Dahinter verbirgt sich das Schüler-Stipendium der Joachim-Herz-Stiftung und der Robert-Bosch-Stiftung für leistungsstarke Jugendliche aus benachteiligten Familien. 15 Stipendiaten hatten sich eine Woche lang mit dem Thema Nachhaltigkeit beschäftigt. Die Macherinnen des Online-Magazins SAAL ZWEI, Stefanie Bilen und Nicole Mai, übernahmen es, den Blick einen Tag lang auf die Wirtschaft und entsprechende Strategien von Unternehmen zu lenken. Hier kam SanLucar ins Spiel: Nancy Daiss und Ilka Hein präsentierten die Entwicklung des Unternehmens sowie die Erfolge und Herausforderungen im Anbauland Südafrika. Die »grips gewinnt«-Stipendiaten waren aufgefordert, in



Grips & Co. Ausbildungswettbewerb.



Schulungsreise in Valencia.

Gruppenarbeiten Lösungen für die Probleme vor Ort zu diskutieren und im Plenum zu präsentieren. Die Ergebnisse reichten von »Schulen bauen« über »Freiwilligenarbeit organisieren«, »Freizeitbeschäftigung anbieten« bis hin zu »mehr solide Straßen anlegen«.

»Der Tag war eine große Bereicherung für die Stipendiaten. Alle Teilnehmer haben viel gelernt über nachhaltige Unternehmensführung.« Olivia Beryt, Projektleiterin von »grips gewinnt«.

»Die Jugendlichen haben mithilfe der Fallstudie erfahren, dass es einfach ist, nachhaltiges Handeln im Sinne der Natur und der Menschen einzufordern – dass es aber schwer sein kann, dies auch mit vertretbaren Mitteln durchzusetzen.« Stefanie Bilen von SAAL ZWEI.

www.grips-gewinnt.de
www.saalzwei.de

Zu guter Letzt sei noch eine Veranstaltung erwähnt, die alle Mitglieder der SanLucar Gemeinschaft zusammenführt: die Fruit Logistica. SanLucar ist jedes Jahr auf der internationalen Messe in Berlin vertreten und nutzt die Gelegenheit zum Meinungsaustausch mit Experten aller Branchen und Disziplinen der Obst- und Gemüsewelt. Anlässlich der Fruit Logistica 2013 haben wir mit einer

Benefizaktion Solidarität bewiesen: SanLucar spendete 10.000 Euro für ein Hilfsprojekt für AIDS-Waisen in Südafrika. Die Gäste der SanLucar Party konnten sich direkt am Projekt beteiligen, indem sie eine freiwillige Spende für ein DO Ubuntu-Armband abgaben. So konnten weitere 2.000 Euro gesammelt werden. Zusätzlich spendete SanLucar 2.000 Euro um die Lebensumstände von SanLucanern in Südafrika zu verbessern. So wurde z.B. an einer Schulbushaltestelle eine Überdachung angebracht, die die Kinder vor Sonne und Regen schützt. Außerdem konnten wir vier Stipendien für Schulmaterial vergeben und am »Tag der Frau« einen Sammeltransport zu den Feierlichkeiten organisieren.

In 2013/2014...

- erfolgt die vollständige Einführung des Lieferanten-Portals.
- führen wir ein neues Instrument ein, welches eine noch bessere Rückverfolgbarkeit unserer Produkte ermöglicht, den QualityReport. Die Plattform ermöglicht es den Qualitätstechnikern jederzeit die Ergebnisse verschiedener Qualitätsuntersuchungen des Produkts mobil abzurufen.



SanLucar Stand auf der Fruit Logistica.

Was sagen SanLucar Stakeholder



Nina Roppert, Teilnehmerin der »Genuss-Akademie«.

»Ich würde wieder an der »SanLucar Genuss-Akademie« teilnehmen, weil sie interessant gestaltet ist und man nicht nur Fakten erfährt, sondern selbst mitarbeitet. Man kommt sich vor wie unter Freunden.«

»Ich würde wieder an der »SanLucar Genuss-Akademie teilnehmen«, weil es interessant war, super lecker und Spaß gemacht hat.«



Hanna Roggenkamp, Teilnehmerin der »Genuss-Akademie«.

4 Der Mensch im Mittelpunkt

SanLucar kultiviert in Harmonie mit dem Menschen weil wir seine Bedürfnisse und Wünsche respektieren. Wir arbeiten an der Weiterentwicklung unserer Arbeiterinnen und Arbeiter, ihrer Familien und Gemeinschaften.

4 Der Mensch im Mittelpunkt

4.1 Mitarbeiter fördern und Talente entwickeln

Unsere Mitarbeiterprogramme haben ihren Ursprung üblicherweise in unserer Zentrale in Puzol und werden nach und nach auf die übrigen Standorte ausgeweitet. Das erfordert eine Bewertung des Entwicklungspotenzials und der Bedürfnisse in all unseren Vertriebs- und Produktionsstätten. Wir glauben fest an die Weiterentwicklung der Personen, die sowohl ihr berufliches Wachstum mit SanLucar als auch ihr persönliches Wachstum mit der Gesellschaft umfasst. Gemeint ist eine Vertiefung ihrer Werte und Sozialverantwortung, die für uns untrennbar miteinander verknüpft sind.

Bei SanLucar hat die persönliche Entwicklung Priorität und wir setzen auf interne Beförderungen. 2013 führte die Personalabteilung zu diesem Zweck ein Talentmanagementsystem ein. Das System zielt darauf ab, das Potenzial, die Leistung und die Motivation der SanLucar Mitarbeiter einzuschätzen, um ihnen eine erfolgreiche Karriere bei SanLucar zu ermöglichen. Dabei wird zwischen zwei möglichen Entwicklungswegen unterschieden: *Leadership Career Path* und *Expert Career Path*. Jedes potentielle Talent wird auf seine Eignung als Führungskraft (vertikale Entwicklung) oder Experte (horizontale Entwicklung) bewertet und eine entsprechende Laufbahnplanung bei SanLucar entwickelt. Dazu wurden berufliche Kompetenzen definiert, die im Rahmen der Entwicklungspläne umgesetzt werden.

Die Entwicklungspläne haben vier Schwerpunkte: *Performance Growth* zur Förderung der beruflichen Weiterentwicklung, *Functional Growth* für eine exzellente Fachkompetenz, *Talent Growth* zur Talentförderung und den *HiPo* (High Potential) Impulse Plan für Nachfolgeregelungen.

Für diese Entwicklungspläne sind Schulungen grundlegend. 2013 bewertete SanLucar ausführlich den Schulungsbedarf seiner Mitarbeiter und plante ihn im Hinblick auf kurz- bis mittelfristige Herausforderungen und Veränderungen gemeinsam mit dem Management. Entsprechend der Analysen erstellten wir einen zweijährigen Schulungsplan mit einer ganz klaren Vorstellung davon, was einen SanLucar Mitarbeiter auszeichnet. Ein grundlegendes Instrument für die Schulung und das Talentmanagement ist die SanLucar Sales Academy. Das Ziel dieses innovativen, praxisbezogenen Inhouse-Training-Instruments ist eine exzellente Ausbildung im Bereich Obst und Gemüse. Es steht für horizontale Kompetenzentwicklung in diesem Bereich. Die Wertschöpfungskette, das Risikomanagement, der Kundendienst, die Merkmale der SanLucar Qualität, die Kenntnisse rund um alle SanLucar Produkte und die Betriebskultur sind einige der Aspekte, die den SanLucanern bekannt sein müssen, um zu exzellenten Fachkräften zu werden.

Für diese Schulungsprogramme und viele weitere Maßnahmen zählen wir auf unsere E-Learning-Plattform, die SanLucar Academy. Mit ihr reagieren wir auf unseren eigenen Schulungsbedarf und den unserer Kunden, Anbauer und Lieferanten – und zwar in aller Welt und zu jeder Tageszeit. Die Voraussetzungen sind lediglich ein Internetanschluss und Spaß am Lernen.

2013 wurde auch das Programm »Weiterentwicklung meiner Führungsqualitäten« gestartet. Es besteht aus mehreren Schulungsmodulen, welche die Manager befähigen sollen, leistungsfähige Teams zu führen. In diesem Jahr konzentriert sich das Modul auf Empathie, Durchsetzungsvermögen und Anerkennung.

Für einen besseren Einblick in unsere Wertschöpfungskette nehmen unsere Mitarbeiter natürlich auch an Schulungsreisen in unsere Anbaugelände teil. Dort erfahren sie aus erster Hand, woher die von uns verkauften Produkte stammen, wie sie angebaut werden und welche Fachkräfte Tag für Tag mit uns arbeiten.

SanLucar setzt auch auf die Entwicklung junger Talente und bietet umfassende vier- bis sechsmonatige Praktikumsprogramme an. Diese Praktika sind in Universitäten und Einrichtungen zur Koordination von Mobilitätsprogrammen, wie Leonardo-da-Vinci und Erasmus, bestens angesehen. Oft bilden sie den Anfang einer soliden Karriere in unserem Unternehmen. Die Praktika sind mit einem Weiterbildungsprogramm verbunden, das Sprachkurse, Exkursionen und die Möglichkeit zur Leitung konkreter Projekte oder Initiativen umfasst.

Im Februar 2013 erstellten wir eine Analyse der sozialen Lage in Südafrika. Auf dieser Grundlage wurde ein Sozialentwicklungsplan entworfen, der seit Juni 2013 Anwendung findet. Die Menschen auf der Farm Rooihoopte nehmen an Workshops lokaler Experten teil, um Eigenverantwortung, Teamarbeit, Selbstachtung und Hygiene zu lernen und über Gesundheitsrisiken des Drogen- und Alkoholmissbrauchs usw. aufgeklärt zu werden. Auch unsere Freiwilligen beteiligten sich im August, September und Oktober an den Workshops und unterstützten unsere Kollegen in Südafrika bei der Planung und Veranstaltung von Aktivitäten mit Kindern, Jugendlichen und Familien der Farm.

Je nach Standort und Ergebnis der Analyse entscheiden wir über Aktivitäten. Bei SanLucar kümmern wir uns nicht nur um die Entwicklung und das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter, sondern sorgen auch für deren Familien und die lokale Gemeinschaft.

Einige Beispiele:

- Soziale Leistungen, wie Krankenversicherung für Angehörige
- Förderung der auf der südafrikanischen Farm lebenden Kinder und Jugendlichen
- Familien in El Hamma/Tunesien werden u.a. Prämien für die Einschulung angeboten



Unsere Mitarbeiterinnen in Tunesien.



4.2 Sportförderung bei SanLucar

Frische Früchte sind die Grundlage für eine ausgewogene und gesunde Ernährung. Sie sind wichtige natürliche Vitaminlieferanten sowohl für Leistungssportler als auch für Durchschnittsathleten. Nur logisch, dass SanLucar seit vielen Jahren vor allem in Österreich in der Sportförderung aktiv ist. Vorläufiger Höhepunkt ist die Unterstützung des Olympic Team Austria als offizieller Vitamin-Partner. Bis Ende März 2014, also auch während der Winterspiele in Sotschi, ist SanLucar der offizielle Obst- und Gemüse-Lieferant der österreichischen Olympioniken.

Um Österreichs Bevölkerung Appetit auf unsere »medaillenreifen« Früchte zu machen, hat SanLucar Österreich im Zusammenhang mit der Olympia-Partnerschaft die Initiative »Lust auf Obst« ins Leben gerufen. Eine aktuelle Studie zeigt, dass sich schlechte

Ernährungsgewohnheiten nur durch Motivation und Vorbildfunktion effektiv ändern. Spitzensportlern kommt deshalb ein wesentlicher Beitrag zu. »Im Rahmen unserer Olympia-Kooperation konnten wir echte Top-Sportler für unsere Initiative gewinnen. Ihre wertvollen Erfahrungen und Tipps helfen uns dabei, aus Obstmuffeln Fruchtfans zu machen«, so Alexander Thaller, Geschäftsführer von SanLucar Österreich. Peter Mennel, Generalsekretär des ÖOC, ergänzt: »Gesunde Ernährung ist das A und O für jeden Spitzensportler. Frisches Obst und Gemüse versorgen die Athletinnen und Athleten nicht nur mit wichtigen Vitaminen, sondern sind auch wesentlicher Bestandteil einer ausgewogenen Ernährung. Das Österreichische Olympische Comité vertraut daher bei Obst und Gemüse auf beste Qualität von SanLucar.«

Was sagen SanLucar Stakeholder?



Alexander Thaller, Geschäftsführer von SanLucar Österreich.

»Ob jemand zum Obstmuffel wird, entscheidet sich schon sehr früh. Die Einstellung zu Obst ist eine Frage der Sozialisation. Kinder, die »gesund« immer mit »grauslich« verbinden, werden auch als Erwachsene selten bis gar nicht zur Obstschüssel greifen. Wir müssen Obstessen daher wieder mehr mit Genuss in Verbindung bringen. Wer qualitativ hochwertiges und richtig gereiftes Obst kennt, weiß, dass es vielen anderen schnellen »Zwischendurch-Mahlzeiten« auch geschmacklich weit überlegen ist. Wir in Österreich haben ein traditionell großes Interesse am Wintersport. Sportler vollbringen nur dann Bestleistungen, wenn sie mit vollem Ehrgeiz bei der Sache sind und sie haben eine wichtige Vorbildfunktion für die Jugend. Daher freuen wir uns sehr, dass wir im Rahmen unserer Kooperation absolute Top-Sportler für unsere Initiative gewinnen konnten. Ihre Erfahrungen und Tipps helfen, aus Obstmuffeln Fruchtfans zu machen. Dazu kommt: Wenn jemand weiß, wie man sich ausgewogen ernährt und trotzdem nicht auf Genuss verzichtet, dann sind das unsere Olympioniken.«



Unterstützer war SanLucar im April 2013 zum zweiten Mal beim Vienna City Marathon (VCM). Zum Auftanken der Kraftreserven versorgte SanLucar die Teilnehmer auf der Strecke mit einem fruchtigen Energiekick: den SanLucar Bananen aus Ecuador. Insgesamt wurden für die über 32.000 Läufer 16 Tonnen Bananen, 6,5 Tonnen Äpfel und 32.000 Finisher-Sackerl bereitgestellt. Vor dem Lauf findet zwei Tage lang die Sports World Messe statt, auf der wir, wie auch beim Marathon, mit einem Stand präsent waren. 2013 haben wir außerdem den Rheinstetten-Triathlon in der Nähe unseres Logistikzentrums in Ettlingen sowie den Bodenseemarathon, den Ötztaler Radmarathon und die Salzkammergut Trophy kostenlos mit frischem Obst beliefert. Dieses Engagement reiht sich nahtlos in unsere langjährige Partnerschaft mit der Österreichischen Sporthilfe ein. Gemeinsam helfen wir dem Sportnachwuchs und Sportlern mit körperlichen Beeinträchtigungen auf ihrem Weg zur Spitze.

Ein jährlicher Höhepunkt ist das SanLucar Österreich Charity-Golfturnier. 2013 konnten mehr als 80.000 Euro für den guten Zweck eingenommen werden. In den letzten 5 Jahren wurden insgesamt 386.000 Euro im Zuge dieser Veranstaltung gesammelt. Mit dem Erlös unterstützen wir:

- Den Verein »Pferde Stärken«, dessen Ziel es ist, Menschen mit und ohne besondere Bedürfnisse unter Mithilfe von Therapiepferden zu stärken, zu fördern und zu begleiten (www.therapie-am-pferd.at/)
- Den gemeinnützigen Verein »Rettet das Kind« (www.rettet-das-kind.at/index.html)
- Personen mit Down-Syndrom
- Hochwasseropfer in Österreich

Auch bei der österreichischen GTM-Trophy (Golf-Tennis-Mannschafts-Trophy) ist SanLucar Hauptsponsor. Ihr Spendenerlös dient ebenfalls der Förderung von Nachwuchssportlern und der Franz Beckenbauer Stiftung.

Obwohl die österreichischen Kollegen in Sachen Sportförderung die Nase vorn haben, wird körperliche Ertüchtigung auch an vielen anderen SanLucar Standorten aktiv gefördert. Sportaktivitäten gehören beispielsweise ausdrücklich zum Sozialentwicklungsplan in Südafrika.



Erntehelferin auf den Kräuternfeldern in Swisttal, Nordrhein-Westfalen.

4.3 Chancengleichheit und Vielfaltmanagement

SanLucar wendet den Grundsatz der Chancengleichheit in jedem einzelnen Bereich seiner Geschäftstätigkeit an: von der Bewerberauswahl über die Gehaltspolitik, die Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben bis hin zu Beförderungen.

Wir engagieren uns öffentlich für eine Chancengleichheitspolitik und fördern die gegenseitige Achtung aller Menschen. Deshalb haben wir 2010 die Charta der Vielfalt unterschrieben, 2011 den Global Compact der Vereinten Nationen und 2012 die Vereinbarung Valencianischer Unternehmer gegen die Gewalt gegen Frauen.

Wie es für ein internationales Markenunternehmen selbstverständlich ist, werden alle Mitarbeiter in Sachen Chancengleichheit und Vielfalt geschult. Seit 2010 existieren ein Plan und ein Komitee für Gleichberechtigung und Vielfalt. Das Komitee und unsere Gleichstellungsbeauftragte Stefanie Müller koordinieren diverse thematische Aktivitäten und deren Umsetzung.

Flexible Arbeitszeiten, Homeoffice und die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben sind ebenfalls ein fester Bestandteil unserer Unternehmenspolitik. So wurden auch 2013 wieder Verbesserungsvorschläge zur Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben gemacht, zum Beispiel eine flexible Einteilung der Arbeitszeiten in den Sommermonaten und das neue Ausgleichssystem für den Bereitschaftsdienst im Verkaufsbereich.

Ferner wurde das Programm »Weiterentwicklung meiner Führungsqualitäten« für 44 Mitarbeiter veranstaltet, darunter 22 Frauen.

Die Einstellung von Personal auf lokaler Ebene und die Besetzung von Führungs- und Spitzenpositionen mit Frauen werden ebenfalls im Rahmen unserer Personalpolitik gefördert – natürlich auch in nichteuropäischen Ländern wie Tunesien. Das ist nicht immer leicht, da die landwirtschaftliche Arbeit traditionell von Männern ausgeführt wird. Doch genau das hebt uns im Markt ab.

Der neue Talentmanagementplan, der im vorherigen Kapitel beschrieben ist, dient auch dazu, interne Beförderungen

transparent zu machen. In diesem Sinne basiert er auf objektiven Kriterien und lässt Faktoren unberücksichtigt, die nicht mit der persönlichen Leistung und dem Erwerb von beruflichen Kompetenzen verbunden sind.

In einem Unternehmen, das aus über 30 Ländern Obst und Gemüse bezieht und Mitarbeiter mit 21 verschiedenen Nationalitäten beschäftigt, ist Vielfalt Realität. Daher möchten wir bei allen Positionen, die nicht intern besetzt werden können, weiterhin auf Vielfalt bauen. 2012 schlossen wir zu diesem Zweck eine Vereinbarung mit der spanischen Generaldirektion für Familien und Frauen. Mit dieser haben wir uns verpflichtet, in unseren Auswahlverfahren von sozialer Ausgrenzung gefährdete Frauen zu berücksichtigen.



Tania García, SanLucar Qualitätstechnikerin in Südspanien.



Bildung beginnt bereits im Kindesalter auf unserer Finca Rooihogte in Südafrika.

Vielfalt und Toleranz tun allen gut – das wissen wir aus vielen Aktivitäten, bei denen Kollegen aus aller Welt zusammenarbeiten. Wir bündeln unser Wissen und entwickeln gemeinsame Handlungsstrategien. Eng vernetztes Arbeiten bringt uns schneller ans Ziel und macht mehr Spaß. Damit wir voneinander lernen und auch mal den Blickwinkel ändern, schreiben Kollegen aus verschiedenen Ländern und Kulturen Artikel für das interne Mitarbeitermagazin »LucaNova«, das ab 2014 weltweit verfügbar sein wird. LucaNova Global wird dann international herausgegeben, an allen SanLucar Standorten und in drei Sprachen.

Ein weiteres Instrument zur Förderung der Vielfalt ist unser Freiwilligenprogramm am Hauptsitz und international. Mit diesem Programm fördern wir den Einblick und das gegenseitige Verständnis für den Menschen und sein Handeln in allen Anbauländern. Jährlich haben drei bis sechs Kollegen die Gelegenheit, in den SanLucar Ländern mitzuhelfen. Nach ihrer Rückkehr aus dem Anbauland sind die Freiwilligen unsere besten Botschafter für Vielfalt und Kulturaustausch.

4.4 d.r.e.a.m.s.: Developing Responsible Engagement And Multicultural Societies



»Ein Traum, den man allein träumt, bleibt nur ein Traum. Ein Traum, den man gemeinsam träumt, wird Wirklichkeit.«
John Lennon

Wir von SanLucar lieben es, gemeinsam zu träumen und so Schritt für Schritt die Welt zum Besseren zu verändern. Manchmal sind es die kleinen Dinge, die Großes bewirken und die Kollegen weltweit motivieren, ihren Traum in die Realität umzusetzen. Wenn wir die Möglichkeit haben, sie dabei zu unterstützen, tun wir es auch. Um herauszufinden, welche Träume die Menschen in den Anbauländern haben, führen wir viele Gespräche und finden dadurch erst einmal heraus, welche Hindernisse es bisher gibt und ob wir gemeinsam Lösungen entwickeln können. Hierbei haben wir immer im Hinterkopf, dass jeder Einzelne eine aktive Rolle in der Gesellschaft hat und sich seiner Verantwortung gegenüber der Natur und dem Menschen bewusst ist.

Dieses Konzept für Sozialentwicklung haben wir »d.r.e.a.m.s.« (Englisch: Träume) genannt. Das Initialwort steht für die Entwicklung eines verantwortlichen Engagements und multikultureller Gesellschaften (Developing Responsible Engagement And Multicultural Societies). d.r.e.a.m.s. spiegelt unsere Unternehmensphilosophie »Geschmack im Einklang mit Mensch und Natur« wider. Es entspringt unseren Werten und stützt sich auf die feste Basis einer verantwortungsvollen Unternehmensführung. Dabei umfasst d.r.e.a.m.s. vier Dimensionen:



Unternehmenseigener Kindergarten in Südafrika.

- **Bildung:** Der Zugang zu einer angemessenen Bildung ist die Grundlage für Entwicklungsmöglichkeiten. Was einer Luxusgesellschaft normal erscheint und oft nicht hinterfragt wird, ist in anderen Regionen auf der Welt die Ausnahme. Auch heute haben nicht alle Menschen die gleichen Chancen. Das können wir von SanLucar zwar nicht ändern, aber wir müssen darauf hinarbeiten, den Jugendlichen in unseren Gemeinschaften von Kindesbeinen an eine gute und zukunftsfähige Bildung mit auf den Weg zu geben. Wir glauben auch an das lebenslange Lernen, sodass wir auch in die Bildung von Erwachsenen investieren.
- **Soziale Verantwortung:** Die soziale Verantwortung fängt bei jedem Einzelnen von uns an. Jedes Mitglied der SanLucar Gemeinschaft versteht, dass es einer größeren Gruppe von Menschen angehört, die es zu achten und zu unterstützen gilt. Dazu ist es wichtig, sich selbst zu respektieren und zu schätzen. Aspekte wie die Gleichbehandlung von Kollegen ungeachtet ihrer Herkunft oder ihres Status und Teamarbeit sind Teil dieser Verantwortung. Nicht immer werden sie auf natürliche Weise erlernt. SanLucar analysiert die Ursachen bestimmter Verhaltensweisen, um den Einzelnen zu motivieren und den Wert seiner Arbeit zu verstehen. Dazu setzen wir auf die Hilfe lokaler Sozialentwicklungs-Experten.
- **Umweltverantwortung:** Jeder Einzelne bei SanLucar sollte sich der Verantwortung gegenüber Mensch und der Natur bewusst sein. Daran arbeiten wir tagtäglich. Denn wenn man seine Funktion im Ökosystem verstanden hat, kann man privat sowie beruflich danach leben und die Umwelt mit jeder Geste achten und schützen.
- **Wirtschaftliche Entwicklung:** Für die soziale Entwicklung einer Gemeinschaft ist die wirtschaftliche Entwicklung eine wichtige Grundlage. Dazu schaffen wir dort, wo wir uns engagieren, wirtschaftliche Sicherheit in Form von Arbeitsplätzen für die lokale Bevölkerung. Zusätzlich analysieren wir das Potenzial jeder Region (traditionelles Kunsthandwerk, Wirtschaftszweige, lokale Märkte) und erfassen in den Sozialentwicklungsplänen Aktivitäten und Projekte, um die regionale Wirtschaft zu fördern. Beispiele sind die Herstellung von Korbwaren in Tunesien zum Verkauf in Europa, Herstellung von Schmuck aus natürlichen Materialien in Südafrika und der Verkauf auf Märkten.

Wir machen dies alles nicht nur aus Solidarität. Motivierte, verantwortungsbewusste, proaktive und leistungsorientierte Menschen werden auch zu ausgezeichneten Mitarbeitern und großartigen Führungskräften und machen ein Unternehmen wirtschaftlich rentabler. Zu wachsen und wirtschaftlich tragfähig zu sein, ist unsere erste Verantwortung und erlaubt es uns, mehr Arbeitsplätze zu schaffen und weiter in Qualität, Sozialverantwortung und Entwicklung zu investieren!



Frauen aus der Schmuckwerkstatt auf der Farm Rooihoochte.

4.4.1 d.r.e.a.m.s. am Beispiel Südafrika

Die Regenbogennation Südafrika ist ein Land der Kulturen und Farben mit elf Amtssprachen und vielen weiteren Dialekten, einer langjährigen Landwirtschaftstradition und ausgezeichneten Anbaugeländen. Südafrika hat aber auch Schattenseiten. Ungleichbehandlung und Armut ziehen sich durch die Geschichte des Landes. Dementsprechend sah die Situation aus, die wir beim Erwerb der Farm Rooihoochte vorfanden. Auf unserer Farm in Western Cape leben 50 Familien, und hunderte Arbeiterinnen und Arbeiter kommen tagtäglich dorthin. Deshalb setzen wir in Rooihoochte mit Hilfe von einer Sozialarbeiterin seit 2013 einen Sozialentwicklungsplan basierend auf unserem Konzept d.r.e.a.m.s. um.

- **Bildung:** Den auf der Farm lebenden 30 Kindern unter 15 Jahren von klein auf Erziehung und Bildung zu ermöglichen, ist eine unserer Prioritäten. Dazu wurden die Anlagen des Kindergartens und der Bibliothek erneuert und ein abgerundetes Aktivitätsprogramm für jede Altersstufe erstellt. Die Personen, die sich um die Pflege und den Unterricht für die Kinder kümmern, erhalten eine spezifische Schulung. Zudem haben wir durch persönliche Gespräche herausgefunden, dass

es auf unserer Farm Jugendliche gibt, die sich gerne weiterbilden möchten. Für sie suchen wir nach geeigneten Möglichkeiten.

- **Sozialverantwortung:**
 - Im Laufe des folgenden Geschäftsjahres wird auf der Farm ein Prämiensystem eingeführt. Die gepflegtesten Häuser und die Mitarbeiter, die sich am meisten für die Gemeinschaft engagieren, erhalten eine persönliche Haushaltsprämie, die auf die jeweiligen Bedürfnisse und Zukunftsträume zugeschnitten ist.
 - Um Alkohol- und Drogenkonsum vorzubeugen, werden Aktivitäten rund um Sport, Kreativität und Musik gefördert. Menschen müssen das Gefühl haben, Dinge aus eigenem Antrieb erreichen zu können, um sie wirklich wertzuschätzen. Daher übernehmen sie die Organisation der Sport- und Musikworkshops nach den nötigen Starthilfen selbst (Konzerte von Gospel- und Kinderchören, deren Erlös zum Kauf neuer Instrumente dient; Bau eines Fußballplatzes usw.).
 - Anhand eines Arbeiter-Unternehmen-Solidaritätsfonds wird die Vorsorgekultur gefördert. Jeder Mitarbeiter kann sich einen »Small Dream« und

einen »Big Dream« überlegen. Für diese wird ein spezielles Konto angelegt. Der gesparte Betrag wird von SanLucar proportional aufgestockt. Der Mitarbeiter kann sein Geld jederzeit abheben, die Förderung von SanLucar wird jedoch erst fällig, sobald ausreichend Geld zur Erfüllung eines Traums angespart ist. Die für das Konto anfallenden Zinsen fließen in den Sozialentwicklungsplan ein.

- **Umweltverantwortung:** Jede Familie hat einen kleinen Garten, um den sie sich kümmert. Auch der Kindergarten wird mit einem Obst- und Gemüsegarten ausgestattet, den die Kollegen gemeinsam pflegen. Ferner werden Schulungen und Wettbewerbe zum Umweltschutz veranstaltet.
- **Wirtschaftliche Entwicklung:** Ab August 2013 findet in Rooihogte eine Schmuckhandwerkschulung mit für Südafrika typischen Materialien statt. Die Familien

erhalten Unterstützung, um zusätzliche Einnahmen mit dem Verkauf der selbst hergestellten Objekte zu erzielen und somit ihre persönlichen Träume zu erreichen sowie die der Gemeinschaft. (Projekt: Handwerk der Träume). Darüber hinaus erhalten jugendliche Farmbewohner, die bei der Renovierung von Gemeinschaftsanlagen helfen, ein Extrageld. So soll auch der Drogen- und Alkoholmissbrauch, der aus Langeweile unter vielen Jugendlichen verbreitet ist, bekämpft werden.

• **Maßnahmen zur Unterstützung des Sozialentwicklungsplans:**

- Anbringung von schwarzen Brettern auf der gesamten Farm.
- Regelmäßige Versammlungen mit der Geschäftsleitung von Rooihogte und den Sozialarbeitern.
- Unterstützung der Sozialarbeiter durch unsere internationalen Freiwilligen bei den verschiedenen Projekten.



Eugenie Grobler, Sozialarbeiterin in Rooihogte.

»Hallo, ich heiße Eugenie und gehöre seit Juni 2013 zum Team für Sozialentwicklung auf der Farm Rooihogte in Südafrika. Ich bin ein neues Mitglied der SanLucar Gemeinschaft. Es ist nicht schwer, weltweit Unternehmen und Organisationen zu finden, die inspirierende Visionen, Werte und Strategien für unternehmerische Verantwortung zu Papier bringen. Viel seltener sind dagegen Gemeinschaften wie die von SanLucar, in der jede Person, die ich bis jetzt getroffen habe, mit Leidenschaft und Engagement denkt und handelt, aktiv die Umsetzung ihrer Vision ansteuert und zum Wohle anderer immer noch einen Schritt weiter geht. In Afrika gibt es das Sprichwort »Es braucht ein Dorf, um ein Kind groß-zuziehen.« Ich glaube auch, dass eine engagierte Person einen großen Beitrag leisten kann: in einer Organisation, in einer Branche, in einem Land, in der Welt. Es gibt viele Beispiele von Menschen, die genau das getan haben. Wenn aber Menschen zusammenkommen, um eine wertvolle gemeinsame Vision wahr werden zu lassen, so wird das Vorhaben viel effektiver, man fühlt sich nicht allein und hat viel mehr Spaß! Für mich ist es ein Privileg, meine Energie dazu beisteuern zu dürfen, die SanLucar Vision von sozialer Verantwortung wahr werden zu lassen.«

4.4.2 »El Puchero« – mehr als nur eine Suppenküche

Die Wirtschaftskrise in Spanien, die mit einer hohen Arbeitslosigkeit einhergeht, hat dafür gesorgt, dass auch in Valencia, wo sich der Sitz der SanLucar Zentrale befindet, immer mehr Menschen in Not geraten. Diese Not können wir nicht ignorieren. Deshalb haben wir zum Ende des Geschäftsjahres 2012/2013 die Suppenküche »El Puchero« eröffnet. Als schnelle und unkomplizierte Hilfe bieten wir bedürftigen Familien in Valencias Stadtvierteln Orriols und Torrefiel dort täglich eine warme, nahrhafte Mahlzeit.

La Casa Grande (*lacasagrande.org*), eine Nichtregierungsorganisation, die auf 25 Jahre Erfahrung in Valencia zurückblickt, koordiniert gemeinsam mit SanLucar die Planung und Umsetzung des Projekts. Täglich kümmern sich drei Köche um die Zubereitung und Ausgabe von bis zu 200 Mahlzeiten im »El Puchero«. Eine Sozialarbeiterin informiert die Besucher und kümmert sich um die Koordination mit anderen sozialen Einrichtungen im Viertel. Diese Einrichtungen leiten bedürftige Familien und Personen an »El Puchero« weiter. Das Projekt wird von den SanLucar Freiwilligen im Rahmen unseres Unternehmens-Freiwilligenprogramms und freiwilligen Helfern von La Casa Grande unterstützt.

Die mittel- und langfristigen Ziele von »El Puchero«:

- Wir möchten »El Puchero« zu einem Ort des Austauschs machen, der Menschen mit Projekten und Programmen eine Zukunftsperspektive gibt. Er soll ihnen Möglichkeiten bieten, ihre Situation zu verbessern.

Was sagen SanLucar Stakeholder?

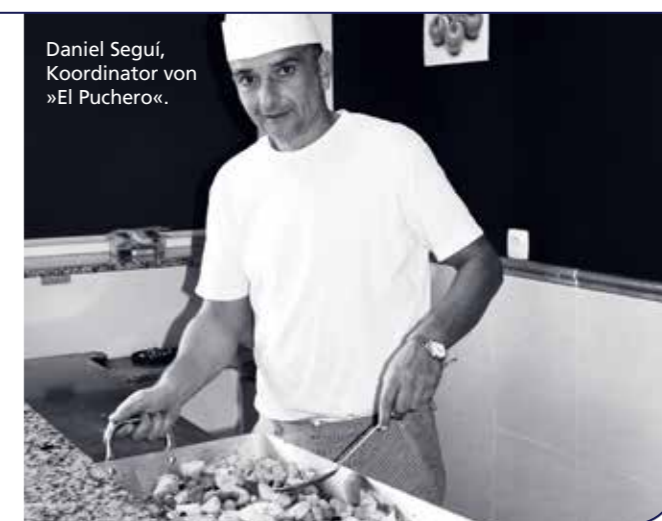
»Die gegenwärtige Wirtschaftslage ist zwar schwierig, doch für uns ist sie auch eine Herausforderung. Die Umsetzung eines sozialen Projekts wie »El Puchero« in der Stadt Valencia ist für uns ein Grund zur Freude. Als wir anfangs erzählten, wer wir waren und was wir vorhatten, glaubte man uns nicht. Die Leute stellten uns viele Fragen, denn Initiativen wie unsere sind hier sehr ungewöhnlich. Bedürftigen Menschen in Valencia eine warme Mahlzeit und frisches Obst zu bieten, ist erst der Anfang. Wir möchten Menschen und ihre persönliche Situation kennenlernen und ihnen dabei helfen, wieder zu träumen und sich auf die Zukunft zu freuen.«

- Wir möchten »El Puchero« zu einem Treffpunkt machen, an dem die Menschen sich zu Aktivitäten treffen und an dem wir ihre Bedürfnisse besser kennenlernen können.
- Wir möchten die Menschen dabei unterstützen, Zugang zum Arbeitsmarkt zu bekommen und Motivation und Selbstwertgefühl zurückzuerlangen.
- Wir wollen zu einer positiven Zukunftsperspektive für die Kinder der von Armut betroffenen Familien beitragen.



Spenden für das Projekt können mit dem Vermerk »El Puchero« auf das folgende Konto eingezahlt werden:

Kontoinhaber: Asociación La Casa Grande
Bank: Banco Mare Nostrum, S.A.
BIC: GBMNESMMXXX
IBAN: ES46 0487 0370 37 9007000183



Daniel Seguí, Koordinator von »El Puchero«.

4.4.3 Der Sozialgarten

Der Sozialgarten in El Puig bei Valencia ist eine Initiative zur Wiederbelebung der traditionellen landwirtschaftlichen Tätigkeit und zur Förderung der sozialen und beruflichen Eingliederung. Die Idee zum Sozialgarten entstand gemeinsam mit dem Rathaus El Puig de Santa Maria und der Organisation Consorci Pactem Nord, die auf die Schaffung und Förderung von Arbeitsplätzen spezialisiert ist.

Das Projekt richtet sich an Arbeitslose und Rentner, die Spaß an der Landwirtschaft haben, ihr Gemüse zur Selbstversorgung anbauen möchten und eventuell durch dieses Projekt ihre Leidenschaft für einen Beruf in der Landwirtschaft entdecken.

Auf einer Fläche von 2.800 m² bauen 40 Familien auf Parzellen zwischen 40 bis 60 m² ihr eigenes Gemüse an. Darunter sind 34 Arbeitslose und sechs Rentner. Sie wurden aus insgesamt 55 Interessenten ausgelost. Auf der Warteliste stehen derzeit neun Interessenten. Unsere Agraringenieure Isabel Truque, José Saorín, Antonio Soría und Nancy Daiss unterstützten die Projektteilnehmer in verschiedenen Workshops, um jede Parzellenfläche optimal zu nutzen. Jedem Neugärtner wird ein Samen- und



Begeisterung auch bei den Kleinsten.

Pflanzenset mit Sorten überreicht, die dem lokalen Klima der Region L'Horta Nord entsprechen: Tomaten, Paprika, Spinat, Blattsalat und mehr, also Gemüse, mit dem man tagtäglich leckere Gerichte zubereiten kann.

SanLucar verfügt ebenfalls über eine Parzelle, die als Vorbild für die Neugärtner dient. Freiwillige von SanLucar und ihre Familien haben sich im Rahmen von Aktivitäten am sozialen Garten beteiligt und beispielsweise Vogelscheuchen und eine Kompostierungsanlage gebaut. Eine der Parzellen dient zu pädagogischen Zwecken und wird für verschiedene Aktivitäten mit Kindern genutzt – denn früh übt sich, wer einen grünen Daumen haben möchte! Der Sozialgarten ist jetzt schon ein Treffpunkt und Ort des Austausches, sodass wir bereits neue Pläne für die nächste Pflanzsaison schmieden.

Der Sozialgarten in El Puig.



Was sagen SanLucar Stakeholder?

»Der Sozialgarten ist für mich eine äußerst bereichernde Erfahrung. Zum einen habe ich die wesentlichen Anbautechniken erlernt. Das alles dank der Agraringenieure von SanLucar und der Kollegen, mit denen ich Erfahrungen und kleine »Geheimnisse« ausgetauscht habe. Zum anderen schätze ich das Verhältnis zu den anderen Kleingärtnern und den Fachleuten. Das hat mir persönlich sehr geholfen als ich wegen gesundheitlicher Probleme eine schwere Zeit durchmachte. Der Garten hat mich von den Ärzten abgelenkt.«

Juan Antonio Muñoz, Kleingärtner im Sozialgarten in El Puig.



Nancy Daiss, CR Project Developer International bei SanLucar und SanLucar Freiwillige in Valencia.



»Es hat mir richtig Spaß gemacht, den Sozialgarten in El Puig zu organisieren und auch als Freiwillige an dem Projekt teilzunehmen. So habe ich viele Stunden nach der Arbeit und am Wochenende im Sozialgarten verbracht, mich als Ausgleich zum Bürojob um das Gemüse gekümmert und mich mit den anderen »Gärtnern« ausgetauscht. Das Projekt hat mir gezeigt, wie motiviert und erfinderisch Menschen werden, wenn man ihnen ein Stück Land, Samen und Setzlinge zur Verfügung stellt. Besonders gefallen haben mir die Schulungen, die meine Kollegen aus der Qualitätsabteilung und ich für die Menschen im Sozialgarten organisiert haben.«

»Ich habe mich aus mehreren Gründen entschieden, mit meiner Familie im Garten mitzuwirken. Zum einen haben wir so ein eigenes Stückchen Garten, das wir pflegen und genießen können. Wir wohnen in Valencia und vermissen ein wenig Grün. Zum anderen bietet die Gartenarbeit auch die Möglichkeit, uns unter der Woche in der Natur aufzuhalten und den Kindern die Bedeutung der Feld- und Handarbeit zu zeigen. Die wird nämlich in der heutigen Gesellschaft nicht besonders geschätzt.«

Laura Mutto, Einkäuferin bei SanLucar und SanLucar Freiwillige im Sozialgarten.



4.4.4 Drei Jahre Unternehmens-Freiwilligenprogramm

Das internationale Freiwilligenprogramm ist innerhalb der letzten drei Jahre zu einem unentbehrlichen Bestandteil der Unternehmenskultur von SanLucar geworden. Es beflügelt den Wissensaustausch und das Interesse an den Kollegen und ihrer Arbeit weltweit. Die Grundwerte von SanLucar werden in ihm gelebt und dadurch noch besser verstanden. Dabei trägt das Programm auch zur persönlichen Entwicklung bei. Die Teilnehmer verlassen ihr gewohntes Lebensumfeld und müssen sich auf neue Situationen einstellen. Es unterstützt unser Vielfaltsmanagement in jeder Hinsicht und ist somit ein Instrument, das nachhaltig wirkt und damit eine Investition, die sich auszahlt.



Motivierte SanLucar Freiwillige.



Foto: Pressestelle Stadt Ettlingen

In den letzten drei Jahren haben wir nicht nur verantwortungsbewusst Obst und Gemüse angebaut, sondern auch...

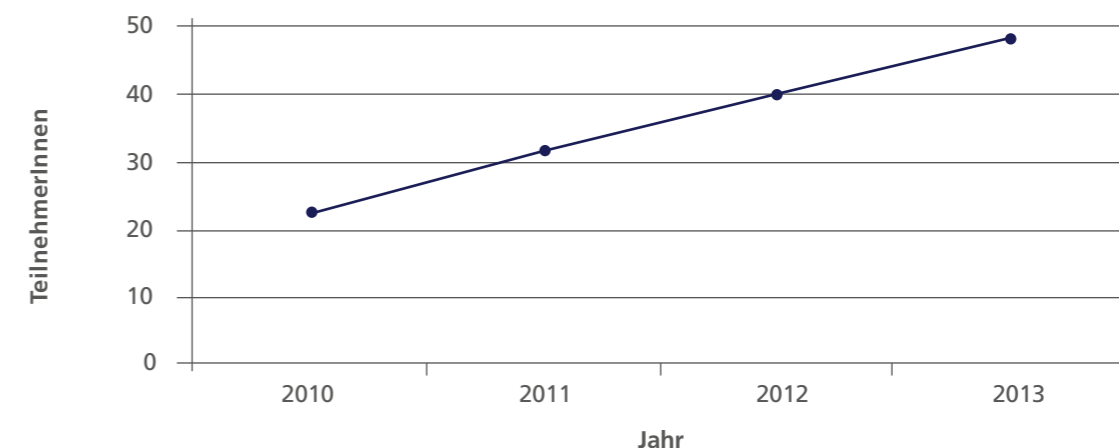
- Kinder und Jugendliche mit Behinderung zum Lachen gebracht.
- jungen Arbeitslosen die Arbeit in der Landwirtschaft gezeigt.
- Jugendliche mit Schulproblemen motiviert.
- Menschen auf die Wiedereingliederung in die Gesellschaft vorbereitet.
- junge Bäuerinnen in den Anden unterstützt.
- von der Ausgrenzung bedrohten Frauen eine ökologische Kunsthandwerktechnik gezeigt.
- zusammen mit unserem Zitrusanbauer Llusar arbeitslose Frauen geschult.
- chilenische Klein Händler mit unseren Kenntnissen unterstützt.
- Straßenkinder in den Townships von Kapstadt betreut.
- südafrikanischen Kunsthandwerkerinnen mit Marketingaktionen geholfen.
- benachteiligten Familien in Valencia täglich eine warme Mahlzeit zur Verfügung gestellt.

Das sind nur ein paar Beispiele. Aber das alles haben wir mit einem Lächeln getan. Doch noch viel schöner ist das Lächeln, das wir von allen zurückbekommen haben.

Mehr als 40 Personen haben sich an den Initiativen im In- und Ausland beteiligt. Neun Freiwillige sind nach Chile, Ecuador und Südafrika gereist. Einige Partner wie Llusar, unsere Familien und unsere Freunde haben diese Erfahrungen geteilt. Unsere Freiwilligen wenden dafür jährlich 2.000 Stunden auf.

Ettlinger Schüler freuen sich über frisches SanLucar Obst und Gemüse.

TeilnehmerInnen am Freiwilligenprogramm



Unser Freiwilligenprogramm wird Jahr für Jahr von den teilnehmenden Organisationen und den Freiwilligen selbst bewertet. So erhalten wir Feedback, das uns dabei hilft, uns stetig zu verbessern. Zusätzlich zu dieser jährlichen Bewertung wurden am 26. und 27. Februar 2013 drei Fokusgruppen mit 21 SanLucar Mitarbeitern durchgeführt. Darunter befanden sich sowohl Mitarbeiter, die sich bereits als Freiwillige engagiert haben, als auch unerfahrene Kollegen. Ziel war es, die verschiedenen Möglichkeiten von Freiwilligenprogrammen zu beurteilen, die Erfahrungen der Freiwilligen zu bewerten und Hindernisse und Chancen zu identifizieren. Die Ergebnisse waren sehr ermutigend: 100 Prozent der Befragten schätzten ihre Erfahrungen und das Programm als sehr positiv ein. Die meisten interessieren sich mehr für langfristige Projekte als für sporadische Aktivitäten und entscheiden sich für Projekte in Verbindung mit der Unternehmenstätigkeit (wie den sozialen Garten), wo jeder sein Wissen beisteuern kann. Die Mitarbeiter bevorzugen Aktivitäten, denen sie zusammen mit der Familie nachgehen können, und schätzen die dafür von SanLucar ermöglichten flexiblen Arbeitszeiten sowie das Engagement der Geschäftsleitung. Anhand dieser Ergebnisse hat SanLucar eine Reihe von Aktivitäten für eine SanLucar Engagement-Woche geplant, die im September 2013 stattfinden wird.

2012 arbeiteten die Freiwilligen Manuel Blicke (Controller) und Patrick Rühlemann (Verkäufer) zusammen mit der FAO (Ernährungs- und Landwirtschaftsorganisation der Vereinten Nationen) in Chile. Dort unterstützten sie die Märkte lokaler Landwirte (die sogenannten »ferias libres«), um die umliegenden Gemeinschaften

zu stärken. Am anderen Ende der Welt, in Kapstadt, halfen Marie Schaper (Brand Designer) und Matthias Lozano (Finanzfachkraft) der südafrikanischen NRO The Homestead, die Lebensbedingungen von Kindern, Jugendlichen und Familien in Townships zu verbessern. Im Rahmen von Erziehungs- und Freizeitaktivitäten widmeten unsere Freiwilligen ihre Zeit den Kindern von The Homestead. Außerdem haben sie mit der Einrichtung einer Facebook-Seite für den Verkauf von Kunsthandwerkprodukten mehreren Familien geholfen, ihre Einnahmen zu verbessern (www.youtube.com/watch?v=Vt7JqXtHaZ4).



Freiwilligenaktivität für Frauen aus den Anden in Ecuador.

Sowohl Marie als auch Matthias hatten zudem Gelegenheit, unsere Farm Rooihogte kennenzulernen, auf der Zitrusfrüchte, Trauben und Steinobst angebaut werden. Die Freiwilligen wirkten eine Woche lang an den sozialen Aktivitäten von Sozialarbeiterin Donnagene mit, die sich um die Kindergärten und die Bibliothek kümmert.

2013 hat SanLucar mit einem neuen Bananenbauprojekt in Ecuador begonnen. Zu den mit der Produktion verbundenen Herausforderungen kommen in Ecuador, wie auch in Südafrika, soziale Probleme. Die lokale Gesellschaft leidet unter sozialen Missständen, gegen die SanLucar von Anfang an vorgehen will. Dazu haben wir den Weg der Sozialentwicklung eingeschlagen und möchten, dass sich die gesamte SanLucar Gemeinschaft an dieser Herausforderung beteiligen kann. Sie soll die Realität vor Ort kennenlernen, Seite an Seite mit unseren Teams, Experten und lokalen Organisationen arbeiten und dabei eine bereichernde Erfahrung machen. Deshalb zielen unsere Freiwilligenprojekte 2013 zu 100 Prozent auf unsere eigenen Anbauflächen ab. Drei Freiwillige werden je einen Monat auf der Farm Rooihogte in Südafrika verbringen, drei weitere Freiwillige auf der Hacienda Magdalena in Ecuador, um vor Ort an den Analysen und Sozialentwicklungsplänen mitzuarbeiten.

Unser vierwöchiges Freiwilligenprogramm ermöglicht es interessierten Mitarbeitern Erfahrungen in einem unserer Anbauländer zu sammeln und vor Ort mit anzupacken. Das Programm fördert das Verständnis und den Austausch innerhalb der Unternehmensgruppe und ist dadurch ein tolles Instrument, das nachhaltig wirkt.

Meist führt das Freiwilligenprogramm zu einer Win-Win-Situation für alle Beteiligten: Die Freiwilligen lernen andere Länder und Kulturen kennen, entwickeln ihre Persönlichkeit weiter und kommen mit einem Koffer, gefüllt mit wertvollen Erfahrungen, zurück nach Hause. Wir sind davon überzeugt, dass Freiwilligenarbeit ein wichtiges Entwicklungsinstrument für die Mitarbeiter ist und eine offizielle Studie – an der wir als Partner teilgenommen haben – bestätigt uns darin. Die Studie von Fundar (Valencianische Stiftung für Solidarität und Freiwilligenarbeit) und der Universität von Valencia belegt, dass Freiwillige ihre Qualifikationen in vielen Bereichen, beispielsweise Teamarbeit, Flexibilität und Selbstbewusstsein verbesserten.

Welche Zukunft hat unser Freiwilligenprogramm? Wir wollen es auf die gesamte SanLucar Gemeinschaft ausweiten. Künftig soll jeder bei SanLucar die Möglichkeit haben, den Menschen auf unseren Farmen und deren Umfeld dabei zu helfen, sich positiv weiterzuentwickeln.



Die Bibliothek auf unserer Farm in Südafrika.

Was sagen SanLucar Stakeholder?



Manuel Blickle, Controller bei SanLucar und SanLucar Freiwilliger in Chile.

»Das Freiwilligenprogramm von SanLucar ist eine wunderbare Kombination aus der Bereitschaft jedes Einzelnen, besondere Anstrengungen zu leisten, und den Möglichkeiten, die ein großes, engagiertes Unternehmen wie SanLucar bietet. Es war für mich eine tolle Erfahrung zu sehen, was wir mit einem bunt gemischten Team erreichen können. So konnte ich alle meine Fähigkeiten in eine gute Sache einbringen und habe persönlich und beruflich viel dazugelernt!«

»Für mich war das Freiwilligenprojekt in Südafrika eine unvergessliche Erfahrung. SanLucar gab mir die Möglichkeit, einen kleinen Einblick in die Regenbogennation zu bekommen und dadurch die kulturellen Hintergründe dieses Landes besser zu verstehen. Besonders beeindruckt hat mich trotz aller sozialen Probleme die Herzlichkeit der Menschen, mit der ich dort empfangen wurde. Während meines Aufenthaltes habe ich unter anderem die NGO The Homestead bei ihren Marketingaktivitäten unterstützt. Ich freue mich sehr darüber zu sehen, dass meine Hilfe »Früchte« getragen hat und die Projekte nun selbstständig von der Organisation weitergeführt werden.«



Marie Schaper, Brand Designer bei SanLucar und SanLucar Freiwillige in Südafrika.

4.5 Mit Früchten Solidarität zeigen

Um ein Zeichen der Solidarität und gegen Lebensmittelverluste zu setzen, haben wir im letzten Geschäftsjahr an allen SanLucar Standorten mit lokalen Einrichtungen Obst- und Gemüsespenden durchgeführt.

2012 und 2013 gingen regelmäßige Spenden an die Einrichtung Segarra en Vall d'Uixó (Castellón) für schwerbehinderte Menschen, an Die Tafel e.V. in Ettlingen, Sozialmärkte in Wien und die Organisation DASYC in Valencia für bedürftige Familien.

In der tunesischen Region El Hamma spenden wir täglich Tomaten an verschiedene lokale Sozialeinrichtungen, wie zum Beispiel das regionale Krankenhaus, das Ausbildungs- und Arbeitszentrum, die Sekundarschule Mohamed Ali, die Sekundarschule Sombat, den Verband Amal (gemeinnütziger Verband zur Unterstützung von hilfsbedürftigen Personen) und den Tunesischen Verband zur Unterstützung geistig Behinderter (UTAIM).

Auch die Patenschaft für das Schulobstprojekt der Pestalozzi- und Carl-Orff-Schule in Ettlingen setzen wir fort. Nach der Probephase von drei Monaten zu Beginn des letzten Schuljahrs haben wir unser Engagement auf das gesamte Schuljahr verlängert. Ab September nimmt SanLucar wieder an der Schulobstaktion teil und liefert den Schülern ihre morgendlichen Vitamine an die Schulbank. Besonders freuen wir uns darüber, dass sich durch unsere Initiative auch andere Unternehmen dem Schulobstprojekt angeschlossen haben.



Schulobstspende in Ettlingen.

Für eine gesunde Ernährung von Kindesbeinen an unterstützen wir am »Día del Corazón« (Tag des Herzens, 13.05.2013) das Valencianische Herz-Institut (INSVACOR) mit frischen Fruchtspießen.

Neben Obst- und Gemüsespenden engagiert sich SanLucar auch bei vielen Veranstaltungen und Initiativen, die sich um Ernährung, Gesundheit und Nachhaltigkeit drehen.

- In Berufsschulen österreichweit wird SanLucar regelmäßig zu Fachtagen eingeladen, damit die Auszubildenden aus erster Hand erfahren können, wie unser Unternehmen funktioniert.
- Das karitative KinderBURGFestival auf der Burg Liechtenstein/Österreich unterstützen wir seit zehn Jahren als Hauptsponsor. Neben Geld- und Sachspenden sensibilisiert ein SanLucar Team Eltern und Kinder vor Ort für das Thema gesunde Ernährung.
- Kindergartenprojekt in Österreich: Kindergartenkindern wird spielerisch gesunde Ernährung beigebracht. Bei »Früchte erraten« (mit verbundenen Augen) oder dem gemeinsam hergestellten Obstsalat (Gruppendynamik) haben wir die Möglichkeit, unsere Produkte zu verkosten. Es gibt auch einen Wettbewerb, bei dem Kinder Früchte für zu Hause gewinnen können.
- Nasch dich schlank: Kochbuch und Ratgeber – das Buchprojekt der bekannten österreichischen Ernährungswissenschaftlerin Ursula Vybiral wurde auch von SanLucar unterstützt. Bei der Buchpräsentation war SanLucar mit frischem Obst dabei.
- Schulgarten in Alzenau bei Frankfurt. Um insbesondere Kindern zu zeigen, was es bedeutet, Obst und Gemüse selbst anzubauen, zu pflegen und frisch zu ernten, unterstützt SanLucar seit April 2013 den neu entstandenen Schulgarten der Karl-Amberg-Schule in Alzenau. Neben Pflanzen und einer ersten Werkzeugausstattung stellt SanLucar den beteiligten Lehrkräften Produktwissen und Rezeptideen für Kinder zur Verfügung.

In 2013/2014...

- analysieren wir auf unserer Farm in Ecuador Sozial- und Umweltaspekte.
- führen wir den Sozialentwicklungsplan basierend auf dem Konzept d.r.e.a.m.s. in Südafrika ein.
- geschieht die vollständige Einführung unseres Talentmanagementsystems und neuer Schulungsprogramme.
- unterstützen wir weiterhin den Sport und gesunde Ernährung an unseren Standorten.
- sind wir als FairCompany auditiert. Dieses Gütesiegel zeichnet Unternehmen aus, die sich für eine gerechte Personalpolitik einsetzen und die Entfaltung junger Talente anhand ausgezeichneter Praktikumsprogramme fördern.
- veranstalten wir SanLucar Engagement-Wochen, an denen sowohl unsere Mitarbeiter als auch deren Familien und unsere Partner an diversen Freiwilligen- und Bildungsaktivitäten teilnehmen können.
- arbeiten wir weiter mit Rentnern und Arbeitslosen in unserem Sozialgarten in El Puig.
- helfen wir mehr als 200 Menschen in Valencia, die in Not leben, in der Suppenküche »El Puchero« nicht nur mit einer warmen Mahlzeit, sondern entwickeln auch Projekte, die deren wirtschaftliche Situation verbessern sollen.



SanLucar bei Sportveranstaltungen in Österreich.

5

Im Einklang mit der Natur

Die Natur ist unser wichtigster Partner. Wir handeln im sorgsamen und verantwortungsvollen Umgang, weil wir uns um die Zukunft von SanLucar und unserer Gemeinschaft kümmern.

5 Im Einklang mit der Natur

5.1 Öko-Innovationen für nachhaltigen Anbau

Der Anbau von Obst und Gemüse muss mit immer weniger Ressourcen realisiert werden, um nachhaltiger zu werden: weniger Fläche und Boden, weniger Wasser, weniger Energie, weniger Pflanzenschutzmittel, weniger Dünger. Öko-Innovationen ermöglichen es uns, Tag für Tag besser zu werden und mehr Umwelteffizienz zu erzielen. So senken wir den Verbrauch natürlicher Ressourcen, indem wir zum Beispiel erneuerbare Energien verwenden. Ein öko-innovatives Unternehmen setzt auf natürliche statt auf künstliche Hilfsmittel und sucht immer die bestmögliche Lösung, ohne die Produktqualität zu beeinträchtigen. Umweltverträglichkeit basiert bei SanLucar auf sieben Grundsätzen:

1. Minimierung des Wasserverbrauchs
2. Erhaltung von Bodenstruktur und Bodenleben
3. Minimierung der Treibhausgasemissionen
4. Minimierung des Strom- und Treibstoffverbrauchs und bevorzugter Einsatz erneuerbarer Energien
5. Nachhaltiger Anbau zum Schutz der Kultur
6. Recycling, Minimierung von Abfällen und professionelles Abfallmanagement
7. Schutz der Artenvielfalt

Seit den Anfangstagen von SanLucar arbeiten wir gemeinsam mit unseren Meisteranbauern an der Einhaltung dieser Grundsätze. 2012 haben wir einen neuen Forschungs- und Entwicklungsplan 2013–2018 für alle Produkte von SanLucar erstellt, der unter anderem einen Fokus auf Öko-Innovation richtet. Eine der drei Hauptaufgaben des Bereiches Forschung, Entwicklung und Innovation bei SanLucar ist es, den Einklang mit der Natur im Auge zu behalten. Die auf Nachhaltigkeit gerichtete Forschungslinie entwickelt neue Methoden für eine optimale Nutzung der Ressourcen. Es geht darum, die gleiche Produktionsmenge und Qualität mit weniger Ressourcen zu erzielen und gleichzeitig die biologische Vielfalt von Ökosystemen zu erhalten. Besser geeignete Sorten, ausgeklügelte Anbausysteme und alternative Behandlungsmethoden nach der Ernte bestimmen einen Teil der Forschungsschwerpunkte bei SanLucar.

Verschiedene Forschungsprogramme widmen sich der Verringerung bzw. Abschaffung des Pflanzenschutzmitteleinsatzes. In unserem Null-Rückstände-Programm bauen wir Zitronen mit null Pflanzenschutzmittelrückständen auf einem Versuchsfeld in Murcia an. Die Zitronen weisen die gleiche optische Qualität auf wie Zitronen aus herkömmlichem Anbau. Aufgrund der positiven Versuchsergebnisse haben wir 2012/2013 die Produktion gemäß dem Null-Rückstände-Protokoll von fünf auf 24 Hektar erweitert.

Produktion gemäß Null-Rückstände-Protokoll	Parzelle 1	Parzelle 2	Verbesserung Parzelle 1	Verbesserung Parzelle 2
Früchte, welche die SanLucar Qualität nicht erfüllen (2012)	9,2 %	31,5 %	70 %	46 %
Früchte, welche die SanLucar Qualität nicht erfüllen (2013)	2,8 %	17 %		
Fläche (2012)	3,5 ha	1,5 ha		
Fläche (2013)	21 ha	3 ha		



Eine weitere unserer Prioritäten ist die Minimierung des Wasserverbrauchs bei der Bewässerung. Mit neuesten Bewässerungssystemen, der Anwendung von kontrolliertem Wassermangel bei den Kulturen, Feuchtigkeitssensoren, Abdrift reduzierenden Bewässerungsdüsen und Unkrautfolien konnten wir bereits sehr große Wassereinsparungen erzielen – seit 2011 über 40 Prozent. Und wir machen weiter Fortschritte.

Andere von uns geförderte Initiativen:

- Pflugtechniken, welche die Bodenstruktur nicht beeinträchtigen und Erosion verringern.
- Zerkleinerung der beim Beschneiden anfallenden Pflanzenabfälle für eine Erhöhung des organischen Materials im Boden und eine Verbesserung der Bodenstruktur.
- Einrichtung und Schutz von ökologischen Korridoren und Grünzonen zugunsten der Bewegungsfreiheit und Erhaltung der lokalen Fauna und Flora.
- Berechnung der CO₂-Bilanz von SanLucar Produkten, Projekte zur Reduzierung und zum Ausgleich.
- Kontinuierliche Reduzierung des Pflanzenschutzmitteleinsatzes durch Minimierung der Behandlungshäufigkeit sowie den Verzicht auf besonders umweltschädliche Produkte.
- Verwendung von biotechnologischen Methoden und Nutzorganismen zur integrierten Schädlingskontrolle.



Sorgfältiger Umgang mit SanLucar Trauben am Point of Sale.

5.2 Nachhaltigkeit in unserer Wertschöpfungskette

Unsere CO₂-Bilanz

2012 erhielten wir die endgültigen Ergebnisse der CO₂-Bilanz für SanLucar Zitronen aus Murcia (Standard PAS2050). Die Analyse ergab 67,97 g CO₂-eq pro kg Zitronen, wobei alle Verpackungsarten berücksichtigt wurden. 49 Prozent der CO₂-Emissionen sind auf den Verpackungsprozess zurückzuführen. Daher konzentrieren sich viele der Verbesserungen, an denen wir aktuell arbeiten, auf diesen Teil der Wertschöpfungskette.

Studien der Universität Murcia und des spanischen Obersten Rates für wissenschaftliche Forschung (CEBAS-CSIC) weisen darauf hin, dass Zitrusfrüchte eine hohe Wachstumsgeschwindigkeit und eine höhere CO₂-Fixierungsrate als viele andere Baumarten aufweisen. Ein Vergleich zwischen der geschätzten Aufnahmekapazität von CO₂ und den berechneten Emissionen ergibt, dass eine Zitrusanlage die Hälfte der generierten Emissionen durch ihre Aufnahmekapazität selbst kompensieren kann.

Die Berechnung der CO₂-Bilanz unserer Zitronen ist einer von vielen Schritten auf dem Weg zu mehr Umwelteffizienz. Mit ihr verfügen wir über ein objektives Messinstrument, das die Effizienz in der Wertschöpfungskette bewertet. Es motiviert uns, unsere Anbauer und Lieferanten, uns weiter zu verbessern.

SanLucar ersetzt Kunststoffverpackungen durch 100% kompostierbaren Recyclingkarton und treibt die Markteinführung der LightweightBox® voran.

Die LightweightBox® ist 5 bis 15 Prozent leichter als herkömmliche Verpackungen. Ihre Herstellung erfordert weniger Rohmaterial und Chemikalien und der Transport erzeugt weniger Emissionen. 2012/13 haben wir unsere eigenen Prognosen übertroffen und eine 54-prozentige Einführung erzielt, was etwa 6 Millionen Stück (Kisten) auf dem europäischen Markt entspricht.

Was das Plastikreduzierungsprogramm für unsere Primärverpackungen betrifft, haben wir in dem Geschäftsjahr 2012/2013 eine Verringerung von rund 183,6 Tonnen Plastik im Vergleich zum Vorjahr bewirkt – fast 19 Prozent mehr als vorgesehen. Wenn wir den geplanten Reduzierungssatz von 20 Prozent für das Geschäftsjahr 2013/2014 beibehalten, könnten wir den Verbrauch um bis zu 220 Tonnen Plastik verringern.



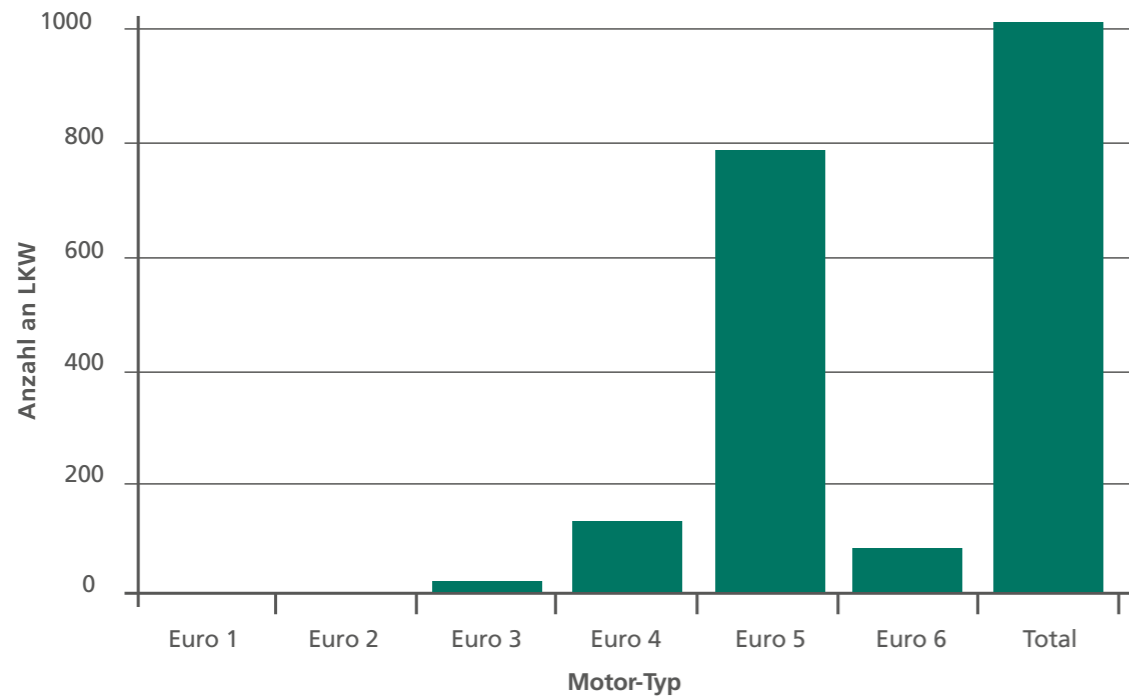
Besonders erwähnenswert ist unsere neue umweltschonende Papiertüte für Tafeltrauben:

- Bei einem jährlichen Durchschnittsverbrauch von rund 4,5 Millionen Tüten haben wir für eine Reduzierung des Plastikverbrauchs von 15 Tonnen gesorgt.
- Füll- und Polstermaterial für Traubenkisten wird durch die Papiertüten ersetzt; 160 t Polyurethanschäum konnten eingespart werden. Auch die Lebensmittelverluste haben sich um 20 Prozent reduziert, da beim Verkauf keine Früchte in der Kiste zurückbleiben.



Hinsichtlich der mit dem Transport verbundenen Emissionen arbeitet unser Logistikteam daran, unsere Informationssysteme zu verbessern, um diese genauer zu kont-

rollieren und Routen zu optimieren. Der Fuhrpark unserer Speditionspartner besteht zu mehr als 80 Prozent aus hocheffizienten LKW (Euro-5- und Euro-6-Motoren).



Unser Frischezentrum in Ettlingen.

Was sagen SanLucar Stakeholder?

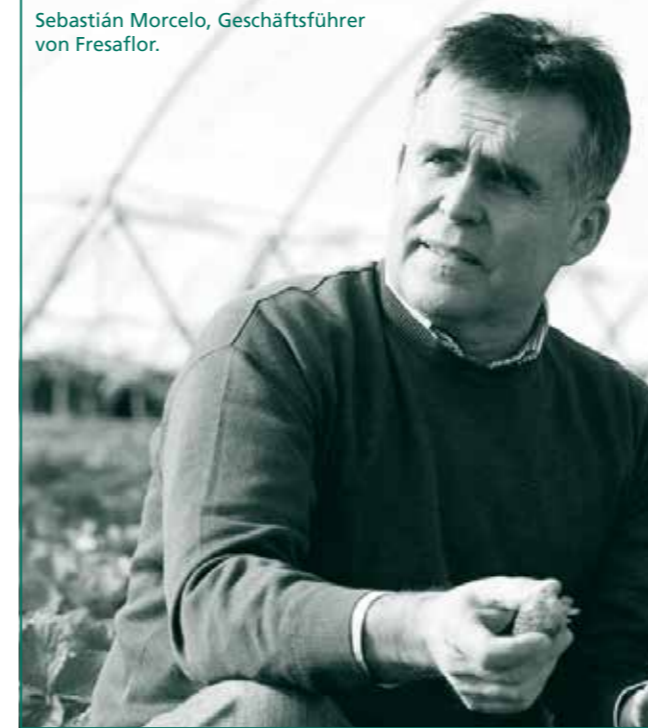
»Der Ressourcen sparende Anbau von richtig schmackhaften Früchten bei gleichzeitiger Erhaltung natürlicher Ökosysteme ist eine globale Herausforderung. Es sind kaum noch neue Gebiete mit guten Boden-, Wasser- und Klimaverhältnissen verfügbar. Außerdem schränkt der Druck, die Agrochemikalien zu reduzieren, die Anbaumöglichkeiten ein. Die Forschung von SanLucar zielt auf kreative Lösungen für diese Herausforderungen ab und sucht aktiv neue, geschmackvollere Sorten, die mit effizienteren Anbaumethoden vereinbar sind und es uns erlauben, unseren Geschmack im Einklang mit der Natur zu entfalten.«

Manuel Madrid,
Leiter der F&E-Abteilung
von SanLucar.



Sebastián Morcelo, Geschäftsführer
von Fresaflo.

»Wir von Fresaflo und unsere Partner setzen auf innovative Methoden für einen nachhaltigeren Anbau. So bauen wir beispielsweise 50 Prozent unserer Himbeeren als Hydrokulturen an und erzielen damit eine 30-prozentige Wassersparnis. Die Hydrokultur sorgt zudem für eine bessere Fruchtqualität und gesündere Pflanzen, wodurch die Anbaubehandlungen auf den Plantagen auf ein Minimum reduziert werden. Beim Erdbeeranbau testen wir seit dem Geschäftsjahr 2012/2013, wie sich ein größerer Pflanzenabstand auf das Pilzbefall-Risiko auswirkt. Wir kennen das Klima, den Boden und die Pflanzen und erforschen tagtäglich neue Innovationen und Tests, um umweltfreundlich anzubauen und Früchte mit ausgezeichneter Qualität und hervorragendem Geschmack zu ernten.«



5.3 Green Office: Sensibilisierung ist entscheidend!

Den Zielen des im letzten Geschäftsjahr begonnen Green-Office-Projekts kommen wir schrittweise näher. Wir setzen dabei auf die Sensibilisierung unserer Mitarbeiter durch kleine aber nachhaltige Aktionen, die dauerhafte Wirkung zeigen. So konnte durch die Einführung einer Sicherheitscode-Funktion an allen Druckern der Ausdruck von Dokumenten um 50 Prozent reduziert werden. Durch unterschiedliche, über das Jahr verteilte Sensibilisierungskampagnen mit Beiträgen in unserem internen Mitarbeitermagazin LucaNova und Aushängen, weisen wir unsere Kollegen auf die verschiedenen Aktionen und die erreichten Ergebnisse hin.

Für eine korrekte Entsorgung und Wiederverwertung der Materialien, die durch unsere Aktivität anfallen, arbeiten wir mit spezialisierten Unternehmen und Organisationen zusammen. Gemeinsam mit der IT-Abteilung suchen wir derzeit nach einer geeigneten Lösung bezüglich der Entsorgung und korrekten Wiederverwertung der Rohstoffe aller außer Dienst gestellten elektronischen Geräten wie Mobiltelefone und Computer.

Unsere IT-Abteilung unterstützt uns nicht nur bei der Entsorgung der elektronischen Geräte, sondern auch beim Energiesparen während des Gebrauchs. Sie führt Informationsveranstaltungen über den energiesparenden Einsatz von

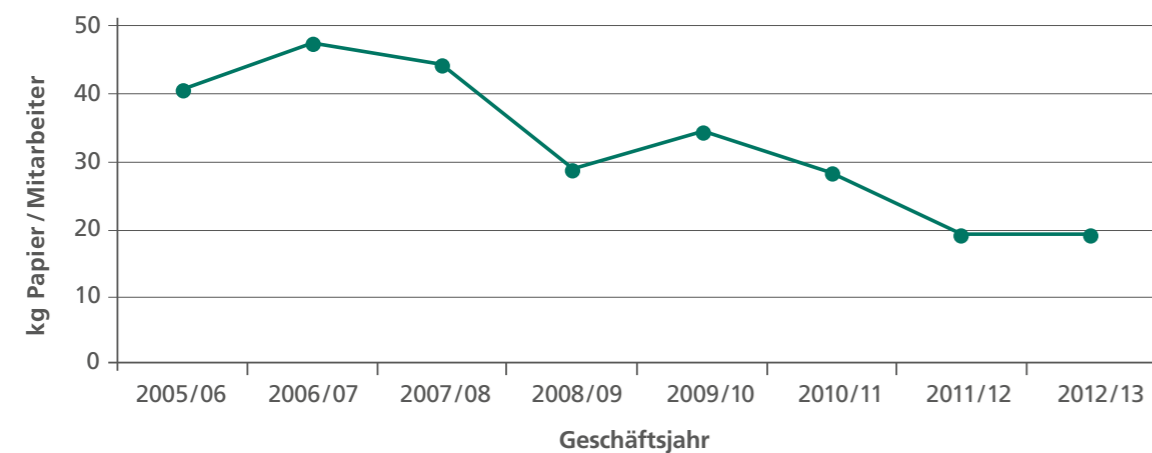
Mobiltelefonen durch und weist darauf hin, dass Computer und Bildschirme bei Feierabend ausgeschaltet werden.

Das neue Office 365 bietet uns die Möglichkeit, unabhängig vom Ort Zugriff auf alle für unsere Arbeit relevanten Informationen zu haben. So können die Server in unserem Datacenter über einen bestimmten Zeitraum ausgeschaltet werden, was eine Energieeinsparung bedeutet.

In 2013/2014 arbeiten wir...

- an der Umsetzung des Forschungs- und Entwicklungsplans 2013–2018 für alle unsere Produkte und Anbaukulturen. Eine der drei Forschungsprioritäten ist »Im Einklang mit der Natur«, um den Anbau noch nachhaltiger zu gestalten.
- weiter daran, unsere Green Office-Ziele zu erreichen.
- weiterhin in multidisziplinären Teams mit unseren Anbaupartnern und Kunden, um die gute Praxis vom Feld bis zum PoS zu fördern und unseren Rohstoffverbrauch und die Auswirkungen auf unsere Wertschöpfungskette zu reduzieren.
- mit Hochdruck daran, unseren CO₂-Fußabdruck mit innovativen und ökologischen Packaging-Projekten, einer nachhaltigeren Logistik und CO₂-Kompensierung in unseren Anbauländern weiter zu optimieren.

Entwicklung des Papierverbrauchs am Standort Puzol



Was sagen SanLucar Stakeholder?

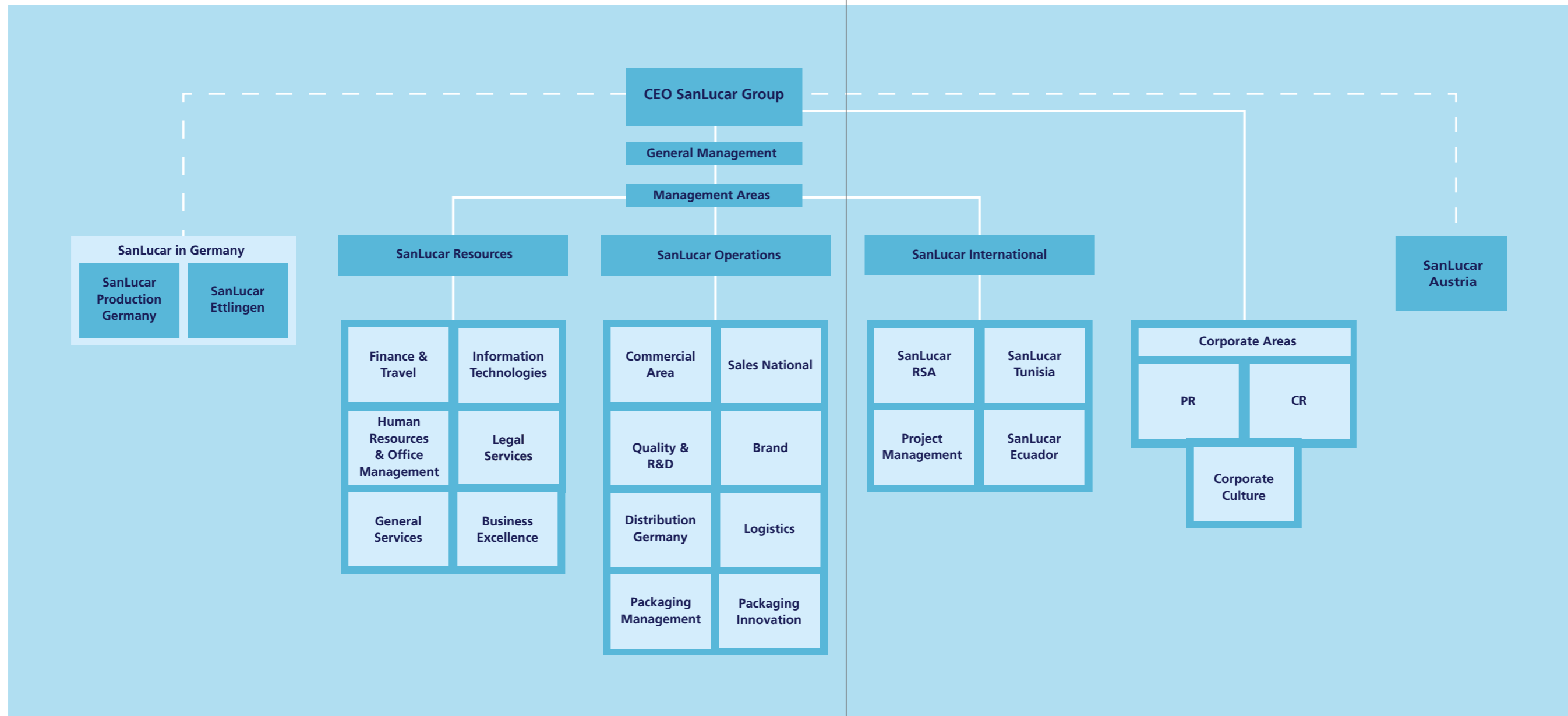
»Das Nachhaltigkeitsteam von GLOBAL 2000, Österreichs führender Umweltschutzorganisation, betreut seit 2009 für die REWE International AG in Österreich die Auslobung von Obst, Gemüse und Eiern mit dem PRO PLANET-Label. PRO PLANET steht für Ressourcen schonenden Anbau und kontrollierte soziale Standards. Seit 2012 ist GLOBAL 2000 in regelmäßigem Kontakt mit SanLucar Spanien, um gemeinsam den Anbau von Zitrusfrüchten (Orangen, Clementinen und Zitronen) aus Spanien aus ökologischer Sicht zu optimieren, damit sie die Kriterien für das PRO PLANET-Label erfüllen. Der Schwerpunkt bei Zitrusfrüchten liegt auf nachhaltiger Wassernutzung. SanLucar arbeitet eng mit GLOBAL 2000 zusammen, um gemeinsam mit seinen Produzenten dieses Ziel zu erreichen. Es werden bis zu zwei Mal jährlich Workshops abgehalten, um die ProduzentInnen dabei zu unterstützen, die richtigen Maßnahmen zur Schonung der knappen Ressource Wasser zu finden und erfolgreich umzusetzen. SanLucar geht damit einen Schritt in die richtige Richtung.«

Anna Geiger,
GLOBAL 2000.



Anhang 1. Unternehmensprofil

Organigramm



MitarbeiterInnen

Anzahl der MitarbeiterInnen (konsolidierte Daten)			
Berufsbezeichnung	Männer	Frauen	Gesamt
Direktion	9	1	10
BereichsleiterInnen	14	4	18
AbteilungsleiterInnen	33	16	49
Fachpersonal	129	56	185
Fachpersonal Einkauf/Verkauf	15	19	34
SachbearbeiterInnen	27	66	93
Lager- und ProduktionsmitarbeiterInnen	293	823	1.116
Auszubildende	4	1	5
Praktikanten und Praktikantinnen	11	15	26
Gesamt	535	1.001	1.536

Spanien Gesamt (alle Firmen)			
Berufsbezeichnung	Durchschnittliche Anzahl der Angestellten		
	Männer	Frauen	Gesamt
Direktion	4	0	4
BereichsleiterInnen	4	2	6
AbteilungsleiterInnen	13	14	27
Fachpersonal	40	36	76
Fachpersonal Einkauf/Verkauf	6	14	20
SachbearbeiterInnen	5	31	36
Lager- und ProduktionsmitarbeiterInnen	3	2	5
Praktikanten und Praktikantinnen	11	14	25
Gesamt	86	113	199

Österreich			
Berufsbezeichnung	Durchschnittliche Anzahl der Angestellten		
	Männer	Frauen	Gesamt
Direktion	1	0	1
BereichsleiterInnen	4	1	5
AbteilungsleiterInnen	0	0	0
Fachpersonal	1	0	1
Fachpersonal Einkauf/Verkauf	3	3	6
SachbearbeiterInnen	0	4	4
Lager- und ProduktionsmitarbeiterInnen	19	4	23
Auszubildende	1	0	1
Praktikanten und Praktikantinnen	0	0	0
Gesamt	29	12	41

Deutschland			
Berufsbezeichnung	Männer	Frauen	Gesamt
Direktion	3	0	3
BereichsleiterInnen	5	0	5
AbteilungsleiterInnen	7	0	7
Fachpersonal	5	3	8
Fachpersonal Einkauf/Verkauf	5	2	7
SachbearbeiterInnen	14	30	44
Lager- und ProduktionsmitarbeiterInnen	19	1	20
Auszubildende	3	1	4
Praktikanten und Praktikantinnen	0	1	1
Gesamt	61	38	99

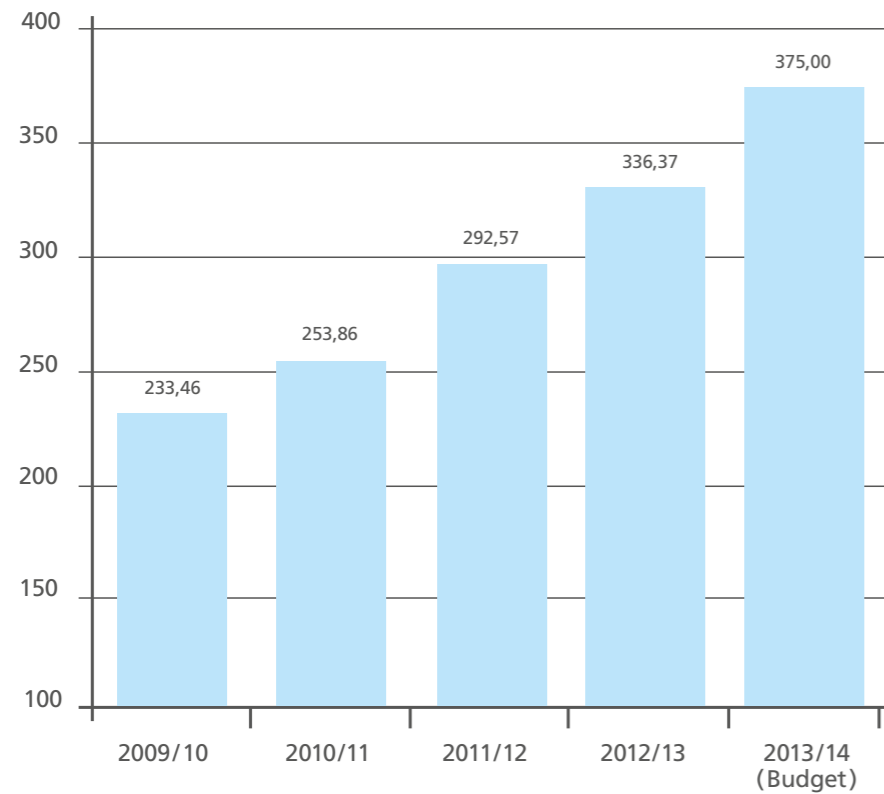
Tunesien			
Berufsbezeichnung	Durchschnittliche Anzahl der Angestellten		
	Männer	Frauen	Gesamt
Direktion	1*	0	1
BereichsleiterInnen	1	0	1
AbteilungsleiterInnen	7	1	8
Fachpersonal	74	17	91
Fachpersonal Einkauf/Verkauf	1	0	1
SachbearbeiterInnen	8	8	16
Lager- und ProduktionsmitarbeiterInnen	76	611	687
Gesamt	168	637	805

Südafrika			
Berufsbezeichnung	Durchschnittliche Anzahl der Angestellten		
	Männer	Frauen	Gesamt
Direktion	1*	1	2
BereichsleiterInnen	1	1	2
AbteilungsleiterInnen	5	1	6
Fachpersonal	9	0	9
Fachpersonal Einkauf/Verkauf	0	2	2
SachbearbeiterInnen	0	2	2
Lager- und ProduktionsmitarbeiterInnen	176	205	381
Gesamt	192	212	404

* Dieselbe Person für Tunesien und Südafrika

Finanzprofil

Verkaufsentwicklung in Mio. Euro



Investitionen, Spenden und Ausgaben in Unternehmensverantwortung (Gesellschaft und Umwelt) in Euro

Land	Seit der Kampagne 2008/2009	2011/12	2012/13
Spanien		177.057	397.115,81
Deutschland			175.297,53
Österreich		50.000	330.061,48
Tunesien	2.180.000	780.000	71.941,99
Südafrika		40.000*	1.882.519,78
Gesamt	2.180.000	1.007.057	2.856.936,59

* Unternehmensaktivität seit April 2012

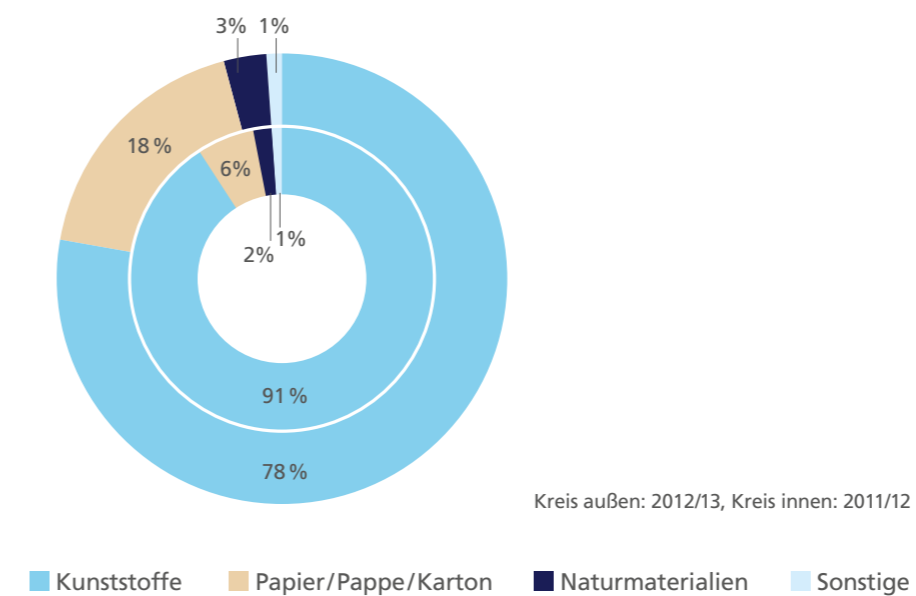
Materialien

Verwendetes Verpackungsmaterial²

Material	Gewicht (t)	
	2011/12	2012/13
Transportpappe	4.095	4.752
Holz	1.877	1.263
Plastik	1.110	1.101
Pappe	751	875
Papier	270	326
Jute	17	40
Glas	7	9
Stroh	0,5	0,5
Bast	0,5	0,4
Kork	0,04	0,05
Stoff	0,03	0,03
Gesamt	8.128	8.367

Zielort des Materials	Verbrauchsverpackung	Transportverpackung	Gesamtmenge
Supermarkt	308	6.311	6.619
Verbraucher	1.352	397	1.749
Gesamt	1.660	6.708	8.386

Materialien, die zum Verbraucher gelangen (Aufteilung nach Gewicht):²



² Daten beziehen sich auf Produkte auf dem deutschen Markt, die unter der Eigenmarke SanLucar verkauft wurden.

Anhang 2. GRI-Tabelle

Verantwortungsbereich	Indikatoren		Ergebnisse der Kampagne 2011–2012 oder Stelle im CR-Bericht	Ergebnisse der Kampagne 2012–2013 oder Stelle im CR-Bericht
	Code	Definition		
Allgemeine Indikatoren				
Geschäftsführung	1.1	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers der Organisation über den Stellenwert der Nachhaltigkeit für die Organisation und im Rahmen ihrer strategischen Ausrichtung.	Vorwort von Stephan Rötzer, Gründer und Inhaber von SanLucar.	
Geschäftsführung	1.2	Beschreibung der wichtigsten Auswirkungen, Risiken und Chancen.	SanLucar verfügt über ein Risikomanagementsystem. Es existieren Risiken bezüglich der Vermarktung, rechtliche Risiken, Imagisrisiken und länderspezifische Risiken (wie zum Beispiel politische Konflikte). Jedes Risiko beinhaltet auch eine Chance in Bezug auf das Management für die konstante Verbesserung. Kapitel 2.5	SanLucar verfügt über ein Risikomanagementsystem und ist sich der direkten und indirekten Auswirkungen bewusst, die das Unternehmen durch Instrumente des nachhaltigen Managements reduziert. Vowort Stephan Rötzer und Kapitel 2
Geschäftsführung	2.1	Name der Organisation.	SanLucar Fruit S.L., zugehörig zur Grupo Consolidado SanLucar Fruit S.L. (SanLucar Group)	
Marke	2.2	Wichtigste Marken, Produkte bzw. Dienstleistungen	Marke SanLucar Andere: Sunnyboy, Sunnyberries, Clemenred. Kapitel 1	
HR	2.3	Organisationsstruktur.	Kapitel 1.3	Kapitel 1 und Anhang 1
HR	2.4	Hauptsitz der Organisation.	Serra Llarga 24, 46530 Puzol	
Ressourcen, Qualität und Commercial Management	2.5	Länder in denen die Organisation tätig ist und Hauptbetriebsstätten angesiedelt sind.	Kapitel 1.2	Kapitel 1
Rechtsabteilung	2.6	Eigentümerstruktur und Rechtsform.	SanLucar Fruit S.L.	
Commercial Management	2.7	Märkte, die bedient werden (einschließlich einer Aufschlüsselung nach Gebieten, abgedeckten Branchen und Kundenstruktur).	Kapitel 1 und 6	Deutschland, Österreich, Frankreich, Spanien, England, Italien, Polen, Holland, Belgien, Tschechien, Slowakei, Luxemburg, Tunesien, Rumänien, Litauen.
HR und Finanzen	2.8	Größe der berichtenden Organisation.	Kapitel 1 und 3 und Anhang 3	Kapitel 1 Anhang Umsatz, Mitarbeiter
Geschäftsführung	2.9	Wesentliche Veränderungen der Größe, Struktur oder Eigentumsverhältnisse im Berichtszeitraum.	Neustrukturierung der Abteilungen und Bereiche von SanLucar, Kauf der Produktionsstätte in Südafrika im März 2012 und der Umzug von unserem Lager von Puzol nach Vall d'Uixó (Castellón) im Mai 2012.	Kauf der Produktionsstätte in Ecuador im Januar 2013; die Produktion und Versuchsparzellen vom Standort Portugal werden nach Spanien und Tunesien verlegt.

Alle	2.10	Im Berichtszeitraum erhaltene Preise.	FIPA Award 2012 Tunesien Anerkennung von ENGAGE und dritter Platz der Codespa Auszeichnung.	Es fand keine Bewerbung zu einem Preis statt.	
CR	3.1	Berichtszeitraum (z. B. Haushaltsjahr/ Kalenderjahr) für die im Bericht enthaltenen Informationen.	Kampagne 2011/2012 (Steuerjahr von Juli 2011 bis Juni 2012).	Kampagne 2012/2013 (Steuerjahr von Juli 2012 bis Juni 2013).	
	3.2	Veröffentlichung des letzten Berichts, falls vorhanden.	Veröffentlichung im September 2011.	Februar 2013.	
	3.3	Berichtszyklus (jährlich, halbjährlich usw.).	Jährlich pro Kampagne.		
	3.4	Ansprechpartner für Fragen zum Bericht und dessen Inhalt.	Anhang 4	Impressum und Kontakte	
	3.5	Vorgehensweise bei der Bestimmung des Berichtsinhalts.	Vielfalt: Unsere Basis für langfristige Stabilität (Vorwort).	Seite 3	
	3.6	Berichtsgrenze (z. B. Länder, Abteilungen, Tochterunternehmen, gepachtete Fabriken, Joint Ventures, Zulieferer).	SanLucar Fruit S.L., SanLucar Deutschland GmbH, SanLucar Import GmbH, SanLucar Vertrieb, SanLucar Obst und Gemüse Handels GmbH, SanLucar Portugal Sociedade Unipessoal LDA und Cinquième Saison SA.	SanLucar Fruit S.L., SanLucar Deutschland GmbH, SanLucar Import GmbH, SanLucar Vertrieb, SanLucar Obst und Gemüse Handels GmbH, La Cinquième Saison SA., SanLucar South Africa (PTY) LTD., SanLucar South Africa Citrus (PTY) LTD., SanLucar Factory, S.L. und SanLucar Tunisia SARL.	
	3.7	Geben Sie besondere Beschränkungen des Umfangs oder der Grenzen des Berichts an.	Es gibt Aktivitäten, die nur in SanLucar Fruit, S.L. realisiert werden.	Der Bericht umfasst die im Indikator 3.6 genannten Unternehmen der Gruppe SanLucar. Alle Daten stammen aus dem unternehmensinternen Controlling.	
	3.8	Die Grundlage für die Berichterstattung über Joint Ventures, Tochterunternehmen, gepachtete Anlagen und ausgelagerte Tätigkeiten sowie andere Einheiten, welche die Vergleichbarkeit der Berichtszeiträume oder der Angaben für verschiedene Organisationen erheblich beeinträchtigen kann.	Die in diesem Bericht enthaltenen Informationen beziehen sich hauptsächlich auf SanLucar Fruit S.L., SanLucar Deutschland GmbH, SanLucar Import GmbH, SanLucar Vertrieb, SanLucar Obst und Gemüse Handels GmbH, SanLucar Portugal Sociedade Unipessoal LDA und Cinquième Saison SA.	Der Bericht wurde um Kennzahlen von Südafrika erweitert und um Portugal verringert, alle Daten sind gekennzeichnet, so dass die Vergleichbarkeit nicht beeinträchtigt wird.	
	3.9	Erhebungsmethoden und Berechnungsgrundlagen für Daten, die für Indikatoren und andere Informationen im Bericht verwendet werden, einschließlich der den Schätzungen zugrunde liegenden Annahmen und Techniken	Die Berechnung der Indikatoren geschieht auf Grundlage unseres internen Managementsystems und dem Protokoll der Global Reporting Initiative.		

CR	3.10	Erläutern Sie, welche Auswirkung die neue Darstellung von Informationen aus alten Berichten hat und warum die Informationen neu dargestellt wurden (z. B. Fusionen/Übernahmen, neue Referenzjahre/zeiträume, Art des Geschäfts, Messmethoden).	Trifft nicht zu, da es das erste Jahr ist in dem wir die GRI Methode für den CR-Bericht anwenden.	Alle Informationen beziehen sich auf dieselbe wesentliche Basis. Bei Abweichungen wird an jeweiliger Stelle darauf hingewiesen.
	3.11	Wesentliche Veränderungen des Umfangs, der Berichtsgrenzen oder der verwendeten Messmethoden gegenüber früheren Berichtszeiträumen.		
	3.12	Der Index gibt in Form einer Tabelle an, an welcher Stelle im Bericht die Standardangaben enthalten sind.	Inhalt CR-Bericht und Tabelle im Anhang.	GRI-Tabelle und Inhaltsverzeichnis.
	3.13	Richtlinien und zurzeit angewendete Praxis werden durch externe Dritte (unter Angabe über das Verhältnis zwischen dem informierenden Unternehmen und dem Prüfer) überprüft und bestätigt.	Dieser Bericht wurde nach dem GRI Standard Version 3.1 selbst überprüft. Die Anwendungsebene A für den Bericht ist vom Unternehmen selbst erklärt worden.	Dieser Bericht wurde nach dem GRI Standard, Version 3.1, selbst überprüft. Die Anwendungsebene A für den Bericht ist vom Unternehmen selbst erklärt worden. Der nächste Bericht wird nach dem GRI Standard, Version 4.0, erarbeitet.
Ressources Area	4.1	Unter Corporate Governance wird hier die Führungsstruktur der Organisation verstanden. Dazu zählen auch Ausschüsse unter dem obersten Leitungsorgan, die für bestimmte Aufgaben, wie z. B. die Erarbeitung von Strategien oder die Aufsicht über die Organisation zuständig sind.	SanLucar hat einen Strategieplan erstellt, in dem die Unternehmensziele definiert werden. Das höchste Führungsorgan besteht aus Stephan Rötzer, Carlos Seguí, Jorge Peris, Santiago Galán und Jaime Olleros (externer Berater). Somit gibt es ein Komitee der Geschäftsleitung, welches sich mindestens einmal im Jahr trifft und sowohl informative als auch beratende Tätigkeiten übernimmt.	Die Geschäftsführung besteht aus Stephan Rötzer, Jorge Peris, Carlos Seguí, Michael Brinkmann, Santiago Galán und Jaime Olleros (externer Berater). Die Geschäftsführung wird von einem Management-Team beraten und unterstützt, das sich aus allen Abteilungen des Unternehmens zusammensetzt. Die Management-Areas besprechen sich alle drei Monate. Die Funktionsweise ist im Komitee-Leitfaden festgeschrieben. Anhang 1
	4.2	Geben Sie an, ob der Vorsitzende des höchsten Leitungsorgans gleichzeitig Geschäftsführer ist. Falls dies der Fall ist, sollten seine Position im Management der Organisation und die Gründe für diese Regelung angegeben werden.	Stephan Rötzer ist CEO, Gründer und Inhaber von SanLucar.	

Ressources Area	4.3	Für Organisationen ohne Aufsichtsrat geben Sie bitte die Anzahl und das Geschlecht der Mitglieder des höchsten Leitungsorgans an, die unabhängig oder keine Mitglieder der Geschäftsführung sind.	Siehe Indikator 4.1 Siehe Anhang 3 des CR-Berichts – Daten über die Mitarbeiter – Zusammensetzung der Komitees der Geschäftsleitung und das der Führungskräfte.	Indikator 4.1 Anhang 1
CR	4.4	Mechanismen für Inhaber von Anteilen und für Mitarbeiter, um Empfehlungen oder Anweisungen an das höchste Leitungsorgan zu adressieren.	Für die Mitarbeiter gibt es eine Vielzahl von Mechanismen in der Zentrale: Plattform für Vorschläge im SA8000, HR, CIA, Arbeitnehmervertretung. In den restlichen Firmen befinden wir uns noch in der Einführungsphase.	Mitsprache-Mechanismen der Hauptzentrale in Puzol (Valencia): 1. innerbetriebliches System, geregelt durch die Zertifizierung SA8000 (Kummerkasten und Mitarbeitervertreter); 2. CIA: Komitee, das sich aus Mitarbeitern verschiedener Abteilungen zusammensetzt; 3. Jährliche Mitarbeiterumfrage zum Arbeitsklima.
Resources Area	4.5	Zusammenhang zwischen der Bezahlung der Mitglieder des höchsten Leitungsorgans, der Direktoren sowie der Führungskräfte (einschließlich Abfindungen) und der Leistung der Organisation (einschließlich der gesellschaftlichen/sozialen und der ökologischen Leistung).	Dieser Aspekt wird im strategischen Plan (welcher momentan erstellt wird) berücksichtigt.	Das Gehalt aller Mitarbeiter der SanLucar Group teilt sich in ein leistungsunabhängiges Basisgehalt sowie einen zielabhängigen Bonus auf. Das System berücksichtigt Unternehmensziele, Abteilungs- und individuelle Ziele, die jährlich neu überprüft werden.
	4.6	Bestehende Mechanismen des höchsten Leitungsorgans zur Vermeidung von Interessenskonflikten.	Dieser Punkt wird im Strategieplan der Unternehmensführung berücksichtigt, der derzeit erstellt wird.	
	4.7	Prozess zur Bestimmung der Qualifikation und Erfahrung der Mitglieder des höchsten Leitungsorgans, unter Berücksichtigung von Geschlecht und anderen Indikatoren für Vielfalt.	Die Bestimmung der Zusammensetzung des höchsten Leitungsorgans und seinen Komitees wird in der Figur unseres CEOs vereint. Derzeit besteht das höchste Leitungsorgan aus sechs Personen (fünf internen und einem externen Berater).	
CR	4.8	Intern entwickelte Leitbilder, interner Verhaltenskodex und Prinzipien, die für die ökonomische, ökologische und gesellschaftliche/soziale Leistung der Organisation von Bedeutung sind sowie die Art und Weise der Umsetzung.	Kapitel 2.2 SanLucar verfügt seit 2011 über eine integrierte Politik welche Aspekte aus den Bereichen HR, Qualität, Umwelt und Nachhaltigkeit enthält.	Kapitel 2

Resources Area	4.9	Verfahren des höchsten Leitungsgorgans zur Überwachung der ökonomischen, ökologischen und gesellschaftlichen/sozialen Leistungsermittlung und -steuerung der Organisation, einschließlich der Überwachung maßgeblicher Risiken und Chancen sowie der Einhaltung international vereinbarter Standards, Verhaltensregeln und Prinzipien.	Jährliche Ausarbeitung und Genehmigung des CR-Berichtes. Die Führungsebene muss die Unternehmenspolitik genehmigen und das integrierte Managementsystem ständig kontrollieren.	Jährlicher CR-Bericht mit Freigabe durch Geschäftsleitung GRI-Indikatoren Integriertes Managementsystem Unternehmenspolitik und SanLucar Ethikkodex
	4.10	Verfahren zur Leistungsbewertung des höchsten Leitungsgorgans selbst, insbesondere im Hinblick auf die ökonomische, ökologische und gesellschaftlich/soziale Leistung.	Dieser Aspekt wird im strategischen Plan (welcher momentan erstellt wird) berücksichtigt.	Alle Mitglieder des höchsten Leitungsgorgans, Direktoren sowie Führungskräfte, sind an einem Führungsbonus beteiligt, bei dem ihre Leistung im Unternehmen in Abhängigkeit der Erreichung der jährlichen Geschäftsindikatoren ausgewertet wird. Dieses Zielsystem wird in internen Arbeitsabläufen widergespiegelt.
Risikokomitee	4.11	Erklärung, ob und wie der Vorsorgeansatz bzw. das Vorsorgeprinzip von der Organisation berücksichtigt werden.	Kapitel 2.5 Das integrierte Managementsystem von SanLucar legt die Mechanismen für exzellentes Management in Bezug auf die Vorhersage von Risiken und die kontinuierliche Verbesserung, fest.	Kapitel 2
CR	4.12	Extern entwickelte ökonomische, ökologische und gesellschaftlich/soziale Vereinbarungen, Prinzipien oder andere Initiativen, welche die Organisation unterzeichnet bzw. denen sie beigetreten ist.	Unterzeichnung des Global Compact; Unterzeichnung des Vielfaltplans Kapitel 2.4 und 5	United Nations Global Compact, 2011 Die Charta der Vielfalt in Spanien, 2011 Vereinbarung gegen Lebensmittelverschwendung (Food Waste), 2012 Vereinbarung gegen Gewalt an Frauen, 2012
CR und Resources	4.13	Mitgliedschaft in Verbänden (wie z. B. Branchenverbänden) bzw. nationalen/internationalen Interessenvertretungen.	Kapitel 2.4 Kapitel 5.1	Mitgliedschaft bei UPJ e.V. Deutschland, respACT Österreich Kooperationen: Die Tafeln e.V. Ettlingen (Deutschland), Rathaus El Puig (Valencia), Consorci Pactem Nord (Valencia), Asociación La Casa Grande (Valencia), The Homestead, Kapstadt (Südafrika). Kapitel 4.5

CR	4.14	Liste der von der Organisation einbezogenen Stakeholder-Gruppen.	Im Juli 2010 hat SanLucar eine Stakeholderanalyse durchgeführt, welche im April 2012 in einem Workshop mit UPJ überprüft und verbessert wurde. So planen und archivieren wir alle Protokolle des Stakeholderdialoges und integrieren sie in unser Managementsystem SA8000.	Die Stakeholder werden nach dem »Von innen nach außen-Modell« und nach Unternehmensstandorten ausgesucht. Kapitel 3
	4.15	Grundlage für die Auswahl der Stakeholder, die einbezogen werden sollen.	Siehe Vorwort und Kapitel 2.3	
	4.16	Ansätze für die Einbeziehung von Stakeholdern, einschließlich der Häufigkeit der Einbeziehung unterschieden nach Art und Stakeholder-Gruppe.	Kapitel 2.3 Kapitel 3 Kapitel 4 Kapitel 5 Kapitel 6	
	4.17	Wichtige Fragen und Bedenken, die im Dialog mit Stakeholdern aufgeworfen wurden, und Angaben, wie die Organisation auf diese Fragen und Bedenken – auch in der Berichterstattung – eingegangen ist.	Kapitel 7	
Wirtschaftliche Indikatoren				
Finanzen	EC1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert, einschließlich Einnahmen, Betriebskosten, Mitarbeitergehältern, Spenden und anderer Investitionen in die Gemeinde, Gewinnvortrag und Zahlungen an Kapitalgeber und Behörden (Steuern).	Siehe Anhang 3	Anhang 1
CR	EC2	Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Aktivitäten der Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen.	Messung des Kohlenstoffabdrucks unserer Produkte, angefangen mit unseren Zitronen. Klimatische oder meteorologische Veränderungen, inklusive folgender Risiken: Gewitter, Umgebungstemperatur, Wasserverfügbarkeit, gesundheitliche wie auch produktionsbedingte Einflüsse auf Arbeitskräfte. Alle diese Risiken sind im SanLucar Risikomanagementsystem mit aufgenommen.	Die Risiken des Klimawandels sind Bestandteil unseres Risikomanagements, da aus der Veränderung des Klimas direkte und indirekte mögliche wirtschaftliche Folgen für uns entstehen können. Kapitel 5.2

HR	EC3	Umfang der betrieblichen sozialen Zuwendungen.	Pensionsplan, Lohnzuschläge bei schulischer Weiterbildung, ärztliche Versicherung und andere soziale Vorteile für die Mitarbeiter. Siehe Kapitel 3 und 5.3	Kapitel 4.1 und 4.3
Finanz- und Rechtsabteilung	EC4	Bedeutende finanzielle Zuwendungen der öffentlichen Hand.	Subventionen öffentlicher Einrichtungen. Vom Gesundheitsministerium, Ministerium für Soziales und Staatssekretär für Gleichheit für die Einführung des Gleichberechtigungsplans -> 7.740 Euro. Vom VEX (Valencianisches Institut für Export) und vom Ministeramt für Landwirtschaft, Fischerei und Ernährung zur Unterstützung beim Export und der Einführung einer internationalen Marke -> 90.430,72 Euro.	Tunesien: Der tunesische Staat subventioniert 12% des Investitionsbetrages. Somit belief sich die Subvention auf 993.000 DT (450.000 Euro).
HR	EC5	Spannbreite des Verhältnisses des Standardeintrittsgehalt nach Geschlecht zum lokalen Mindestlohn an wesentlichen Geschäftsstandorten.	SanLucar orientiert sich an Gehaltstabellen von Kollektivverträgen. Falls diese nicht vorhanden sind, orientieren wir uns an üblichen berufsabhängigen Gehältern des jeweiligen Landes. Um an qualifiziertes Personal zu gelangen, überbietet SanLucar häufig dieses Gehalt.	Standort Tunesien: Im Durchschnitt liegt das Gehalt 151% über dem landesüblichen Mindestgehalt, Anwendung auf 100% der Mitarbeiter. Standort Südafrika: Im Durchschnitt liegt das Gehalt 15% über dem landesüblichen Mindestgehalt, Anwendung auf 100% der Mitarbeiter. Standort Spanien: Die Gehaltstabellen von SanLucar hängen von den Tarifverträgen, den Kenntnissen und der Erfahrung jeder Person ab. Die Durchschnittsgehälter liegen über den im Tarifvertrag festgelegten Löhnen. Standort Deutschland: Es gibt keine Tarifverträge in der Branche, deshalb orientiert sich SanLucar an den üblichen berufsabhängigen Gehältern. Standort Österreich: Es gibt kein Standardeintrittsgehalt. Die Gehälter sind individuell, entsprechend der Einschätzung durch den Geschäftsführer. Sie liegen deutlich über den kollektivvertraglichen Mindestlöhnen.

Resources Area und SanLucar International	EC6	Geschäftspolitik, Geschäftspraktiken und Anteil der auf Zulieferer vor Ort entfallenden Ausgaben an wesentlichen Geschäftsstandorten.	Das Unternehmen hat festgelegte Qualitätsspezifikationen für Obst und Gemüse. Der Einkauf unserer Produkte geschieht in 34 verschiedenen Ländern und nur von Lieferanten, die nach unseren Kriterien homologiert wurden. Ein Lieferant wird nur unter Vertrag genommen, wenn er unsere Kriterien erfüllt und unser Qualitätsniveau garantieren kann. Die Materialien für den Ablauf der Unternehmenstätigkeit und der Produktion werden im jeweiligen Land eingekauft, unter Beachtung des Preis/Leistungs-Verhältnisses. Immer wenn die Verfügbarkeit gewährleistet und der Preis angemessen ist, werden lokale Zulieferer bevorzugt. Dies ist in der Firmenpolitik festgelegt.	SanLucar ist ein transnationales Unternehmen, das international seine Produkte einkauft. Unsere Geschäftsaktivitäten werden international von Sozialprogrammen begleitet, die einen Beitrag zur gesellschaftlichen Entwicklung, Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Ausbildung leisten. Anteil der Zulieferer vor Ort (Volumen): Tunesien: 66%, Südafrika: 95%, Spanien: 95%, Deutschland: 95%; Kapitel 4.4
HR	EC7	Verfahren für die Einstellung von lokalem Personal und Anteil von lokalem Personal in leitenden Positionen an wesentlichen Geschäftsstandorten.	SanLucar gibt lokalen Vertragsabschlüssen immer Vorrang und fördert den kulturellen Austausch. Alle Führungskräfte sind lokal angestellt. Kapitel 3	SanLucar gibt lokalen Vertragsabschlüssen immer Vorrang und fördert den kulturellen Austausch. Alle Führungskräfte sind lokal angestellt.
Resources Area und SanLucar International	EC8	Entwicklung und Auswirkung von Infrastruktur- und Dienstleistungsinvestitionen, die vorrangig im öffentlichen Interesse erfolgen, sei es in Form von kommerziellem Engagement, durch Sachleistungen oder durch pro-bono-Arbeit.	Siehe Anhang 3 und Kapitel 5; Mehr als 4% unserer Investitionen in Tunesien waren Investitionen im Bereich Unternehmensverantwortung. Die Investitionen in die Verbesserung der Infrastruktur, Sozialleistungen der Mitarbeiter und der lokalen Gemeinde werden im Rahmen der Sozialpolitik SanLucars durchgeführt.	Spanien: Eröffnung und Betrieb von »El Puchero«, einer Suppenküche in Valencia (Geldspende: 21.891,71 Euro). Tunesien: Spende von Tomaten an verschiedene Einrichtungen am Standort (100.000DT; 45.000 Euro). Südafrika: Obstspenden für die Mitarbeiter (19.500 Euro, 2% der Gesamtinvestition), Renovierung der Mitarbeiterwohnungen und Trinkwasseraufbereitung für den Betrieb (150.000 Euro, 7,5% der Gesamtinvestition). Deutschland: Obstspenden an Schulen und »Die Tafeln e.V.«, Ettlingen (3.500 Euro), Geldspende an Onkologische Kinderklinik und Freundeskreis für Suchtkranke in Karlsruhe (1.500 Euro). Österreich: SanLucar Charity Golfturnier; der Erlös wird an lokale gemeinnützige Vereine, Opfer der Hochwasserkatastrophe 2013 und Personen mit Down-Syndrom gespendet (80.300 Euro). Kapitel 4.1, 4.2, 4.3, 4.4

Resources Area	EC9	Verständnis und Beschreibung von Art und Umfang wesentlicher indirekter wirtschaftlicher Auswirkungen.	SanLucar erarbeitet für alle Produktionsprojekte einen Business Plan, der wirtschaftliche Auswirkungen berücksichtigt. In dem wir die ökonomischen Folgen mit Hilfe unseres Risikomanagementsystems messen, machen wir eine erste Annäherung bezüglich der indirekten wirtschaftlichen Auswirkungen. Positiv: Arbeitsschaffung in der Region, Export (Eingang von Divi- sen) Unternehmenssteuer. Negativ: Falls wir negative Auswirkungen entdecken, setzen wir Maßnahmen ein, um die Auswirkungen in indirekte positive Effekte umzuwandeln.	Für alle Produktionsprojekte erarbeitet SanLucar einen Business Plan, der wirtschaftliche Auswirkungen berücksichtigt. Dieser Plan wertet die positiven Auswirkungen wie die Schaffung von Arbeitsplätzen oder die Entwicklung der lokalen Wirtschaftssektoren (Plan zur sozialen Entwicklung) aus und versucht, etwaige negative Effekte zu reduzieren. Kapitel 4.4
Indikatoren zum Umweltschutz				
Packaging und Controlling	EN1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen.	Siehe Anhang 3	Anhang 1
	EN2	Anteil von Recyclingmaterial am Gesamtmaterialereinsatz.	Siehe Anhang 3 Die Materialien, die an die Supermärkte gehen, werden von diesen nach den vor Ort gültigen Systemen recycelt. Das Material, das direkt an den Konsumenten geht (etwa 20%), wird zum größten Teil recycelt. Das hat eine Studie über den Konsum in Deutschland und Österreich (unsere Hauptmärkte) ergeben.	Wir verwenden für unsere Verpackungsmaterialien kein Recyclingmaterial, achten aber darauf, dass die Materialien – sollte es sich um Karton und Papier handeln – aus erneuerbaren und zertifizierten Beständen stammen.
Finanzen und Verantwortliche der Einrichtungen in Zentralen und Filialen	EN3	Direkter Energieverbrauch, aufgeschlüsselt nach Primärenergiequellen.	SanLucar Fruit -> 427.159 kWh SanLucar Österreich -> 430.003,76 kWh Deutschland: elektrische Energie vom 01.01.2012 bis zum 30.06.2012 in Ettlingen: 427.440 kWh Gasverbrauch vom 01.01.2012 bis zum 30.06.2012 in Ettlingen 25.543 m ³ Tunesien: 768 ÖE (Öleinheit)/Jahr in Gasenergie (Tonnen/Jahr oder Nm ³ /Jahr) 700 kg/Jahr (nur für Kantine).	Spanien: 307.782 kWh (Strom) für Büro, 195.377 kWh (Strom) für Lagerfläche. Tunesien: 13.064 kWh (Strom) für Büro, 1.032.996 kWh (Strom) für Produktion; 15.930 l (Kraftstoff) für Büro, 104.183 l (Kraftstoff) für Produktion. Südafrika: 78.827l (Kraftstoff) für landwirtschaftlichen Fuhrpark, 1.596.000 kWh (Strom). Deutschland: 1.065.980 kWh (Strom), 45.516 m ³ (Gas). Österreich: 430.000 kWh (Strom).
	EN4	Indirekter Energieverbrauch, aufgeschlüsselt nach Primärenergiequellen.	Gas, CO ₂ (genutzt für den Anbau): 2.353 Tonnen/Jahr.	1.001.260 m ³ (CO ₂) für Produktion.
	EN16	Gesamte direkte und indirekte Treibhausgasemissionen nach Gewicht.	Dieser Indikator wird derzeit aufgrund fehlender Informationen nicht berichtet.	
	EN17	Andere relevante Treibhausgasemissionen nach Gewicht.		

Alle Abteilungen	EN5	Energieeinsparung durch umweltbewussten Einsatz und Effizienz.	2011 wurde zum ersten Mal ein Audit zum Thema Energieeinsparung in Tunesien durchgeführt.	Deutschland: Bewegungsmelder für die Lampen in den Toiletten und auf den Gängen.
	EN6	Initiativen zur Gestaltung von Produkten und Dienstleistungen mit höherer Energieeffizienz und solchen, die auf erneuerbaren Energien basieren sowie dadurch erreichte Verringerung des Energiebedarfs.	Siehe Kapitel 7	Dieser Indikator wird derzeit nicht berichtet.
Resources Area und Logistikabteilung	EN7	Initiativen zur Verringerung des indirekten Energieverbrauchs und erzielte Einsparungen.	SanLucar bevorzugt die Nutzung von Telefon- und Videokonferenzen, um Kosten und Reisewege einzusparen. Dadurch senken wir auch unseren globalen CO ₂ -Fußabdruck. Die SanLucar Reisepolitik gibt vor, dass sich die Kollegen untereinander absprechen und bei gemeinsamen Meetings und Reisen zusammen fahren. Dazu werden wir in diesem Jahr die Internetplattform »Carpooling« (Mitfahrgelegenheit) einführen. Unsere Mitarbeiter werden über die Möglichkeiten der öffentlichen Verkehrsmittel informiert, dabei wird dem Zug vor dem Flugzeug Vorrang gegeben. Bei den Flügen werden diese mit den wenigsten Zwischenstopps ausgewählt. Bei den Unterkünften achten wir darauf, dass sich das Hotel und die Restaurants in der Nähe der Veranstaltungen befinden. Die Reisenden werden im Voraus über die örtlichen Gegebenheiten informiert, um unnötige Wege zu vermeiden. Die Nutzung unseres Carpooling-Systems wird unseren Emissionsausstoß beim Weg zur Arbeit verringern. Beim Warentransport achten wir immer auf Transportdienstleister, die Initiativen im Bereich Energieverbrauch haben.	Beschaffungslogistik (lokaler Einkauf der Materialien -> Indikator EC6) Transport (LKW-Transporte, Seefracht, Schifffracht) Einsatz CO ₂ -effizienter Fahrzeuge bei der Distribution Reisepolitik Berechnung CO ₂ -Fußabdruck von Zitronen aus Spanien
Finanzen und Verantwortliche der Einrichtungen in Zentralen und Filialen	EN8	Gesamtwasserentnahme, aufgeteilt nach Quellen.	Wasserverbrauch bei SanLucar Fruit SL ->2.618 m ³ Wasserverbrauch in Ettlingen vom 01.01.bis 30.06.2012 ->559 m ³ Wasserverbrauch in Tunesien ->101.185 m ³ /Jahr, hauptsächlich für Bewässerung; Kapitel 7	Spanien: 1.503 m ³ (Büro), 5.240 m ³ (Lager). Tunesien: 251 m ³ (Büro), 925.517 m ³ (Bewässerung). Südafrika: 770.000 m ³ . Deutschland: 1.194 m ³ (Frischwasser), 10.652 m ³ (Niederschlagswasser). Österreich: dieser Indikator wird derzeit nicht berichtet (ab nächster Kampagne).

Qualität und SanLucar International	EN9	Wesentlich von Entnahme betroffene Wasserquellen.	In Tunesien wurde eine Studie zu Umweltauswirkungen durchgeführt. Die Studie gibt geeignete Bedingungen zur Sicherstellung der Nachhaltigkeit an, wie z.B. die Nutzung des Grundwassers.	Südafrika: Mit dem Kauf der Anbaufläche haben wir Wasserrechte für 7.000 m³/ha/Jahr mit erworben. Es handelt sich dabei um Flusswasser, das für die Bewässerung der Kulturen, das Packhaus und die Mitarbeiterwohnungen verwendet wird. Das Wasser wird zu Trinkwasser aufbereitet. Tunesien: Das Wasser wird aus Brunnen bezogen, die von der Regierung kontrolliert und verwaltet werden.
	EN10	Anteil in % und Gesamtvolumen an rückgewonnenem und wiederverwendetem Wasser.	30% des Wassers unserer Bewässerungsanlagen in Tunesien bestehen aus wiederverwertetem Wasser (Drainagewasser). Die Anwendungsfläche zieht sich über 21 Hektar (fast über 50% der Gesamtfläche). So nutzen auch viele unserer Anbauer das Regenwasser, welches durch ein spezielles Kanalisationssystem von den Gewächshausdächern an die Bewässerungsanlagen weitergeleitet wird.	Tunesien: Die Aufbereitung und Wiederverwendung des Bewässerungswassers ist in 100% der Anbaufläche etabliert. Südafrika: System wird nicht angewandt, da es sich hier um Freilandkulturen im Boden handelt.
	EN11	Ort und Größe von Grundstücken in Schutzgebieten oder an Schutzgebiete angrenzenden Zonen. Ort und Größe von Grundstücken in Gebieten mit hohem Biodiversitätswert, außerhalb von Schutzgebieten oder daran angrenzend. Relevant sind Grundstücke, die im Eigentum der Organisation stehen oder von ihr gepachtet oder verwaltet werden.	Unsere Finca in Portugal, die sich größtenteils der Untersuchung neuer Sorten widmet, befindet sich innerhalb des Naturparks Parque Natural do Sudoeste Alentejano e Costa Vicentina, im Südwesten mit einer Ausdehnung von 110 km² und einer Gesamtfläche von 74.414,89 ha, von der 56.952,79 ha Landfläche sind. Die Finca dehnt sich über 22 ha aus und befindet sich in Herdade da Bica, 7630-736 Zambujeira do Mar, Portugal. Die Zone wird traditionell für die Landwirtschaft genutzt.	Mit der Auflösung des Standorts Portugal im Juni 2013 befindet sich keine unserer Anbauflächen in Schutzgebieten oder grenzt an diese an.
CR	EN12	Beschreibung der wesentlichen Auswirkungen von Aktivitäten, Produkten und Dienstleistungen auf die Biodiversität in Schutzgebieten und in Gebieten mit hohem Biodiversitätswert außerhalb von Schutzgebieten.	SanLucar stellt keine Bedrohung für die in der Roten Liste der IUCN (International Union for Conservation of Nature) und nationalen Listen enthaltenen Gattungen dar. Unsere Aktivität wird gemäß dem Standard von Global G.A.P. ausgeführt. Des Weiteren setzen wir zusätzliche Maßnahmen ein, um minimale Auswirkungen zu gewährleisten, mit dem Schwerpunkt auf geschützte Lebensräume. Indikator EN11 und EN13 Kapitel 7.1	SanLucar stellt keine Bedrohung für die in der Roten Liste der IUCN (International Union for Conservation of Nature) und nationalen Listen enthaltenen Gattungen dar. Unsere Aktivität wird gemäß dem Standard von Global G.A.P. ausgeführt.

CR	EN13	Geschützte oder wiederhergestellte natürliche Lebensräume.	Kapitel 7.1 und Interview mit Giuliano	Keine konkrete Aktivität in dieser Kampagne vorhanden.
	EN14	Strategien, laufende Maßnahmen und Zukunftspläne für das Management der Auswirkungen auf die Biodiversität.		Momentan sind keine konkreten Maßnahmen angedacht. Der kontrollierte Anbau von SanLucar beinhaltet die Erhaltung der Biodiversität.
	EN15	Anzahl der Arten auf der Roten Liste der IUCN und auf nationalen Listen, die ihren natürlichen Lebensraum in Gebieten haben, die von der Geschäftstätigkeit der Organisation betroffen sind, sortiert nach Bedrohungsgrad.		Keine
Qualität, CR, IT, Controlling und Logistik	EN18	Initiativen zur Verringerung der Treibhausgasemissionen, und erzielte Ergebnisse.	SanLucar hat den CO ₂ -Fußabdruck seiner Zitronen aus Murcia gemessen und wird die entsprechende Menge CO ₂ in Gramm während der nächsten Kampagne überprüfen. In 2011 wurde damit begonnen, ein Kontrollsystem für die Logistik einzuführen, das die zurückgelegten Kilometer auswertet. SanLucar wertet die mit dem Flugzeug zurückgelegten Kilometer aus. So registriert unser Reiseanbieter seit März 2012 die gesamten zurückgelegten Kilometer. Kapitel 3.4 und 7	Kapitel 5.2
Qualität, CR und Verantwortliche der Einrichtungen in Zentralen und Filialen	EN19	Emissionen von Ozonabbauenden Stoffen nach Gewicht.	SanLucar hat in dieser Kampagne die alten Kühlkammern, die R22 benutzten, gegen neue, mit NH3 betriebene Kühlkammern (flüssiges Ammoniak) erneuert. Es handelt sich dabei um eine Kühlfähigkeit, die eine verstärkte Vorsorgekontrolle bezüglich der Arbeitsschutzsicherheit verlangt. Jedoch sind die Umweltauswirkungen auf die Ozonschicht und auf den Treibhauseffekt geringer.	SanLucar verwendet nur Kühlanlagen, die dem neusten Standard entsprechen. Indikator EN20
	EN20	NO _x , SO _x und andere wesentliche Luftemissionen nach Art und Gewicht.		Unsere Aktivitäten sind im Wesentlichen natürlich und nicht industriell, daher ist unser Beitrag zu den NO _x und SO _x verhältnismäßig gering. Unsere Kühlanlagen im Logistikzentrum in Ettlingen werden mit Wasser und Salz betrieben. Unsere Spediteure unterzeichneten unsere Verpflichtung mit der Umwelt (enthalten im Ethikkodex).

Resources Area (administrative Daten), Qualität und SL International (Produktionsdaten)	EN21	Gesamte Abwassereingleitungen nach Art und Einleitungsort.	Die Abwässer unserer Bürogebäude werden in das städtische Abwassernetz eingeleitet. Die Dosierung und Konzentration der Düngemittel werden gemäß dem Bedarf der Pflanze, des Bodens und den Klimabedingungen angepasst, um eine Überdosis zu vermeiden. Außerdem gibt es Maßnahmen zur Verringerung des Sickerwassers (Global G.A.P.). Der Boden der Lagerhallen ist immer versiegelt und abgegrenzt, um eine Einwaschung in den natürlichen Boden zu vermeiden. Es sind keine Daten über das Abwasservolumen registriert.	<p>Spanien: Das Abwasser wird in das städtische Abwassernetz eingeleitet.</p> <p>Südafrika: Das Abwasser aus den Bürogebäuden und den Mitarbeiterwohnungen wird durch eine betriebseigene Biokläranlage gereinigt und danach dem Fluss zugeführt. In der Packhalle entstehen keine Abwässer, die mit chemischen Substanzen belastet sind.</p> <p>Tunesien: Es werden 8l/Sekunde Drainagewasser aus den Gewächshäusern aufgefangen und zur Wiederverwendung aufbereitet. Das Abwasser wird in einen dafür vorgesehenen Kanal geleitet.</p> <p>Deutschland: Das Abwasser wird in das städtische Abwassernetz eingeleitet (1.194 m³).</p> <p>Österreich: Das Abwasser wird in das städtische Abwassernetz eingeleitet.</p>
	EN22	Gesamtgewicht des Abfalls nach Art und Entsorgungsmethode.	SanLucar trennt Müll in allen Unternehmensfilialen. Mit dem Umzug unseres Lagers von Puzol nach La Vall d'Uixó im Mai 2012 wurde ein Recycling-Service damit beauftragt, Karton, Holz, Film, Bänder und Kantenschutz zu trennen. Die Information über das Gewicht von Rückständen in La Vall d'Uixó wird im nächsten Bericht aufgelistet. In Tunesien wurden Lagerungsbereiche erstellt für Karton, Plastik und Holz, das an ein autorisiertes Recyclingunternehmen verkauft wird. Das Plastik der Gewächshäuser wird an ein Recyclingunternehmen übergeben, sobald die dafür vorhandene Lagerzone ausgelastet ist. Die Holz-Paletten werden wiederverwendet. Kapitel 7.	In allen Unternehmensfilialen findet Mülltrennung statt. Die Entsorgung des Mülls wird entweder durch autorisierte Unternehmen übernommen oder durch die städtische Müllentsorgung. Behälter, die kontaminierende Stoffe enthalten, werden durch die Lieferanten abgeholt und entsorgt.
	Qualität	EN23	Gesamtzahl und Volumen wesentlicher Freisetzungen.	Es fand keine Freisetzung statt.

CR	EN24	Gewicht des transportierten, importierten, exportierten oder behandelten Abfalls, der gemäß den Bestimmungen des Baseler Übereinkommens, Anlage I, II, III und VIII als gefährlich eingestuft wird sowie Anteil in Prozent des zwischenstaatlich verbrachten Abfalls.	Die in der Zentrale anfallenden leeren Druckerpatronen sowie Elektro- und Elektronikgeräte-Abfall werden gemäß der gültigen Umweltrichtlinien entsorgt. Gebrauchte Batterien werden von der Fundación para la Gestión Medioambiental de Pilas (Stiftung für Umweltmanagement für Batterien) abgeholt, die eine korrekte Entsorgung, gemäß Gesetzgebung, durchführt. Abfälle von Pflanzenschutzmittelverpackungen werden immer durch einen autorisierten Abfallmanager verwaltet, wofür wir autorisierte Unternehmen beauftragen. SanLucar führt keine Wartung am Fuhrpark durch wie auch keine Reparaturen, bei denen gefährliche Stoffabfälle entstehen könnten. Das SanLucar Olivenöl ist das einzige Produkt, das eine Verarbeitung benötigt. Der SanLucar Trester wird in Energie (Biomasse) umgewandelt.	
	EN25	Bezeichnung, Größe, Schutzstatus und Biodiversitätswert von Gewässern und damit verbundenen natürlichen Lebensräumen, die von den Abwassereingleitungen und dem Oberflächenabfluss der berichtenden Organisation erheblich betroffen sind.	EN12 und EN13	
Qualität, CR, Packaging und Logistik	EN26	Initiativen, um die Umweltauswirkungen von Produkten und Dienstleistungen zu minimieren und Ausmaß ihrer Auswirkungen.	Kapitel 7	Kapitel 5.2
Packaging und Controlling	EN27	Anteil in Prozent der verkauften Produkte, bei denen das dazugehörige Verpackungsmaterial zurückgenommen wurde, aufgeteilt nach Kategorie.	Wir können nicht wissen, ob der Endverbraucher unsere Verpackungen recycelt. Wir wissen allerdings, dass die Märkte, die wir beliefern, ein integriertes Abfall-Recycling-System besitzen. Wir recyceln den Abfall in unserem Lager in Vall d'Uixó und in unserem Logistikzentrum in Ettlingen. EN2 und Anhang 3 Kapitel 7.3	Im Großteil der belieferten Märkte werden 100% des Transportmaterials wiederverwertet, in Deutschland 9% davon im Rahmen von Mehrwegverpackungen.
Rechtsabteilung	EN28	Geldwert wesentlicher Bußgelder und Gesamtzahl nicht-monetärer Strafen wegen Nichteinhaltung von Rechtsvorschriften im Umweltbereich.	Es wurde keine Nichterfüllung der Gesetzgebung oder Regelungen festgestellt. Es wurden keine Sanktionen für das Unternehmen erlassen.	

Logistik und HR (Zentrale und Filialen)	EN29	Wesentliche Umweltauswirkungen, verursacht durch den Transport von Produkten und anderen Gütern und Materialien, die für die Geschäftstätigkeit der Organisation verwendet werden, sowie durch Mitarbeitertransport.	SanLucar verfügt über keinen eigenen Fuhrpark, sondern arbeitet mit Spediteuren zusammen. Derzeit wird die Ware von SanLucar wie folgt transportiert: Flugzeug 0,25%; Schiff 19,41%; LKW 80,34%. Die Abteilungen Logistik, Controlling und IT arbeiten daran, die Emissionen der Fahrtwege automatisch zu berechnen, um diese optimieren zu können. In Tunesien wird den Mitarbeitern ein Busdienst zur Verfügung gestellt. Wir haben den CO ₂ -Fußabdruck der Zitrone, einschließlich Transport nach Ettlingen, berechnet.	SanLucar verfügt über keinen eigenen Fuhrpark, sondern arbeitet mit Spediteuren zusammen. Derzeit wird die Ware von SanLucar wie folgt transportiert: Flugzeug 0,07%; Schiff 17,87%; LKW 82,06%. In Tunesien und Südafrika wird den Mitarbeitern ein Kollektivtransport zur Verfügung gestellt.
Finanzen	EN30	Gesamte Umweltschutzausgaben und -investitionen, aufgeschlüsselt nach Art der Ausgaben und Investitionen.	Anhang 3	Ausgaben: Deutschland: 170.297,53 Euro Österreich: 330.061,48 Euro Spanien: 375.224,10 Euro Investitionen: Tunesien: 27.866,80 Euro Südafrika: 1.713.019,78 Euro
Indikatoren zum Thema Arbeitsnormen				
HR (Zentrale und Filialen)	LA1	Gesamtbelegschaft nach Beschäftigungsart, Arbeitsvertrag und Region und Geschlecht.	Anhang 3	Anhang 1
	LA2	Mitarbeiterfluktuation insgesamt und als Prozentsatz, aufgliedert nach Altersgruppe, Geschlecht und Region.	Die durchschnittliche Fluktuationsrate für den Hauptsitz in Spanien liegt bei 30% (Einstellungen-Kündigungen/Anzahl Angestellte)*100) Sitz in Österreich: 3 Einstellungen (1 Frau und 2 Männer) / 2 Kündigungen. Sitz in Deutschland: 8 Einstellungen (7 Männer und eine Frau) und 12 Kündigungen (7 Männer und 5 Frauen).	Berechnung: (Einstellungen-Kündigungen)/Anzahl Mitarbeiter*100 Spanien: 12% Tunesien: 51% Südafrika: 5% Deutschland: 12,3% Österreich: 19%.

HR (Zentrale und Filialen)	LA3	Betriebliche Leistungen, die nur Vollzeitbeschäftigten und nicht Mitarbeitern mit einem befristeten Arbeitsvertrag oder Teilzeitkräften gewährt werden, aufgeschlüsselt nach Hauptbetriebsstätten.	Deutschland, Spanien: Die sozialen Leistungen sind für alle gleich. 80% der Mitarbeiter (SanLucar Gruppe) haben einen festen Vertrag. Südafrika (seit 2012/13): Festangestellte: Wohnungen, Rentenplan, Schutz- und Arbeitskleidung, Kindergarten, Transport, Ausbildung, Programm für persönliche und soziale Entwicklung. Saisonarbeiter: Kindergarten, Transport, Ausbildung, Programm für soziale Entwicklung. Tunesien: Die sozialen Leistungen sind für alle Mitarbeiter gleich. 15% sind Festangestellte. Die Saisonarbeiter tragen mit jeder Kampagne Kriterien für soziale Leistungen zusammen. Leistungen: Prämie Betriebszugehörigkeit, Schulprämie, Leistungsprämie (monatlich), Transportzuschuss. Österreich: Unfall- und Krankenversicherung ab 50% Beschäftigung.	
	LA15	Prozentsatz der Wiedereinstellung und der Wiedereinstellung nach Elternzeit, nach Geschlecht.	Komplette Wiedereinstellung, in einigen Fällen auch Teilzeit und Home Office, Also 100%; Kapitel 3	Spanien, Südafrika, Österreich: 100%. Deutschland: derzeit keine Mitarbeiter in Elternzeit. Tunesien: wird allen Mitarbeitern angeboten.
	LA4	Prozentsatz der Mitarbeiter, die unter Kollektivvereinbarungen fallen.	100% Falls es keine Kollektivvereinbarung gibt, wird das Betriebsverfassungsgesetz oder die lokale Arbeitsgesetzgebung angewandt.	Spanien, Tunesien, Südafrika, Österreich: 100%. Deutschland: Keine Kollektivvereinbarungen vorhanden. Falls es keine Kollektivvereinbarung gibt, wird das Betriebsverfassungsgesetz oder die lokale Arbeitsgesetzgebung angewandt.
	LA5	Mitteilungsfrist(en) in Bezug auf wesentliche betriebliche Veränderungen und Information, ob diese Frist in Kollektivvereinbarungen festgelegt wurde.	Wir halten uns an Kollektivvereinbarungen, die lokale Gesetzgebung und Arbeitsverträge. Spanien: Ist in der Kollektivvereinbarung oder lokaler Arbeitsgesetzgebung dargelegt. Mitteilungsfristen gemäß spanischer Kollektivvereinbarung – Manager/mittleres Management: 60 Tage, Techniker: 30 Tage, Verwaltungsangestellte/Arbeiter: 15 Tage. Südafrika (seit 2012/13): Manager/mittleres Management: 30 Tage, Techniker: 30 Tage, Verwaltungsangestellte/Arbeiter: 5 Tage. Tunesien: 30 Tage, unabhängig von der Berufskategorie. Deutschland: gemäß Arbeitsvertrag (Einhaltung Gesetz). Österreich: gemäß Kollektivvertrag (Einhaltung Gesetz).	

HR (Zentrale und Filialen)	LA6	Prozentsatz der in Arbeitsschutzausschüssen vertretenen Gesamtbelegschaft, die Arbeitsschutzprogramme überwachen und beraten.	Gründung des Sicherheits- und Gesundheitskomitees von SanLucar Fruit im Februar 2010. Das Komitee besteht aus acht Personen, von denen jeweils vier die Angestellten (nicht leitende Funktionen) und das mittlere und obere Management vertreten. Zuständig ist das Komitee für die Zentrale in Puzol und das Lager in Vall d'Uixó. Es fanden vier Versammlungen im letzten Jahr statt. Gegen Ende des Jahres ist die Aufstellung eines Sicherheits- und Gesundheitskomitees in Tunesien geplant. In Österreich gibt es einen Verantwortlichen für Sicherheit und Gesundheit sowie einen Plan für Arbeitsschutzmaßnahmen; drei Personen haben Erste-Hilfe-Kenntnisse. Für 2013 ist die Aufstellung eines Sicherheits- und Gesundheitskomitees in Deutschland geplant. Zurzeit gibt es einen Verantwortlichen für Sicherheit und Gesundheit.	Spanien: Das Sicherheits- und Gesundheitskomitee besteht aus acht Vertretern. Tunesien: Es gibt kein Sicherheits- und Gesundheitskomitee, jedoch einen Arzt und Krankenpfleger. Südafrika: Es gibt kein Sicherheits- und Gesundheitskomitee, jedoch eine Krankenschwester. Deutschland: 11 Personen (inkl. Ersthelfer, Brandschutzbeauftragte, HACCP-Beauftragte). Österreich: Verantwortlicher vorhanden, ebenso ein Plan für Arbeitsschutzmaßnahmen, drei Ersthelfer.
	LA7	Verletzungen, Berufskrankheiten, Ausfalltage und Abwesenheit sowie Summe der arbeitsbedingten Todesfälle nach Region und Geschlecht.	Abwesenheitsrate (Anzahl von Tagen insgesamt, an denen nicht gearbeitet wurde/Anzahl Arbeitstage*Angestellte) – wurde bislang nicht gemessen. Für den nächsten Bericht werden Angaben bereitgestellt. Österreich: Es gab keine Unfälle oder Zwischenfälle. Deutschland: Ausfalltage Männer: 40 und Frauen: 45. Spanien: Unfälle/Zwischenfälle ohne Krankmeldung: 7; Unfälle mit Krankmeldung: 2 Tunesien: 993 Ausfalltage durch Krankmeldung.	Spanien: Unfälle/Zwischenfälle ohne Krankmeldung: 7 Unfälle mit Krankmeldung: 2 Tunesien: Frauen: 64 Tage, Männer: 28 Tage Südafrika: Frauen: 89 Tage, Männer: 123 Tage Deutschland: Männer: 25 Tage Österreich: keine.
Sicherheits- und Gesundheitskomitee und CR	LA8	Unterricht, Schulungen, Beratungsangebote, Vorsorge- und Risikokontrollprogramme für Mitarbeiter, ihre Familien oder Gemeindeglieder in Bezug auf ernste Krankheiten.	Anti-Rauch Kampagne in Österreich Blutspenden-Kampagnen und ärztliche Untersuchungen in Spanien (Puzol) Betriebsarzt und Krankenschwester in Tunesien Schulungsprogramme in Spanien: Sicherheit im Büro (71 Personen), Arbeiten mit Explosionsgefahr (4 Personen), Richtige Benutzung von Schutzkleidung (6 Personen).	Spanien: Schulungsprogramme: Risiken am Arbeitsplatz (alle neuen Mitarbeiter), Risiken im Posten Warehouse Keeper (2); Sensibilisierungskampagne und Schulung: »Dein Rücken braucht Dich« Tunesien: Erste-Hilfe-Kurs (1 Person). Derzeit 25 ausgebildete Personen. Hygiene-Kurse für Konfektion (270 Personen, 1h), Gute Agrarpraxis und Hygiene (500 Personen, 1,5h), Vorsorgemaßnahmen beim Umgang mit chemischen Produkten (30 Personen, 1h). Südafrika: 7 Personen in Erster Hilfe ausgebildet. Informationsveranstaltung für Aidsprävention, Drogen- und Alkoholaufklärung

HR und Sicherheits- und Gesundheitskomitee	LA9	Arbeitsschutzthemen in formalen Abkommen mit Gewerkschaften.	LA6	Südafrika: Es bestehen keine konkreten Abkommen mit Gewerkschaften, sie haben aber das Recht, das Betriebsgelände zu besuchen. Mitarbeiter gehören der Gewerkschaft an. Den Mitarbeitern wird mit dem Gehalt eine Prämie bezahlt, um mögliche anfallende Kosten zu decken. Tunesien: UGT Union General der tunesischen Arbeiter.
HR	LA10	Durchschnittliche jährliche Stundenzahl pro Mitarbeiter nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie, die der Mitarbeiter aus- oder weitergebildet wurde.	35 Schulungsstunden im Jahr pro Mitarbeiter, unabhängig vom Geschlecht; Weiterbildung haben in der Kampagne 2011/2012 zwei Frauen wahrgenommen mit einer Gesamtstundenzahl von 638. Kapitel 3 und 5.2 Ausbildungsprogramme Österreich: 29 Englischstunden Ausbildungsprogramme Spanien: • 638h: Manager Coaching, Master of Agroecology (in beiden Fällen wurde die Ausbildung von Frauen wahrgenommen) • 3.493 Sprachstunden.	Bildungsprogramme für horizontale Karriereplanung Spanien: 480h Programm: Entwicklung meiner Führungsfähigkeiten. Südafrika: 350h Sprachunterricht (5 Frauen). Tunesien: 24h Staplerfahrerkurs (16 Männer), 16h Informatikkurs für das Verwaltungsprogramm (5 Frauen, 3 Männer), einmonatiges Trainee in verschiedenen Packhallen (1 Frau). Deutschland: 24h MS Dynamics AX Finanzdaten/Grundlagen (2 Frauen, 2 Männer), 16h Zeit- und Selbstmanagement (1 Mann), 3h Qualitätssicherung (gesamte Belegschaft), 234h Sprachunterricht (11 Frauen, 9 Männer). Bildungsprogramme für vertikale Karriereplanung Deutschland: 590h Personalfachkauffrau (1 Frau), 80h Ausbildung der Ausbilder (1 Frau), 48h Führung und Organisation (2 Männer). Spanien: 40 Schulungsstunden im Jahr pro Angestelltem, unabhängig vom Geschlecht. Südafrika: Fortbildungskurse: Pädagogik für Kindergärtnerinnen; Traktorenkunde; Kulturmethoden bei Zitrusanbau.
	LA11	Programme des Wissensmanagements und des lebenslangen Lernens zur Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter und Berufsausstiegsbegleitung.		
	LA12	Prozentsatz der Mitarbeiter, die eine regelmäßige Leistungsbeurteilung und Entwicklungsplanung erhalten, nach Geschlecht.	100%, unabhängig vom Geschlecht; Das Leistungssystem von SanLucar wird online verwaltet mit einem neuen Informatikprogramm.	Leistungsbewertung 100% der Festangestellten, unabhängig vom Geschlecht (Spanien, Tunesien, Südafrika, Deutschland). 44% der Mitarbeiter, unabhängig vom Geschlecht (Österreich). Kapitel 4.1

	LA13	Zusammensetzung der leitenden Organe und Aufteilung der Mitarbeiter nach den Kategorien Geschlecht, Altersgruppe, Zugehörigkeit zu einer Minderheit sowie anderen Diversitätsindikatoren.	Indikator 4.3. und Kapitel 3.3 sowie Anhang 3	Anhang 1
	LA14	Verhältnis des Grundgehalts für Männer zum Grundgehalt für Frauen nach Mitarbeiterkategorie und Abteilung.	Männer und Frauen bekommen das gleiche Gehalt in den verschiedenen Mitarbeiterkategorien bei gleicher Verantwortung. Das ist durch die Tarifverträge und das Arbeitsgesetz festgelegt sowie im Ethikkodex von SanLucar verankert. Dies wird in der Unternehmenspolitik gelebt. Kapitel 3.3.	Die Bezahlung ergibt sich aus der Funktion und dem Verantwortungsgrad. Männer und Frauen werden in gleicher Position mit gleichem Gehalt entlohnt. Die Politik zur Gleichberechtigung ist im Ethikkodex festgehalten. Kapitel 4.3
Indikatoren zum Thema Menschenrechte				
Rechtsabteilung	HR1	Prozentsatz und Gesamtzahl der wesentlichen Investitionsvereinbarungen, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder die unter Menschenrechtsaspekten geprüft wurden.	80% der Lieferantenverträge für Waren und Dienstleistungen. Seit 2010 ist der Ethikkodex von SanLucar ein fester Bestandteil in den Lieferantenverträgen. Dadurch verpflichten sich die Lieferanten mit ihrer Unterschrift, alle Prinzipien des Ethikkodex einzuhalten. Kapitel 4.2. und 6.6. Investitionsvereinbarung (21.12.2011): In der Vereinbarung über den Erwerb einer Finca in Südafrika ist das Gesetz »Black Economic Empowerment« (BEE) berücksichtigt. Das Gesetz dient zur Verbesserung der Bedingungen der benachteiligten Bevölkerung während der Zeit der Apartheid.	Alle Vereinbarungen werden auf den SanLucar Ethikkodex geprüft.
Qualität	HR2	Prozentsatz wesentlicher Zulieferer und Auftragnehmer, die unter Menschenrechtsaspekten geprüft wurden und ergriffene Maßnahmen.	100% Die Audits zur Homologisierung unserer Anbauer, Spediteure und Zwischenplattformen beinhalten Ethik-, Umwelt- und Qualitätsaspekte. Auch der von ihnen unterschriebene Vertrag beinhaltet eine Klausel zur Einhaltung unseres Ethikkodex. Dieser stützt sich auf die Norm SA 8000 und die Prinzipien des Global Compact. Kapitel 4.1	100% Unsere Lieferantenaudits beinhalten Ethik-, Umwelt- und Qualitätsaspekte. Kapitel 2

HR	HR3	Schulungsstunden von Mitarbeitern zu Firmenrichtlinien oder Organisationsanweisungen, die sich auf Menschenrechtsaspekte beziehen und die für die Geschäftstätigkeit maßgeblich sind sowie Prozentsatz der geschulten Mitarbeiter in der Gesamtbelegschaft.	90% sind geschult – 26 Schulungsstunden in der letzten Kampagne. Schulung bezüglich SA8000 Aspekten zu 100% bei Mitarbeitern von SL Fruit. Wir befinden uns zurzeit in der Einführungsphase der SA8000 in SL Deutschland GmbH, SanLucar Import GmbH, SanLucar Vertrieb, SanLucar Obst und Gemüse Handels GmbH.	Bis zum Zeitpunkt des Berichts wurden keine spezifischen Schulungen an den Standorten Tunesien, Südafrika, Österreich und Deutschland durchgeführt.
Qualität	HR4	Gesamtzahl der Vorfälle von Diskriminierung und ergriffene Maßnahmen.	Es wurden keine Zwischenfälle bezüglich Diskriminierung, Kinderarbeit oder zwingender oder verpflichtender Arbeit festgestellt. All dies sind Überwachungsindikatoren der SA8000. HR2. Unser Risikomanagementsystem zieht das »Ethische Risiko« in Betracht.	Keine Vorfälle bekannt. Unser weltweit gültiger Ethikkodex beinhaltet als Mindestanforderungen die ILO-Konventionen sowie die Kriterien der Norm SA8000. Unsere regelmäßigen Audits, sowohl unseres internen Managementsystems wie auch unserer Anbauer, beugen Vorfällen dieser Art vor. Die Verträge unserer Lieferanten enthalten unseren Ethikkodex. Kapitel 2
	HR5	Ermittelte Geschäftstätigkeiten mit erheblicher Gefahr für die Vereinigungsfreiheit oder das Recht zu Kollektivverhandlungen und ergriffene Maßnahmen.		
	HR6	Ermittelte Geschäftstätigkeiten mit erheblichem Risiko auf Kinderarbeit und ergriffene Maßnahmen.		
	HR7	Ermittelte Geschäftstätigkeiten, bei denen ein erhebliches Risiko auf Zwangs- oder Pflichtarbeit besteht und ergriffene Maßnahmen, die zur Abschaffung beitragen.		
SanLucar International	HR8	Prozentsatz des zu menschenrechtsrelevanten Richtlinien und Verfahrensanweisungen geschulten Sicherheitspersonals.	Tunesien: 16 Südafrika: 12 Es handelt sich um ein externes Unternehmen, das ebenfalls eine Schulung über unseren ethischen Kodex erhält.	Bis zum Zeitpunkt des Berichts wurden von SanLucar keine spezifischen Schulungen für das Personal der externen Unternehmen, die sich um die Sicherheit kümmern, durchgeführt.
Rechtsabteilung	HR9	Zahl der Vorfälle, in denen Rechte der Ureinwohner verletzt wurden, und ergriffene Maßnahmen.	SanLucar International führt nur Verwaltungsaufgaben in Städten durch und entwickelt Agrarprojekte in Gebieten, die für die landwirtschaftliche Produktion vorgesehen sind. Keine Vorfälle in diesem Aspekt vorhanden.	
Risikokomitee	HR10	Prozentsatz und Anzahl der Tätigkeiten zur Überprüfung der Einhaltung von Menschenrechten und/oder Auswertung dieser.	Unser Risikomanagementsystem zieht das »Ethische Risiko« in Betracht. Indikator HR1	
Rechtsabteilung	HR11	Anzahl der Beschwerden und Reklamationen in Zusammenhang mit Menschenrechten, adressiert und bearbeitet durch formelle Reklamationsmechanismen.	Es gab keine Beschwerden und Reklamationen bezüglich der Menschenrechte.	

Soziale Indikatoren				
SanLucar International und CR	SO1	Art, Umfang und Wirksamkeit von Programmen und Verfahrensweisen, die Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf das Gemeinwesen bewerten und regeln.	Politik für lokale Einstellungen; Tätigkeiten mit der Gemeinde Kapitel 5	Südafrika: Wir führen ab der Kampagne 2013/2014 unseren Sozialentwicklungsplan ein. Tunesien: 90% der Mitarbeiter stammen aus den drei umliegenden Gemeinden. Kapitel 4.4.1
SanLucar International und Risikokomitee	SO9	Tätigkeiten mit signifikantem Potenzial oder negativen Einflüssen auf die lokale Gemeinde.	Es wurden keine negativen Einflüsse auf die lokale Gemeinde durch unsere Aktivitäten festgestellt. Im Gegenteil, es kann ein positiver Einfluss beobachtet werden. Indikator EC9	
	SO10	Vorbeugung und Maßnahmen zur Linderung der negativen Einflüsse auf die lokale Gemeinde.		
Risikokomitee	SO2	Prozentsatz und Anzahl der Geschäftseinheiten, die auf Korruptionsrisiken hin untersucht wurden.	Unterzeichnung des Global Compacts und des Ethischen Kodex. Mit der Anwendung des Risikomanagementsystems wird das Korruptionsrisiko analysiert. Kapitel 2.5	Durch die Anwendung des Risikomanagementsystems wird das Korruptionsrisiko analysiert.
SA8000 Komitee	SO3	Prozentsatz der Angestellten, die in der Antikorruptionspolitik und den Antikorruptionsverfahren der Organisation geschult wurden.	Das gesamte Personal kennt den ethischen Kodex von SanLucar (Punkt 10 betrifft Antikorruptionsmaßnahmen). Bei der nächsten Kampagne wird eine Schulung hinsichtlich des Risikomanagementsystems durchgeführt, bei der die wichtigsten Risiken hervorgehoben werden. Nur 13% von SL Fruit und 1,5% der SanLucar Fruit Gruppe sind in dieser Art von Risiken geschult (Krisenkomitee und potenziell von Risiken Betroffene).	100% der Belegschaft kennt den Ethikkodex von SanLucar (Punkt 10 betrifft Antikorruptionsmaßnahmen). Von Juni bis Dezember 2013 finden Schulungen zum Risiko- und Krisenmanagementsystem statt. Zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Berichts waren das gesamte Krisenkomitee und seine Teams diesbezüglich geschult.
Rechtsabteilung	SO4	In Reaktion auf Korruptionsvorfälle ergriffene Maßnahmen.	Keine Korruptionsvorfälle	Es wurden keine Vorfälle von Korruption registriert. Es existiert ein Krisenplan im Falle eines Korruptionsverdachts.
CR	SO5	Politische Positionen und Teilnahme an politischer Willensbildung und am Lobbying.	SanLucar hat dieses Jahr teilgenommen an: • Internationale CSR-Konferenz in Berlin • Vorstellung des Programms: Teilnahme von Jugendlichen gegen den Klimawandel. Organisiert von der Universität EARTH und der Regierung von Costa Rica. SanLucar hat den Global Compact und die Diversity Charter unterschrieben.	Unterzeichnung des Vertrags gegen Lebensmittelverschwendung und des Vertrags Valencianischer Unternehmen gegen die Gewalt gegen Frauen. Teilnahme an zwei Business-Frühstücken des Verlags CoRResponsables der polytechnischen Universität von Valencia über die Herausforderungen der unternehmerischen Verantwortung.

Finanzen (Zentrale und Filialen)	SO6	Gesamtwert der Zuwendungen (Geld- und Sachwertzuwendungen) an Parteien, Politiker und damit verbundenen Einrichtungen, aufgelistet nach Ländern.	Keine Anwendung.	
Rechtsabteilung	SO7	Anzahl der Klagen, die aufgrund wettbewerbswidrigen Verhaltens oder Monopolbildung erhoben wurden, und deren Ergebnisse.	Es gab kein wettbewerbswidriges Verhalten oder Monopolbildung.	
	SO8	Wesentliche Bußgelder (Geldwert) und Anzahl nicht-monetärer Strafen wegen Verstoßes gegen Rechtsvorschriften.	Es gab keine Strafen oder Geldbußen dieser Art.	
Produktbezogene Indikatoren				
Qualität	PR1	Etappen während der Lebensdauer eines Produkts oder der Dauer einer Dienstleistung, in denen untersucht wird, ob die Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit der Kunden verbessert werden können und Prozentsatz der Produkt- und Dienstleistungskategorien, die entsprechend untersucht werden.	100% ISO9001, QS, IFS, APPCC, Global GAP Programm zur Pestizidreduzierung: Die Verringerung der Anzahl und Konzentration von Pestizidrückständen ist ein konstantes und vorrangiges Ziel. Wir analysierten die Rückstände von der vorherigen Kampagne, suchen mit unseren Technikern bessere Alternativen und wählen nur die besten Anbauer aus. Das sind nur einige angewendete Maßnahmen, um das Ziel, Produkte mit »0« Rückständen, zu erreichen. Verringerung der Auswirkung: Die Nutzung von Produkten biologischen Ursprungs, nachhaltige Kulturmaßnahmen, resistente Sorten; Anbaufelder werden hinsichtlich niedrigen Schädlingsdrucks ausgewählt. Wir setzen aus gesundheitlichen Aspekten wie Umweltschutzgründen auf eine integrierte und nachhaltige Schädlingsbekämpfung.	100% unserer Produkte werden in allen Etappen ihrer Lebensdauer untersucht. Hierfür haben wir folgende Systeme: ISO9001, IFS, QS, Global GAP und HACCP. Es wird ständig an Pestizidrückstands-Programmen gearbeitet, mit dem Ziel: »0« Rückstände auf unseren Produkten. Nachhaltige Anbaumethoden, resistente Sorten und eine integrierte Schädlingsbekämpfung helfen dabei.
	PR2	Summe der Vorfälle von Verletzungen von Vorschriften und freiwilligen Verhaltensregeln, die Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf Gesundheit und Sicherheit betreffen, dargestellt nach Art der Folgen.	Es gab keine Vorfälle. Dies wird durch das Vorsorgesystem für die Auswahl und Freigabe von Parzellen nach unseren Spezifikationen sichergestellt.	

Qualität	PR3	Art der gesetzlich vorgeschriebenen Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Prozentsatz der Produkte und Dienstleistungen, die solchen Informationspflichten unterliegen.	Wir halten die SanLucar Etikettierungsspezifikationen ein, die auf folgender Gesetzgebung basiert: Durchführungsverordnung (EU) 543/2011 der Kommission vom 7. Juni 2011 für die Vermarktung von Obst und Gemüse, der Verordnung (EU) 1169/2011 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 25. Oktober 2011 betreffend die Information der Verbraucher über Lebensmittel, und den verschiedenen Normen der Wirtschaftskommission der Vereinten Nationen für Europa (UNECE). Spezifische Informationen sichern wir durch unser Rückverfolgbarkeitssystem ab. Es wird bei 100% der Produkte angewendet.	
	PR4	Gesamtzahl der Vorfälle, in denen geltendes Recht und freiwillige Verhaltensregeln in Bezug auf Informationen über und Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen nicht eingehalten wurden, dargestellt nach Art der Folgen.	Es wurden keine Vorfälle registriert. Vorbeugungssystem und Zwischen-Kontrollpunkte. Kapitel 6.2	Es wurden keine Vorfälle registriert.
	PR5	Geschäftspraktiken, die der Kundenzufriedenheit dienen, einschließlich der Ergebnisse von Umfragen zur Kundenzufriedenheit.	Kapitel 6.3	Kapitel 3
Unternehmenskommunikation und Marketing	PR6	Programme zur Befolgung von Gesetzen, Standards und freiwilligen Verhaltensregeln in Bezug auf Werbung einschließlich Anzeigen, Verkaufsförderung und Sponsoring.	SanLucar verkauft Obst und Gemüse. Es handelt sich um ein gesundes und nicht verbotenes Produkt. SanLucar hat ein verantwortungsbewusstes Marketing, das auf internationalen und eigenen Normen basiert. Unser Marketing regt Konsumenten dazu an, gesund zu essen und entwickelt dafür kreative Ideen (zum Beispiel mit Rezepten).	
	PR7	Gesamtzahl der Vorfälle, in denen Vorschriften und freiwillige Verhaltensregeln bei der Werbung einschließlich Anzeigen, Verkaufsförderung und Sponsoring nicht eingehalten wurden, dargestellt nach Art der Folgen.	In der Kampagne 2011/2012 kam es zu einer offiziellen Benachrichtigung wegen verwirrender Werbung für das Produkt Vitamin-C Bomben. In der nächsten Kampagne werden die zu befolgenden Maßnahmen bestimmt.	Es wurden keine Vorfälle registriert.
IT	PR8	Gesamtzahl berechtigter Beschwerden über den Verlust oder mangelnden Schutz von Kundendaten.	Datenschutzerklärung (LOPD-Ley de Protección de Datos). Es wurden Mechanismen für das Web Portal errichtet. SL Technologies wird einem externen Audit unterzogen.	Es sind keine Beschwerden innerhalb des Berichtszeitraums vorgefallen.
Rechtsabteilung	PR9	Höhe wesentlicher Bußgelder aufgrund von Verstößen gegen Gesetzesvorschriften in Bezug auf Distribution und Verwendung von Produkten und Dienstleistungen.	Es sind keine Verstöße vorgefallen.	

SanLucar Indikatoren				
Qualität	SL1	Prozentsatz der Lieferanten und deren Zulieferer, welche nach den Ethik- und Umweltstandards von SanLucar gemäß den Prozess auditiert wurden.	100% der Anbauer sind gemäß der Ethikstandards auditiert. 100% der Spediteure, Zwischenplattformen und andere Service-lieferanten sind gemäß Ethik- und Umweltstandards auditiert. <1% der Anbauer sind nach dem Anbauerprofil (Ethik, Umwelt, Qualität) auditiert, das in der Kampagne 2011/2012 entwickelt wurde. Mit den Audits wurde bereits begonnen. Unser Ziel ist es, bis Kampagnenschluss 2012/2013 100% der Anbauer, mit denen wir seit mehr als drei Jahren zusammenarbeiten, nach dem Anbauerprofil auditiert zu haben.	100% der Anbauer sind gemäß der Ethikstandards auditiert. 100% der Spediteure, Zwischenplattformen und andere Service-lieferanten sind gemäß Ethik- und Umweltstandards auditiert. 14% aller Anbauer und 37% der Anbauer mit mehr als drei Jahren Zusammenarbeit sind nach dem Anbauerprofil (Ethik, Umwelt, Qualität) auditiert.
	SL2	Prozentsatz der Aktivitäten welche die internationalen Best Practice Standards erfüllen. Anteil der Aktivitäten von SanLucar die die internationalen Exzellenz-Standards für die im Bericht beschriebenen Aktivitäten erfüllen (abgesichert von dem Integrated Management System).	100% Während der Kampagne 2011/12 startete das Projekt Unternehmenszertifizierung mit den Zielen: • Verbesserung der Zertifizierung der jetzigen Management Systeme von SanLucar • Aus Gründen der Erweiterung unserer Strukturen in den Produktionszonen findet seit der Kampagne 2011/2012 die Zertifizierung aller Prozesse der neugegründeten Unternehmen statt. • Im März 2012 schließt sich SanLucar Vertrieb Deutschland der IFS Zertifizierung an und gibt so den Start für die Unternehmenszertifizierung. • Im September 2012 wird die Zertifizierung der ISO 9001 bei SanLucar Fruit, SanLucar Vertrieb Deutschland, SanLucar Fruit Import durchgeführt. Die letzten drei zertifizieren sich zum ersten Mal hierfür, wegen des korporativen Zertifizierungsprozesses. • Im April 2013 wird die Zertifizierung der IFS Norm bei SanLucar Fruit, SanLucar Vertrieb Deutschland, SanLucar Deutschland, und SanLucar Fruit Import durchgeführt. Die letzten zwei zertifizieren sich zum ersten Mal hierfür, wegen des korporativen Zertifizierungsprozesses.	100% In der Kampagne 2012/13 wurde das Projekt der Unternehmenszertifizierung erfolgreich weitergeführt: • Im Oktober 2012 wurden SanLucar Vertrieb Deutschland und SanLucar Deutschland sowie SanLucar Fruit ISO 9001 zertifiziert. • Im Mai 2013 wurden SanLucar Fruit, SanLucar Vertrieb Deutschland, SanLucar Deutschland und SanLucar Fruit Import IFS zertifiziert. • Zur Effizienzsteigerung bei den Zertifizierungen werden zukünftig die ISO 9001 und IFS gemeinsam zertifiziert. • desweiteren sollen die ISO 9001 und IFS- Zertifizierungen für unseren Standort in Tunesien vorbereitet werden. Das Ziel ist es, alle Filialen weltweit nach und nach mit ISO 9001 und IFS zu zertifizieren.
CR	SL3	Anzahl der Länder in denen SanLucar soziale Projekte entwickelt hat.	4 (Spanien, Österreich, Tunesien, Costa Rica)	5 (Spanien, Österreich, Tunesien, Costa Rica, Südafrika)

Anhang 3. Fortschrittsbericht (CoP) und entsprechende GRI-Indikatoren

Prinzip im Global Compact		Fortschritt/ Progress	
Nr.	Prinzip	Projekte und entsprechende Initiativen	Entsprechende Indikatoren
Menschenrechte			
1	Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten.	Der Fortschritt besteht in diesem Fall in der Annahme, dass alle die gleichen Rechte haben. Hierfür wurde unser ethischer Kodex in sechs Sprachen übersetzt und es wurden konkrete Programme für einige Länder, in denen wir aktiv sind, entwickelt. Siehe Kapitel 4, Der Mensch im Mittelpunkt	4.1, 4.2, 4.3, 4.4, 4.5, 4.6, 4.7, 4.8, 4.9, 4.10, 4.12, 4.13, LA4, LA6, LA7, LA8, LA9, LA13, LA14, EC5, HR1, HR2, HR3, HR4, HR5, HR6, HR7, HR8, HR9, SO5, PR1, PR2
2	Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.	SanLucar hat hierfür einen Ethikkodex, der auf allen Niveaus angewendet wird, ein integriertes Management-System, u.a. basierend auf der internationalen SA8000 Norm sowie ein weltweites Netzwerk von CR-Botschaftern. Außerdem führt SanLucar eine ethische Homologation von allen Lieferanten durch und ein Anbauer-Profil auf drei Ebenen (Qualität, Ethik, Umwelt).	4.1, 4.2, 4.3, 4.4, 4.5, 4.6, 4.7, 4.8, 4.9, 4.10, 4.12, 4.13, HR1, HR2, HR3, HR4, HR5, HR6, HR7, HR8, HR9, SO5
Arbeitsnormen			
3	Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren.	Mittel für das ethische Management (siehe Prinzip 2) Um Sexismus zu vermeiden oder irgendeine andere Form von Diskriminierung, hat SanLucar einen Gleichheitsplan. SanLucar verfügt über ein Gleichheitskomitee sowie eine Vertreterin (Stefanie Müller). Es gibt regelmäßige Versammlungen mit der Geschäftsleitung und dem Mitarbeitervertreter.	4.1, 4.2, 4.3, 4.4, 4.5, 4.6, 4.7, 4.8, 4.9, 4.10, 4.12, 4.13, LA4, LA5, HR1, HR2, HR3, HR5, SO5
4	Unternehmen sollen für die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit eintreten.	In Tunesien zahlen wir eine Schulprämie, damit die Kinder der Mitarbeiter in die Schule gehen können. Das Gehalt liegt über dem Landesdurchschnitt.	4.1, 4.2, 4.3, 4.4, 4.5, 4.6, 4.7, 4.8, 4.9, 4.10, 4.12, 4.13, HR1, HR2, HR3, HR7, SO5
5	Unternehmen sollen für die Abschaffung der Kinderarbeit eintreten.	Außerdem arbeiten wir an der wirtschaftlichen Entwicklung der Gemeinden mit konkreten Projekten, wie der Förderung der traditionellen Handwerkskunst und der persönlichen Entwicklung bereits im frühen Alter. Die soziale Entwicklung in den Gemeinden basiert auf dem d.r.e.a.m.s.-Konzept. Siehe Kapitel 4.4.	4.1, 4.2, 4.3, 4.4, 4.5, 4.6, 4.7, 4.8, 4.9, 4.10, 4.12, 4.13, EC7, LA2, LA13, LA14, HR1, HR2, HR3, HR4, SO5
6	Unternehmen sollen für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung eintreten.		
Umweltschutz			
7	Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen einen vorsorgenden Ansatz unterstützen.	Das Risiko von Umweltproblemen sowie eine Reihe von Vorbeugungsmaßnahmen (Bewertung von Umweltaspekten und -einflüssen) wurden im Risikomanagement identifiziert.	4.1, 4.2, 4.3, 4.4, 4.5, 4.6, 4.7, 4.8, 4.9, 4.10, 4.11, 4.12, 4.13, EN18, EN26, EN30, EC2, LA4, E26, E30, SO5
8	Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu erzeugen.	Die Verbreitung der Umwelt-Politik von SanLucar und der besseren Umwelt-Praxis sind die beste Form, um Umwelt-Verantwortung zwischen Mitarbeitern, Kunden, Anbauern und Lieferanten zu fördern. Ständige Sensibilisierung mittels interner Kommunikation und Schulung von Schlüsselpersonen.	4.1, 4.2, 4.3, 4.4, 4.5, 4.6, 4.7, 4.8, 4.9, 4.10, 4.12, 4.13, EN1, EN2, EN3, EN4, EN5, EN6, EN7, EN8, EN9, EN10, EN11, EN12, EN13, EN14, EN15, EN16, EN17, EN18, EN19, E20, E21, E22, E23, E24, E25, E26, E27, E28, E29, E30, SO5, PR3, PR4
9	Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern.	Beste Technologien zu kennen und zu verbreiten, ist eine der Verpflichtungen von SanLucar mit den Anbauern – Wissen teilen und bei der Umsetzung weiterhelfen, wann immer das notwendig ist.	4.1, 4.2, 4.3, 4.4, 4.5, 4.6, 4.7, 4.8, 4.9, 4.10, 4.12, 4.13, EN2, EN5, EN6, EN7, EN10, EN18, EN26, E27, E30, SO5
Korruptionsbekämpfung			
10	Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.	Mittel für das ethische Management (s. Prinzip 2) Bevor mit neuen Partnern zusammengearbeitet wird, wird eine ausführliche Bewertung durchgeführt, wobei wir immer nach den Werten und Grundsätzen unseres ethischen Kodex handeln.	4.1, 4.2, 4.3, 4.4, 4.5, 4.6, 4.7, 4.8, 4.9, 4.10, 4.12, 4.13, SO2, SO3, SO4, SO5, SO6

Anhang 4. Kontakte CR bei SanLucar

Ilka Hein

Head of Communication, PR and CR
Büro Deutschland
Ilka spricht Deutsch und Englisch
Mobil: +49 170 913 6882
E-Mail: ilka.hein@sanlucar.com

Delia García

Corporate Responsibility Manager
Büro Spanien
Delia spricht Spanisch, Englisch, Deutsch, Portugiesisch
Telefon: +34 961 42 40 40 | Extn.2192
Mobil: +34 648 039 692 | Fax: +34 961 424 247
E-Mail: delia.garcia@sanlucar.com

Nancy Daiss

Corporate Responsibility Project Developer
Büro Spanien
Nancy spricht Deutsch, Spanisch, Englisch, Französisch
Telefon: +34 961 42 40 40 | Extn.2258
Mobil: +34 618 902 836 | Fax: +34 961 424 238
E-Mail: nancy.daiss@sanlucar.com

Stephan Jagos

Corporate Social Responsibility | Production
Büro Österreich
Stephan spricht Deutsch, Spanisch, Englisch
Telefon: +43 1 615 25 61 - 28
Mobil: +43 664 88 27 36 26 | Fax: +43 1 615 25 61 - 92
E-Mail: s.jagos@sanlucar.at

Anhang 5. Zertifikate

ZERTIFIKAT 

für das Managementsystem nach
EN ISO 9001 : 2008

Der Nachweis der regelwerkskonformen Anwendung wurde erbracht und wird gemäß TÜV NORD CERT-Verfahren bescheinigt für

GRUPO SAN LUCAR FRUIT
C/ Serra Llarga, 24
46530 Puçol (Valencia)
Spanien



mit den Standorten gemäß Anlage

Geltungsbereich

Vertrieb und Lagerung von Obst und Gemüse

Zertifikat-Registrier-Nr. 44 100 117569
Auditbericht-Nr. 3511 0211

Gültig bis 2016-01-10
Erstzertifizierung 2012

G. Bröntigam
Zertifizierungsstelle
der TÜV NORD CERT GmbH

Essen, 2013-02-22

Diese Zertifizierung wurde gemäß TÜV NORD CERT-Verfahren zur Auditierung und Zertifizierung durchgeführt und wird regelmäßig überwacht.

TÜV NORD CERT GmbH Langemarckstraße 20 45141 Essen www.tuev-nord-cert.de


TGA-ZM-07-06-00

ZERTIFIKAT 

nach QS
Ausgabe 01.01.2012

Der Nachweis der regelwerkskonformen Anwendung der QS-Kriterien wurde erbracht und wird gemäß TÜV NORD CERT-Verfahren bescheinigt für

SanLucar Fruit, S.L.
Calle Serra Llarga, 24
46530 Puzol (Valencia)
Spanien
QS-ID bzw. ILN-Nr.: 4031735796520
Standort-Nr.: GH00000883



Systemkette: Obst, Gemüse, Kartoffeln
Stufe: **Großhandel**

Produktionsart

Einhaltung der Anforderungen des QS-Systems für Obst, Gemüse und Kartoffeln in der Stufe Großhandel mit der Produktionsart: Fruchthandel

Datum des Audit: 2012-03-05 und 2012-03-06
Audit-Nr. 3509 8043
Zertifikat-Registrier-Nr. 44 275 117569

Zertifikatsgültigkeit bis 2014-07-31
Zertifizierungsentscheidung 2012-06-01

H. Fere
Zertifizierungsstelle der
TÜV NORD CERT GmbH

Essen, 2012-06-01

Maßgeblich für die Lieferberechtigung zugelassener Standorte sind allein die Angaben in der Software-Plattform, da Abweichungen infolge von Vertragsdatum, Sperrung, o.ä. vorliegen können.
Dieses Zertifikat ist Eigentum der Zertifizierungsstelle und muss nach Aufforderung zurückgegeben werden.
Prüfgrundlage ist das QS-Systemhandbuch in der jeweils zum Zeitpunkt des Audits gültigen Fassung.

TÜV NORD CERT GmbH Langemarckstraße 20 45141 Essen www.tuev-nord-cert.de


DAP-ZE-2016 99


QS, Ihr Präzisions-
für Lebensmittel.

ZERTIFIKAT



für das Managementsystem nach
SA 8000 : 2008

Der Nachweis der regelwerkskonformen Anwendung wurde erbracht und wird gemäß
TUV NORD CERT-Verfahren bescheinigt für

SANLUCAR FRUIT, S.L.
C/Serra Llarga, 24
46530 Puzol-Valencia
Spanien



Geltungsbereich

Vertrieb und Lagerung von Obst und Gemüse

Zertifikat-Registrier-Nr. 44 114 117589
Auditbericht-Nr. 3511 6947

Gültig bis 2016-03-09

D. as

Zertifizierungsstelle
der TÜV NORD CERT GmbH

Essen, 2013-05-20

Diese Zertifizierung wurde gemäß TÜV NORD CERT-Verfahren zur Auditierung und Zertifizierung durchgeführt und wird
regelmäßig überwacht.

TÜV NORD CERT GmbH Langemarckstraße 20 45141 Essen www.tuev-nord-cert.de



Social Accountability International and other stakeholders in the SA8000 process only recognize
SA8000 certificates issued by qualified CBs granted accreditation by SAAS and do not recognize
the validity of SA8000 certificates issued by unaccredited organizations or organizations accredited
by any entity other than SAAS
www.saasaccreditation.org/certification

ZERTIFIKAT



IFS Broker
Version 1

Der Nachweis der regelwerkskonformen Anwendung wurde erbracht
und wird gemäß TÜV NORD CERT-Verfahren bescheinigt für

SanLucar Vertrieb Deutschland GmbH
Zeppelinstr. 6
76275 Ettlingen
Spanien
COID: 35710



Geltungsbereich

Handel von Obst und Gemüse

Die Forderungen werden erfüllt auf dem

Gehobenen Niveau

Datum des Audits: 2013-05-03
Auditbericht-Nr. 3512 2078
Zertifikat-Registrier-Nr. 44 773 117569-002

Zertifikatsgültigkeit bis 2014-07-28
Nächstes Audit bis 2014-05-02

H. Fiere
Zertifizierungsstelle der
TÜV NORD CERT GmbH

Essen, 2013-07-29

Diese Zertifizierung wurde gemäß TÜV NORD CERT-Verfahren zur Auditierung und Zertifizierung durchgeführt und wird
regelmäßig überwacht.

TÜV NORD CERT GmbH Langemarckstraße 20 45141 Essen www.tuev-nord-cert.de



ZERTIFIKAT

nach IFS Cash & Carry/Wholesale
Version 1, Februar 2010

Der Nachweis der regelwerkskonformen Anwendung wurde erbracht
und wird gemäß TÜV NORD CERT-Verfahren bescheinigt für

SanLucar Fruits S.L.
Calle Serra Llarga, 24
46530 Puzol - Valencia
Spanien
COID: 8961



Produktkategorie

1. Cash & Carry
1.5. Obst und Gemüse

Geltungsbereich

Einkauf, Vertrieb und Lagerung von Obst und Gemüse

Die Forderungen werden erfüllt auf dem

Höherem Niveau

Datum des Audits: 2013-04-29 bis 2013-04-30
Auditbericht-Nr. 3512 1924
Zertifikat-Registrier-Nr. 44 288 117569

Zertifikatsgültigkeit bis 2014-07-28
Nächstes Audit bis 2014-04-29

G. Piere
Zertifizierungsstelle der
TÜV NORD CERT GmbH

Essen, 2013-07-29

Diese Zertifizierung wurde gemäß TÜV NORD CERT-Verfahren zur Auditierung und Zertifizierung durchgeführt und wird
regelmäßig überwacht.

TÜV NORD CERT GmbH

Langemarckstraße 20

45141 Essen

www.tuev-nord-cert.de



ZERTIFIKAT



IFS Broker
Version 1

Der Nachweis der regelwerkskonformen Anwendung wurde erbracht
und wird gemäß TÜV NORD CERT-Verfahren bescheinigt für

SanLucar Deutschland GmbH
Zeppelinstr. 6
76275 Ettlingen
Spanien
COID: 40316



Geltungsbereich

Handel von Obst und Gemüse

Die Forderungen werden erfüllt auf dem

Gehobenen Niveau

Datum des Audits: 2013-05-16 bis 2013-05-17
Auditbericht-Nr. 3512 2079
Zertifikat-Registrier-Nr. 44 773 117569-003

Zertifikatsgültigkeit bis 2014-07-28
Nächstes Audit bis 2014-05-16

G. Piere
Zertifizierungsstelle der
TÜV NORD CERT GmbH

Essen, 2013-07-29

Diese Zertifizierung wurde gemäß TÜV NORD CERT-Verfahren zur Auditierung und Zertifizierung durchgeführt und wird
regelmäßig überwacht.

TÜV NORD CERT GmbH

Langemarckstraße 20

45141 Essen

www.tuev-nord-cert.de



Anhang 6. Glossar

Corporate Responsibility/Unternehmensverantwortung

Die Europäische Kommission veröffentlichte im Jahr 2011 eine neue Definition, wonach CSR »[...] die Verantwortung von Unternehmen für ihre Auswirkungen auf die Gesellschaft ist. Damit die Unternehmen ihrer sozialen Verantwortung in vollem Umfang gerecht werden, sollten sie auf ein Verfahren zurückgreifen können, mit dem soziale, ökologische, ethische, Menschenrechts- und Verbraucherbelange in enger Zusammenarbeit mit den Stakeholdern in die Betriebsführung und in ihre Kernstrategie integriert werden. Auf diese Weise

- soll die Schaffung gemeinsamer Werte für die Eigentümer/Aktionäre der Unternehmen sowie die übrigen Stakeholder und die gesamte Gesellschaft optimiert werden;
- sollen etwaige negative Auswirkungen aufgezeigt, verhindert und abgefedert werden.«

Stakeholder/Interessengruppen

Als Stakeholder werden die verschiedenen unternehmensinternen und -externen Interessen- und Anspruchsgruppen von Unternehmen bezeichnet, die direkt oder indirekt durch die Unternehmenstätigkeit beeinflusst werden. Oft ist die Beziehung auch reziprok, sodass die Interessengruppen ihrerseits Einfluss auf das Unternehmensgeschehen nehmen können.

Stakeholder von SanLucar sind u.a. die Mitarbeiter, die Anbauer und Lieferanten, die Kunden sowie die örtlichen Gemeinwesen.

GRI Indikatoren (Global Reporting Initiative)

Leitfaden, der mit Hilfe von weltweit anwendbaren Richtlinien die Nachhaltigkeitsberichterstattung von Organisationen unterstützt. Der Berichtsrahmen einschließlich des Leitfadens legt die Prinzipien und Indikatoren dar, die Organisationen nutzen können, um ihre ökonomische, ökologische und soziale Leistung zu messen.³

³ <https://www.globalreporting.org/languages/german/Pages/default.aspx>

Global Compact

Der United Nations Global Compact ist eine weltweite Allianz zwischen den Vereinten Nationen und der Privatwirtschaft. Unternehmen, die den Global Compact unterzeichnen, erkennen folgende Prinzipien an:

Menschenrechte

1. Respektierung und Förderung des Schutzes der internationalen Menschenrechte im eigenen Einflussbereich
2. Sicherstellung, dass sich das eigene Unternehmen nicht an Menschenrechtsverletzungen beteiligt

Arbeitsnormen

3. Wahrung der Versammlungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen
4. Abschaffung jeglicher Art von Zwangsarbeit
5. Abschaffung von Kinderarbeit
6. Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung

Umweltschutz

7. Unterstützung eines vorsorgenden Ansatzes im Umgang mit Umweltproblemen
8. Ergreifung von Schritten für die Förderung einer größeren Verantwortung gegenüber der Umwelt
9. Hinwirkung auf die Entwicklung und Verbreitung von umweltfreundlichen Technologien

Korruptionsbekämpfung

10. Bekämpfung von Korruption in allen Formen, einschließlich Erpressung und Bestechlichkeit⁴

SA8000

Der Sozialmanagementstandard SA8000 wurde 1997 auf Grundlage der internationalen Menschenrechtskonventionen und auf Empfehlungen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) entwickelt mit der Absicht, die Arbeitsbedingungen, insbesondere in Zulieferbetrieben aus Entwicklungsländern, weltweit zu verbessern. An der Entwicklung des Standards waren Repräsentanten von Unternehmen, NGOs, GOs, Arbeitern, Gewerkschaften und Unternehmen aller Branchen beteiligt.

Der Standard basiert auf einer Vielzahl von bestehenden internationalen Dokumenten über Menschenrechte einschließlich der Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), der Menschenrechtserklärung der Vereinten Nationen und der UN-Konvention für die Rechte der Kinder. Bei der Entwicklung von SA8000 wurde zudem auf eine Kompatibilität zu bestehenden Managementsystemen wie der ISO9000 (Qualitätsmanagement) oder der ISO14001-Reihe geachtet.

⁴ <http://www.unglobalcompact.org/>

Im Einzelnen berücksichtigt SA8000 folgende Themenbereiche:

- Verbot von Kinderarbeit
- Verbot von Zwangsarbeit
- Gewährleistung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz
- Recht auf die Bildung von Arbeitnehmerorganisationen und auf kollektive Verhandlungen
- Verbot der Diskriminierung
- Verbot von Strafmaßnahmen
- Eine Begrenzung der wöchentlichen Arbeitszeit auf max. 48 Stunden (zusätzlich, auf freiwilliger Basis, max. zwölf Überstunden pro Woche)
- Ausreichende Entlohnung
- Vorhandensein von Managementsystemen, welche die Einhaltung dieser Bedingungen effizient sicherstellen

BEE – Black Economic Empowerment

Black Economic Empowerment ist ein Instrument der Gleichstellungspolitik, das im Januar 2004 von der südafrikanischen Regierung als gesetzliche Maßnahme eingeführt wurde. Das Programm setzt sich zum Ziel, Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt, bei der Ausbildungsförderung, der Schaffung von Eigentum, Besetzung von Führungspositionen, sozioökonomischen Entwicklungen und öffentlicher Auftragsvergabe von der bisher benachteiligten Bevölkerung (Schwarze, Farbige, Inder/Asiaten) in Organisationen zu stärken.

UPJ

UPJ ist das Netzwerk engagierter Unternehmen und gemeinnütziger Mittlerorganisationen in Deutschland. Die Akteure wie Unternehmen, gemeinnützige Organisationen und öffentliche Verwaltungen unterstützen sich gegenseitig bei der Entwicklung und Umsetzung ihrer Corporate Citizenship und Corporate Responsibility Aktivitäten. Informationen: www.upj.de/

respACT

respACT – Austrian business council for sustainable development ist die führende Unternehmensplattform für Corporate Social Responsibility (CSR) und Nachhaltige Entwicklung in Österreich. Der Verein unterstützt die Mitgliedsunternehmen dabei, ökologische und soziale Ziele ökonomisch und eigenverantwortlich zu erreichen.

KAM (Key Account Manager)

Die Aufgabe eines Key Account Managers ist die Betreuung von Großkunden, welche eine Schlüsselstellung für das Unternehmen darstellen. Der KAM kümmert sich intensiv um die Belange des Großkunden und vertritt ihn und seine Interessen im Unternehmen.

HACCP (Hazard Analysis and critical control points)

Das HACCP Konzept ist ein vorbeugendes System, das die Sicherheit von Lebensmitteln und Verbrauchern gewährleisten und prozess- wie produktspezifische Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit des Verbrauchers erhalten soll.

IFS (International Featured Standards)

IFS sind ein einheitlicher Sicherheitsstandard für Lebensmittel der Organisation des deutschen und französischen Einzelhandels, der geschaffen wurde, um einheitliche Beurteilungsgrundlagen für alle Produzenten von Eigenmarken einzuführen.

GLOBAL G.A.P.

Bei GLOBAL G.A.P handelt es sich um eine privatwirtschaftliche Organisation, die weltweit freiwillige Standards zur Zertifizierung von landwirtschaftlichen Produkten vergibt. Bei dem Zertifikat handelt es sich um einen Referenzstandard für gute Agrarpraxis, wobei die Erwartungen der Verbraucher die Grundlage für die landwirtschaftliche Produktion darstellen.

QS (Qualität und Sicherheit)

Die »QS Qualität und Sicherheit GmbH« hat ein System für geprüfte Qualitätssicherung von der Erzeugung bis zur Vermarktung geschaffen. Dabei handelt es sich um ein stufenübergreifendes System, das Qualität und Herkunft in der Herstellung, Verarbeitung und Vermarktung von Lebensmitteln in allen Phasen der Lebensmittelverarbeitungskette sicherstellen soll. Dabei wird jeder Betrieb in regelmäßigen Abständen auf Einhaltung der spezifischen Kriterien zu Produktion, Transport, Lagerung und Hygiene überprüft.

Rückverfolgbarkeit

Nach der Regelung (UE) 178/2002 versteht man unter Rückverfolgbarkeit: »Die Möglichkeit, den Weg durch alle Produktionsetappen, der Veränderungen und der Verteilung von einem Nahrungsmittel oder von einer Substanz, die in ein Nahrungsmittel eingefügt wird oder die wahrscheinlich zu diesem Zwecke verwendet wird, zurückzuverfolgen.«



