



Taste the SUN

d.r.e.a.m.s.
Für eine sonnigere Welt. Mach mit!

Fortschrittsbericht 2015–2017



Liebe SanLucar-Familie, liebe Freunde, liebe Leserinnen und Leser,

zwei aufregende Jahre liegen hinter uns. Für uns ist es selbstverständlich, als ein starkes multikulturelles und internationales Team verantwortungsvoll und langfristig zu handeln. In unserem Obst und Gemüse soll man schmecken, dass wir Verantwortung leben und sie ein Teil unserer DNA ist.

Deshalb haben wir unser Nachhaltigkeitsprogramm d.r.e.a.m.s. (developing responsible environments and multicultural societies) geschaffen. Unser d.r.e.a.m.s. Programm steht auch für Träume. Wir reichen Menschen die Hand, um sie dabei zu unterstützen, ihre Träume zu verwirklichen und dadurch die Welt ein bisschen sonniger zu machen. Mehr darüber finden Sie in unserem fünften Nachhaltigkeitsbericht und auf unserer Website.

Wie auch in den letzten Jahre haben wir die Indikatoren der Global Reporting Initiative G4 an allen unseren Standorten erhoben. So können wir sehen, wo wir jedes Jahr besser werden und wo wir noch etwas tun müssen. Alle Indikatoren sind im vorliegenden Fortschrittsbericht 2015–2017 dargestellt.

2011 haben wir den UN Global Compact unterschrieben. Seitdem folgt unsere Unternehmenspolitik den zehn Prinzipien der Vereinbarung, sie gestalten die Globalisierung sozialer und ökologischer Kriterien. Dieses Jahr haben wir in unserem Fortschrittsbericht zum ersten Mal die Indikatoren der Global Reporting Initiative und die zehn Prinzipien des Global Compact direkt in einer Tabelle gegenübergestellt. Damit möchten wir die Lektüre und die Vergleichbarkeit einfacher gestalten.

Uns ist bewusst: Ohne harte Arbeit werden wir unsere Ziele und Träume nicht erreichen. Und so werden wir weiter die Ärmel hochkrepeln – um immer mehr diejenigen zu sein, die wir sein möchten.

Herzliche Grüße

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Stephan Rötzer'.

Stephan Rötzer
Gründer und Inhaber von SanLucar

GRI-Indikatoren und
Global Compact-Prinzipien
2015-2016

G4 Indikatoren	Definition	Ergebnisse 2015–2016	Prinzipien des Global Compact
----------------	------------	----------------------	-------------------------------

Allgemeine Indikatoren

Strategie und Analyse

G4-1	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers der Organisation	Vorwort von Stephan Rötzer, Gründer und Inhaber von SanLucar	
------	--	--	--

Organisationsprofil

G4-3	Name der Organisation	SanLucar Fruit S. L., zugehörig zum Konzern SanLucar Fruit S. L. (SanLucar Group)	
G4-4	Wichtigste Marken, Produkte bzw. Dienstleistungen	Marke SanLucar Andere: Sunnyboy, ClemenSweet, SanLucar Taste the Sun, Sunny Berries	
G4-5	Hauptsitz der Organisation	Serra Llarga 24, 46530 Puzol, Spanien	
G4-6	Länder, in denen die Organisation tätig ist	Deutschland, Ecuador, Niederlande, Spanien, Südafrika, Tunesien, Österreich	
G4-7	Eigentümerstruktur und Rechtsform	SanLucar Fruit S. L.	
G4-8	Märkte, die bedient werden	Belgien, Bulgarien, China, Deutschland, Dubai, Frankreich, Großbritannien, Hong Kong, Irland, Italien, Kanada, Kuwait, Luxemburg, Malaysia, Marokko, Niederlande, Polen, Russland, Saudi-Arabien, Schweiz, Schweden, Singapur, Spanien, Südafrika, Tschechien, Tunesien, Österreich	
G4-9	Größe der berichtenden Organisation	Anzahl der Mitarbeiter Deutschland: 79, Österreich: 65, Spanien: 214, Ecuador: 121 (Angaben 2015–2017) Südafrika: 203 (Angaben 2015–2017), Tunesien: 1.701 Anzahl der Produkte: 77 Frucht- und Gemüsesorten	

G4 Indikatoren	Definition	Ergebnisse 2015–2016	Prinzipien des Global Compact
G4-10	Gesamtzahl der Beschäftigten nach Arbeitsvertrag und Geschlecht	<p>Deutschland: 79 gesamt (89,87% festangestellt), 54 Männer, 25 Frauen. Österreich: 65 gesamt (100% festangestellt), 42 Männer, 23 Frauen. Spanien: 214 gesamt. Ecuador: 121 gesamt (71,9% festangestellt), 110 Männer, 11 Frauen (Angaben 2015–2017). Südafrika: 203 gesamt (13,8% festangestellt), 120 Männer, 83 Frauen (Angaben 2015–2017). Tunesien: 1.701 gesamt (9,4% festangestellt). 258 Männer, 1.443 Frauen.</p>	5, 6
G4-11	Prozentsatz der Arbeitnehmer, für die Kollektivvereinbarungen gelten	<p>Deutschland, Südafrika: keine Kollektivvereinbarung vorhanden. In diesem Fall wird das Betriebsverfassungsgesetz oder das lokale Arbeitsgesetz angewandt. Ecuador: keine Kollektivvereinbarung vorhanden. In diesem Fall wird das gültige Arbeitsgesetz des Landes angewandt. Tunesien: 100% (Kollektivvereinbarung wurde November 2015 unterschrieben). Österreich, Spanien: 100%.</p>	1, 2, 3
G4-12	Lieferkette der Organisation	Anzahl der Lieferanten: 307. Ägypten, Australien, Argentinien, Spanien, Ecuador, Italien, Costa Rica, Deutschland, Tunesien, Südafrika, Niederlande, Chile, Schweden, China, Österreich, Peru, Indien, Frankreich, Neuseeland, Israel, Portugal, Belgien, Schweiz, Mexiko, Marokko, USA und Vietnam	
G4-13	Wesentliche Veränderungen der Größe, Struktur oder Eigentumsverhältnisse im Berichtszeitraum	Gründung von Fruit to Go in Österreich	
G4-14	Erklärung, ob und wie der Vorsorgeansatz bzw. das Vorsorgeprinzip von der Organisation berücksichtigt wird	Integriertes Managementsystem basierend auf: für Qualität und Lebensmittelsicherheit (FSSC 22000/ ISO 22000, IFS, QS), Produktion (Global G.A.P.), Arbeitsnormen (SA8000, Global G.A.P. Modul GRASP)	1, 2, 3, 4, 5, 6

G4 Indikatoren	Definition	Ergebnisse 2015-2016	Prinzipien des Global Compact
G4-15	Listen Sie extern entwickelte wirtschaftliche, ökologische und gesellschaftliche Charters, Prinzipien oder andere Initiativen auf, die von der Organisation befürwortet oder unterstützt werden	Unterzeichnung des Global Compact der Vereinten Nationen	1, 2
G4-16	Mitgliedschaften in Verbänden	Mitgliedschaft bei UPJ e.V. Deutschland, Global Gap, Sedex, Cluster de Innovación de Envase y Embalaje der Gemeinde Valencia, respACT Österreich	

G4 Indikatoren	Definition	Ergebnisse 2015–2016	Prinzipien des Global Compact
Ermittelte wesentliche Aspekte und Grenzen			
G4-17	Geben Sie an, wenn ein im konsolidierten Jahresabschluss der Organisation oder in gleichwertigen Dokumenten aufgeführtes Unternehmen nicht im Bericht vertreten ist	Alle Konzerngesellschaften werden in den Konzernabschluss einbezogen, ausgenommen: Berry Selections und SanLucar Brands.	
G4-18	Verfahren zur Festlegung der Berichtsinhalte und der Abgrenzung des Aspekts	Basierend auf den Ergebnissen der Umfrage zum CR 2013–2015	
G4-19	Sämtliche wesentliche Aspekte, die im Prozess zur Festlegung der Berichtsinhalte ermittelt wurden	Wirtschaft, Umwelt, Sozialleistungen: Arbeitspraktiken und menschenwürdige Arbeit, Menschenrechte, Gesellschaft, Produkthaftung	
G4-20	Abgrenzung aller wesentlichen Aspekte innerhalb der Organisation bzw. Berichtsgrenzen (z. B. Länder, Abteilungen, Tochterunternehmen, gepachtete Fabriken, Joint Ventures, Zulieferer)	Jeder Indikator gibt an, ob dieser Aspekt für alle Standorte von Bedeutung ist oder nicht.	
G4-21	Abgrenzung aller wesentlichen Aspekte außerhalb der Organisation	Der Bericht umfasst die Unternehmen der SanLucar-Gruppe, die im Indikator G4-6, und alle wesentlichen Aspekte, die im Indikator G4-19 aufgeführt sind. Alle Daten sind das Ergebnis der intern durchgeführten Management-Kontrolle.	
G4-22	Auswirkung jeder Neudarstellung (Änderung) einer Information aus früheren Berichten und die Gründe für solche Neudarstellungen	Es hat keine Veränderung der Informationen aus den vorherigen Nachhaltigkeitsberichten gegeben.	
G4-23	Wichtige Änderungen im Umfang und in den Grenzen der Aspekte im Vergleich zu früheren Berichtszeiträumen	Der Umfang des Berichts hat sich nicht wesentlich verändert. Bei Abweichungen ist dies im entsprechenden Aspekt angegeben.	

G4 Indikatoren	Definition	Ergebnisse 2015–2016	Prinzipien des Global Compact
Einbindung von Stakeholdern			
G4-24	Eingebundene Stakeholdergruppen	Nutzung der Wesentlichkeitsanalyseergebnisse März 2014 mit folgenden Stakeholdern: Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten, Konsumenten, Organisationen	
G4-25	Grundlage für die Auswahl der Stakeholder, die einbezogen werden sollen	Nutzung der Wesentlichkeitsanalyseergebnisse März 2014 mit folgenden Stakeholdern: Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten, Konsumenten, Organisationen	
G4-26	Ansätze für die Einbeziehung von Stakeholdern, einschließlich der Häufigkeit der Einbeziehung unterschieden nach Art und Stakeholder-Gruppe	Nutzung der Wesentlichkeitsanalyseergebnisse März 2014 mit folgenden Stakeholdern: Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten, Konsumenten, Organisationen	
G4-27	Wichtige Fragen und Bedenken, die im Dialog mit Stakeholdern aufgeworfen wurden, und Angaben, wie die Organisation auf diese Fragen und Bedenken eingegangen ist. Stakeholdergruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen jeweils angesprochen haben.	Nutzung der Wesentlichkeitsanalyseergebnisse März 2014 mit folgenden Stakeholdern: Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten, Konsumenten, Organisationen	

G4 Indikatoren	Definition	Ergebnisse 2015–2016	Prinzipien des Global Compact
Berichtsprofil			
G4-28	Berichtszeitraum	Kampagne 2015/2016 (Geschäftsjahr Juli 2015 bis Juni 2016)	
G4-29	Veröffentlichung des vorhergehenden Berichts	Februar 2016	
G4-30	Berichtszyklus	Alle 2 Jahre	
G4-31	Ansprechpartner für Fragen zum Bericht und dessen Inhalt	communicationcr@sanlucar.com	
G4-32	Die von der Organisation gewählte »In Übereinstimmung«-Option; GRI-Index für die gewählte Option; Referenz zum externen Prüfungsbericht, falls der Bericht extern geprüft wurde	GRI-Tabelle G4	
G4-33	Verfahrensweise und die gegenwärtigen Praktiken der Organisation hinsichtlich einer externen Prüfung des Berichts	Dieser Bericht wurde vom Unternehmen gemäß den Richtlinien GRI-Standard Version G4, geprüft	

G4 Indikatoren	Definition	Ergebnisse 2015-2016	Prinzipien des Global Compact
Unternehmensführung			
G4-34	Führungsstruktur und alle Komitees, die für die Entscheidungsfindung bei wirtschaftlichen, ökologischen und gesellschaftlichen Auswirkungen verantwortlich sind	Dem Exekutivausschuss gehören Stephan Rötzer, Carlos Seguí, Jorge Peris und Michael Brinkmann an. Die Betriebsführung setzt sich aus den Führungskräften der einzelnen Abteilungen zusammen.	
G4-38	Zusammensetzung des höchsten Kontrollorgans und seines Komitees	Siehe Indikator G4-34	
G4-48	Höchste Instanz, die den Nachhaltigkeitsbericht freigibt	Stephan Rötzer, Inhaber und Gründer, und Michael Brinkmann, CEO	
Ethik und Integrität			
G4-56	Werte, Grundsätze sowie Verhaltensstandards und -normen (Verhaltens- und Ethikkodizes)	Überarbeitung des Ethikkodexes	

G4 Indikatoren	Definition	Ergebnisse 2015–2016	Prinzipien des Global Compact
----------------	------------	----------------------	-------------------------------

Kategorie: Wirtschaftlich

Wirtschaftliche Leistung

G4-EC1	Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert	354.249.585,43 €	
G4-EC4	Finanzielle Unterstützung seitens der Regierung	<p>Deutschland, Ecuador, Südafrika: Es wurden keine Zuwendungen erhalten. Österreich: Zuschuss zur Kommunalsteuer: 13.518,00€. Förderung der Organisationsentwicklung und Prozessoptimierung: 540,00€. Tunesien: Investitionszuschuss: 159.029,53€; Geschäftszuschüsse (CEPEX): 518.203,63€. Spanien: SanLucar Fruit S.L. • IT-Projekt: Entwicklung einer neuen globalen Managementplattform 35.929,73€. SanLucar Forschung und Entwicklung S. L. • F&E-Projekt: »Forschung und Entwicklung neuer roter Fruchtsorten« 61.960,13€. Sanlucar Factory S. L. • F&E Projekt: »Forschung und Entwicklung neuer roter Fruchtsorten« 32.295,24€. Dadurch konnten Steuervorteile in Höhe von 130.185,10€ geltend gemacht werden.</p>	

Marktpräsenz

G4-EC5	Spanne des Verhältnisses der Standardeintrittsgehälter nach Geschlecht zum lokalen Mindestlohn an Hauptgeschäftsstandorten	<p>Deutschland: Der Standardeintrittslohn für Frauen übersteigt den lokalen Mindestlohn um 62 %. Der Standardeintrittslohn der Männer übertrifft den lokalen Mindestlohn um 76 %. Österreich: Der Standardeintrittslohn für Frauen übersteigt den lokalen Mindestlohn um 28 %. Der Standardeintrittslohn der Männer übertrifft den lokalen Mindestlohn um 128 %. Ecuador: Der Standardeintrittslohn für Frauen und Männer entspricht dem lokalen Mindestlohn. (Angaben 2015–2017). Spanien: Der Standardeintrittslohn für Frauen übersteigt den lokalen Mindestlohn um 87 %. Der Standardeintrittslohn der Männer übertrifft den lokalen Mindestlohn um 87 %. Südafrika: Der Standardeintrittslohn für Frauen und Männer übersteigt den lokalen Mindestlohn um 4 % (Angaben 2015–2017). Tunesien: Der Standardeintrittslohn für Frauen und Männer übersteigt den lokalen Mindestlohn um 14 %.</p>	1,6
--------	--	---	-----

G4 Indikatoren	Definition	Ergebnisse 2015–2016	Prinzipien des Global Compact
Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen			
G4-EC7	Entwicklung und Auswirkung von Infrastrukturinvestitionen und unterstützten Dienstleistungen	<p>Deutschland: keine Angaben</p> <p>Österreich: SanLucar charity Golfturnier (Erlöse: 92.450,00 €), Kinderburgfest (4.400,00 €), 4 Patenkinder (2.560 €), Sommerfest Verein Pferde Stärken (500,00 €), Kinderralley (1.200.00 €)</p> <p>Ecuador: Sportschule d.r.e.a.m.s. (6.178,70 €), Sportschule (2.514,73 €), Umwelt-Workshop für Kinder der Gemeinde (138,69 €) (Angaben 2015–2017)</p> <p>Spanien: El Puchero (32.044,78 €)</p> <p>Südafrika: Gebäudeinstandhaltung (48.356,00 €), Handwerk (633,47 €), d.r.e.a.m.s. Zahlungen (274,45 €), Möbel für Creche (355,43 €), Unterstützung für den Garten (85,85 €), Fotowettbewerb (95,39 €), Workshops (8.184,52 €), Ausgaben für die soziale Entwicklung (20.842,71 €), CAMI (239,24 €), Ausgaben für Creche (6.142,82 €), Klinikausgaben (985,90 €), Erholungsgebiet (945,35 €) (Angaben 2015–2017)</p> <p>Tunesien: UTAIM (2.705,01 €), Spenden (446,14 €), Kauf von Kälbern (1.613,00 €), Schafzucht (171,59 €), Fête de savoir (7.174,69 €), Personalspenden (343,19 €), Zivilschutz (85,80 €) Spende des Vereins National Loisirs (640,39 €), Spende Ammar Abdallah (171,59 €), Spende Nationalgarde (343,19 €) Spende von Rotary Tunesien (686,38 €), Spende Fest Hama (343,19 €), Freundschaftsspiel Arbeiter El Hama (274,55 €), Hama Sport (343,19 €), Tunesien Telefon (1.457,17 €)</p>	
G4-EC9	Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten an Hauptgeschäftsstandorten	<p>Anteil der Zulieferer vor Ort:</p> <p>Deutschland: 95 %</p> <p>Ecuador: 100 %</p> <p>Spanien: 100 %</p> <p>Südafrika: 95 %</p> <p>Tunesien: 70 %</p> <p>Österreich: 98 %</p>	

G4 Indikatoren	Definition	Ergebnisse 2015–2016	Prinzipien des Global Compact
Kategorie: Ökologisch			
Materialien			
G4-EN1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	8.038.000 kg	8
Energie			
G4-EN3	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	Deutschland: 42.137m ³ Gas; 1.273.356 kWh. Österreich: Stromverbrauch 867.616 kWh; Stromproduktion 150.020 kWh. Spanien: keine Angaben. Ecuador: 51.361 kWh. 21.820 Gallonen Kraftstoff. Südafrika: 1.566.726 kWh; Diesel 407.575 l; Benzin 24.206,20 l (Angaben 2015–2017). Tunesien: 1.959.210 kWh; kein Gas; 33.667,8 l Kraftstoff; 1.000 l Diesel.	8
Wasser			
G4-EN8	Gesamtwasserentnahme nach Quelle	Deutschland: 1.990 m ³ (fließendes Wasser); 12.516 m ³ (Regenwasser). Ecuador: 345.841 m ³ . Spanien: 460 m ³ . Südafrika: 44.000 l (Büro), 2.812.156 m ³ (Produktion) (Angaben 2015–2017) Tunesien: 339.009,47 m ³ für landwirtschaftliche Entwicklung; 50 m ³ (Büro). Österreich: 1.012 m ³ .	8
G4-EN9	Durch die Wasserentnahme wesentlich beeinträchtigte Wasserquellen	Es gibt keine betroffenen Wasserquellen.	8
G4-EN10	Prozentsatz und Gesamtvolumen des aufbereiteten wiederverwendeten Wassers	Deutschland: keine Angaben. Österreich: Es gibt keine Aufbereitung und Wiederverwendung. Ecuador: 0% in der Ernte, weil es eine Ernte im Freien ist; 100% Wiederverwendung für 1 Woche in den Wasserbecken. Spanien: keine Angaben. Südafrika: Es gibt keine Aufbereitung und Wiederverwendung. Tunesien: Die Aufbereitung und Wiederverwendung des Bewässerungswassers ist auf 100% der Anbaufläche etabliert.	8, 1

G4 Indikatoren	Definition	Ergebnisse 2015–2016	Prinzipien des Global Compact
Biodiversität			
G4-EN11	Eigene oder gemietete Standorte, betrieben in oder angrenzend an Schutzgebiete(n) und Gebiete(n) mit hohem Biodiveritätswert außerhalb von Schutzgebieten	Keine unserer Anbauflächen befindet sich in Schutzgebieten.	8
Emissionen			
G4-EN21	NO _x , SO _x und andere signifikante Luftemissionen	Indikator für die SanLucar Group nicht relevant	
Abwasser und Abfall			
G4-EN22	Gesamtvolumen der Abwassereinleitung nach Qualität und Einleitungsort	Deutschland: 1.990 m ³ . Ecuador: keine Angaben. Spanien: Das Abwasser wird in die städtische Kanalisation eingeleitet. Südafrika: keine Angaben. Tunesien: Das Drainagewasser aus den Gewächshäusern wird aufgefangen und zur Wiederverwendung aufbereitet. Das Abwasser wird in einen dafür vorgesehenen Kanal geleitet. Es besteht eine Zusammenarbeit mit einem nationalen Forschungszentrum für Wassertechnologie, um das nicht verwertbare Wasser der Umkehrosmose zu reduzieren und zu recyceln. Österreich: örtliches Abwasserkanalsystem.	8
G4-EN23	Gesamtgewicht des Abfalls nach Art und Entsorgungsmethode	Deutschland: Recycling: Kunststoffe: 931,02 t; Papier: 279,93 t; Glas: 21,43 t; Holz: 321,12 t. Österreich: Recycling: Papier: 27.560 kg; Restmüll: 37.830 kg; Toner: 50 kg; Leuchtstoffröhren: 1 kg; Batterien: 3 kg; Kompostierung: biologischer Abfall: 92.310 kg, Grünschnitt: 4.426 kg. Ecuador: Recycling: Kunststoffabdeckungen (Banananbau): 12.084 kg; Recycling von Agrarchemikalienbehältern: 208 kg; Papier: 100 kg (Angaben 2015–2017). Spanien: Recycling: Kunststoffe: 647,08 t; Papier: 54,76 t; Glas: 9,82 t; Batterien und anderer elektronischer Abfall: 21,5 kg; Kompostierung: biologischer Abfall: 314,06 t. zurück zum Lieferanten: Toner: 150 Stück. Südafrika: keine Angaben. Tunesien: Recycling: Kunststoffe: 32.500 kg; Papier: 11.610,50 kg; Holz: 62.008 kg; Perlit: 14.000 kg; Motoröl 1000l; Leuchtstoffröhren 105 Stück; biologischer Abfall: 3.500 kg.	7, 8

G4 Indikatoren	Definition	Ergebnisse 2015–2016	Prinzipien des Global Compact
Produkte und Dienstleistungen			
G4-EN28	Prozentsatz der zurückgenommenen verkauften Produkte und deren Verpackungsmaterialien nach Kategorie	Wir implementieren ein Informatiksystem, mit dem wir diesen Indikator kontrollieren können, bisher können wir keine Informationen liefern.	7, 8, 9
Compliance			
G4-EN29	Monetärer Wert signifikanter Bußgelder und Gesamtzahl nicht monetärer Strafen wegen Nichteinhaltung von Umweltgesetzen und -vorschriften	Keine	7, 8
Transport			
G4-EN30	Erhebliche ökologische Auswirkungen durch den Transport von Produkten und anderen Gütern und Materialien, die für die Geschäftstätigkeit der Organisation verwendet werden, sowie durch den Transport von Mitarbeitern der Belegschaft	Unser Ziel ist es, bis 2020 alle unsere Obsttransportdienstleister in Europa umwelt-zertifiziert zu haben. Dieses Ziel wird während der folgenden Kampagne umgesetzt. Lokaler Personaltransport findet nur in Ecuador, Südafrika und Tunesien statt.	7, 8
Insgesamt			
G4-EN31	Gesamte Aufwendungen und Investitionen für Umweltschutz nach Art	Deutschland: 112.013,44 € Österreich: 392.450,00 € Ecuador: 4.775,48 € Spanien: 425.332,64 € Südafrika: 20.424,81 € (Angaben 2015–2017) Tunesien: 57.920,55 €	7, 8, 9

G4 Indikatoren	Definition	Ergebnisse 2015-2016	Prinzipien des Global Compact
Bewertung der Lieferanten hinsichtlich ökologischer Aspekte			
G4-EN32	Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von ökologischen Kriterien überprüft wurden	100%	7, 8, 9
Beschwerdeverfahren hinsichtlich ökologischer Aspekte			
G4-EN34	Anzahl der Beschwerden in Bezug auf ökologische Auswirkungen, die über formelle Beschwerdeverfahren eingereicht, bearbeitet und gelöst wurden	Keine	7, 9

G4 Indikatoren	Definition	Ergebnisse 2015–2016	Prinzipien des Global Compact
Kategorie: Gesellschaft			
Arbeitspraktiken und menschenwürdige Beschäftigung			
Beschäftigung			
G4-LA1	Gesamtzahl und Rate neu eingestellter Mitarbeiter sowie Personalfunktion nach Altersgruppe, Geschlecht und Region	<p>Deutschland: Neueinstellungen: 26; durchschnittliche Fluktuationsrate: 20,4%. Österreich: Neueinstellungen: 18; durchschnittliche Fluktuationsrate: 13,6%. Ecuador: Neueinstellungen: 33; durchschnittliche Fluktuationsrate: 32,4% (Angaben 2015–2017). Spanien: Neueinstellungen: 54; durchschnittliche Fluktuationsrate: 8,7%. Südafrika: Neueinstellungen: 286; durchschnittliche Fluktuationsrate: 77% (Angaben 2015–2017). Tunesien: Neueinstellungen: 552; durchschnittliche Fluktuationsrate: 18%.</p>	6
G4-LA2	Betriebliche Leistungen, die nur Vollzeitbeschäftigten, nicht aber Mitarbeitern mit befristeten Arbeitsverträgen oder Teilzeitbeschäftigten gewährt werden, nach Hauptgeschäftsstandorten	<p>Deutschland: Folgende Leistungen erhalten sowohl Vollzeitmitarbeiter als auch die Mitarbeiter in TZ und Befristung: Personalverkauf, Wasser & Kaffee, Geschenke für besondere Anlässe, Sommerfest, Weihnachtsfeier, Startgelder und Trikots zur Teilnahme an öffentlichen Sportveranstaltungen. Österreich: Unfall- und Krankenversicherung ab 50% Beschäftigung. Ecuador: Schulstipendien, freie Kost und Transport für alle Angestellten. Spanien: 50% Finanzierung einer Freisprechanlage im Auto für Mitarbeiter, die viel telefonieren, 50% Finanzierung der Internetverbindung für Mitarbeiter, die sich von außerhalb mit dem Büro verbinden müssen, Krankenversicherung, Kinderbetreuung, Restauranttickets, Rabatte bei Vodafone, kollektive Lebensversicherung. Südafrika: Unterkunft, Altersvorsorge, Kindergarten, Mobilitätsmöglichkeiten, Bildung, Programme für persönliche und soziale Entwicklung, Musik, Theater und Sport. Tunesien: Prämien für Dienstalther und Leistung, Schulstipendien, Leistungsprämie (pro Monat), subventionierter Transport.</p>	6

G4 Indikatoren	Definition	Ergebnisse 2015-2016	Prinzipien des Global Compact
G4-LA3	Rückkehrrate an den Arbeitsplatz und Verbleibsrate nach der Elternzeit nach Geschlecht	<p>Deutschland: Rückkehrrate: total: 0 %, Frauen: 0 %, Männer: 0 %; Verbleibsrate: total: 0 %.</p> <p>Österreich: kein Vater- oder Mutterschaftsurlaub.</p> <p>Spanien: Rückkehrrate: total: 71 %, Frauen: 62 %, Männer: 100 %; Verbleibsrate: keine Angaben.</p> <p>Ecuador: Rückkehrrate: total: 0 %; Verbleibsrate: Total: 0 % (Angaben 2013–2015)</p> <p>Südafrika: Rückkehrrate: total: 100 %, Frauen: 100 %, Männer: 0 %; Verbleibsrate: total: 0 %, Frauen: 0 %, Männer: 0 % (Angaben 2015–2017)</p> <p>Tunesien: Rückkehrrate: total: 100 %, Frauen: 100 %, Männer: 100 %; Verbleibsrate: total:100 %, Frauen: 100 %, Männer: 100 %.</p>	6
Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis			
G4-LA4	Mindestmitteilungsfristen von betrieblichen Veränderungen, einschließlich der Angabe, ob diese in Kollektivvereinbarungen dargelegt sind	<p>Wir halten uns an Kollektivvereinbarungen, die lokale Gesetzgebung und Arbeitsverträge.</p> <p>Deutschland: gemäß Arbeitsvertrag (Einhaltung gesetzlicher Vorschriften)</p> <p>Ecuador: 15 Tage</p> <p>Spanien: Führungsebene: 60 Tage, Techniker: 30 Tage, Verwaltung/Angestellte: 30 Tage, Arbeiter: 15 Tage</p> <p>Südafrika: seit 2012: Führungsebene: 30 Tage, Techniker: 30 Tage, Arbeiter: 5 Tage</p> <p>Tunesien: 30 Tage</p> <p>Österreich: gemäß der österreichischen Gesetzgebung</p>	1, 3

G4 Indikatoren	Definition	Ergebnisse 2015–2016	Prinzipien des Global Compact
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz			
G4-LA5	Prozentsatz der Gesamtbelegschaft, die in formellen Arbeitgeber-Arbeitnehmerausschüssen vertreten ist, die die Überwachung von Programmen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz unterstützen und entsprechende Beratung anbieten	<p>Deutschland: Mitglieder im HACCP-Team 4 Mitarbeiter, Brandschutzhelfer: 2 Mitarbeiter</p> <p>Ecuador: 10 % (Angaben 2015–2017)</p> <p>Spanien: 2,8 % (6 Mitglieder: 3 Management, 3 Mitarbeiter)</p> <p>Südafrika: 2,9 % (6 Mitglieder: 1 Management, 5 Mitarbeiter) (Angaben 2015–2017)</p> <p>Tunesien: 0,28 % (In jedem Betrieb gibt es einen Sicherheits- und Gesundheitsausschuss, bestehend aus: Verantwortliche für Sicherheit, Gesundheit und Umwelt, 2 Vertreter der Arbeitnehmer, Vertreter des Managements, Vertreter der Verwaltung, Betriebsarzt (= 5).)</p> <p>Österreich: 20 % (1 Brandschutzbeauftragter, 1 Brandschutzwart, 1 Sicherheitsvertrauensperson, 8 Ersthelfer, 1 externe Sicherheitsfachkraft, 1 externer Arbeitsmediziner)</p>	1, 3
G4-LA6	Art der Verletzung und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Ausfalltage und Abwesenheit sowie die Gesamtzahl der arbeitsbedingten Todesfälle nach Region und Geschlecht	<p>Deutschland: Unfälle mit Verletzungen: Frauen 0, Männer 3. Fehltage (mit ärztlicher Bescheinigung): Frauen 107, Männer 585. Fehltage (ohne ärztliche Bescheinigung): Frauen 19, Männer 37. Keine Todesfälle.</p> <p>Österreich: Fehltage (mit ärztlicher Bescheinigung): Frauen 88, Männer 268. Keine Todesfälle.</p> <p>Ecuador: Unfälle mit Verletzungen: Frauen 0, Männer 3. Fehltage (mit ärztlicher Bescheinigung): Frauen 0, Männer 151. Keine Todesfälle. (Angaben 2015–2017)</p> <p>Spanien: Unfälle mit Verletzungen: 2. Fehltage(mit ärztlicher Bescheinigung): 1.156. Fehltage (ohne ärztliche Bescheinigung): 31. Keine Todesfälle.</p> <p>Südafrika: Unfälle mit Verletzungen: Frauen 10, Männer 37. Fehltage (mit ärztlicher Bescheinigung): Frauen 0, Männer 2. Keine Todesfälle. (Angaben 2015–2017)</p> <p>Tunesien: Unfälle mit Verletzungen: Frauen 64, Männer 67. Fehltage (mit ärztlicher Bescheinigung): Frauen 775, Männer 642. Keine Todesfälle.</p>	1, 3

G4 Indikatoren	Definition	Ergebnisse 2015–2016	Prinzipien des Global Compact
Aus- und Weiterbildung			
G4-LA9	Durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie	<p>Deutschland: Männer: 21,38 Stunden; Frauen: 21,68 Stunden Österreich: Männer: 1,7 Stunden; Frauen: 0,34 Stunden Ecuador: 8,5 Stunden pro Mitarbeiter Spanien: 55 Stunden pro Mitarbeiter Südafrika: Männer: 8,13 Stunden; Frauen: 1,51 Stunden (Angaben 2015–2017) Tunesien: Männer: 13,55 Stunden, Frauen: 3,87 Stunden</p>	
G4-LA10	Programme für Kompetenzmanagement und lebenslanges Lernen, die zur fortdauernden Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter beitragen und diese im Umgang mit dem Ausstieg aus dem Berufsleben unterstützen	<p>Deutschland: fachspezifisch (22 Männer und 12 Frauen, 152 Stunden); Sprachkurse (9 Männer und 5 Frauen, 560 Stunden); E-Learning (2 Frauen, 4 Stunden). Österreich: fachspezifisch (8 Männer und 2 Frauen, 82 Stunden). Ecuador: fachspezifisch (162 Teilnehmer, 41,5 Stunden). Spanien: fachspezifisch (31 Männer und 54 Frauen, 1.850,5 Stunden); Entwicklung von Führungsqualitäten (23 Männer und 25 Frauen, 945 Stunden); Umgang mit Kunden und Lieferanten (8 Männer und 42 Frauen, 611 Stunden); individuelle Sprachkurse (5 Männer und 8 Frauen, 277 Stunden); Gruppensprachkurse (35 Männer und 61 Frauen, 6.179 Stunden). Südafrika: Managementkurs (9 Männer, 144 Stunden); Systemschulung (19 Männer, 304 Stunden); Entwicklung von Führungskompetenz (4 Männer und 4 Frauen, 100 Stunden) (Angaben 2015–2017). Tunesien: Arbeitsrechtsschulung (2 Männer, 16 Stunden).</p>	

G4 Indikatoren	Definition	Ergebnisse 2015–2016	Prinzipien des Global Compact
Vielfalt und Chancengleichheit			
G4-LA12	Zusammensetzung der Kontrollorgane und Aufteilung der Mitarbeiter nach Mitarbeiterkategorie in Bezug auf Geschlecht, Altersgruppe, Zugehörigkeit zu einer Minderheit und anderen Diversitätsindikatoren	<p>Deutschland: Personen, die zu den Kontrollorganen des Unternehmens gehören (Prokuristen): 3 Männer zwischen 30 und 50 Jahren; 1 Mann älter als 50 Jahre. Männer: Director: 2 zwischen 30 und 50 Jahren; 1 älter als 50 Jahre. Manager: 1 jünger als 30 Jahre; 4 zwischen 30 und 50 Jahren; 5 älter als 50 Jahre. Frauen: Manager: 2 zwischen 30 und 50 Jahren; 1 älter als 50 Jahre. Assistent: 1 zwischen 30 und 50 Jahren, keine Minderheiten. Österreich: Personen, die zu den Kontrollorganen des Unternehmens gehören (Prokuristen): 2 Männer zwischen 30 und 50 Jahren; 3 Männer älter als 50 Jahre. Männer: Director: 1 zwischen 30 und 50 Jahren. Manager: 1 zwischen 30 und 50 Jahren; 3 älter als 50 Jahre. Coordinator: 2 jünger als 30 Jahre; 9 zwischen 30 und 50 Jahren; 3 älter als 50 Jahre; 1 mit Behinderung. Assistent: 5 jünger als 30 Jahre; 15 zwischen 30 und 50 Jahren; 3 älter als 50 Jahre. Frauen: Coordinator: 1 jünger als 30 Jahre; 4 zwischen 30 und 50 Jahren; 1 älter als 50 Jahre. Assistentin: 6 jünger als 30 Jahre; 9 zwischen 30 und 50 Jahren; 2 älter als 50 Jahre, keine Minderheiten. Ecuador: Personen, die zu den Kontrollorganen des Unternehmens gehören (Prokuristen): 5 Männer jünger als 30 Jahre; 1 Mann zwischen 30 und 50 Jahren; 1 Mann älter als 50 Jahre; 1 Frau jünger als 30 Jahre. Männer: Manager: 1 zwischen 30 und 50 Jahren. Verwaltungspersonal: 1 Mann jünger als 30 Jahre, 4 zwischen 30 und 50 Jahren; 1 älter als 50 Jahre. Frauen: Ärztin: 1 Frau jünger als 30 Jahre. Arbeiter mit Behinderung: 3 Männer, 1 Frau, keine Minderheiten. Spanien: Personen, die zu den Kontrollorganen des Unternehmens gehören (Prokuristen): 4 Männer zwischen 30 und 50 Jahren. Keine Minderheiten. Südafrika: Männer: Manager: 4 zwischen 30 und 50 Jahren; Coordinator: 10 zwischen 30 und 50 Jahren. Frauen: Manager: 1 zwischen 30 und 50 Jahren. Coordinator: 6 jünger als 30 Jahre, keine Minderheiten (Angaben 2015–2017). Tunesien: Personen, die zu den Kontrollorganen des Unternehmens gehören (Prokuristen): 1 Mann jünger als 30 Jahre; 3 Männer zwischen 30 und 50 Jahren. Männer: Director: 1 jünger als 30 Jahre; 5 zwischen 30 und 50 Jahren; 1 älter als 50 Jahre; Manager: 12 zwischen 30 und 50 Jahren; 1 älter als 50 Jahre. Assistent: 5 zwischen 30 und 50 Jahren. Frauen: Director: 1 zwischen 30 und 50 Jahren; 1 älter als 50 Jahre. Managerin: 7 jünger als 30 Jahre; 11 zwischen 30 und 50 Jahren; 1 älter als 50 Jahre. Assistentin: 2 zwischen 30 und 50 Jahren, keine Minderheiten.</p>	1, 6

G4 Indikatoren	Definition	Ergebnisse 2015–2016	Prinzipien des Global Compact
Gleicher Lohn für Frauen und Männer			
G4-LA13	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern nach Mitarbeiterkategorie und Hauptgeschäftsstandorten	Die Höhe hängt von der Funktion und dem Verantwortungsgrad ab. Ein Mann und eine Frau, die den gleichen Posten ausüben, erhalten das gleiche Gehalt.	1, 6
Bewertung der Lieferanten hinsichtlich Arbeitspraktiken			
G4-LA14	Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von Kriterien im Hinblick auf Arbeitspraktiken überprüft wurden	100 %	1, 6
Beschwerdeverfahren hinsichtlich Arbeitspraktiken			
G4-LA16	Anzahl der Beschwerden in Bezug auf Arbeitspraktiken, die über formelle Beschwerdeverfahren eingereicht, bearbeitet und gelöst wurden	Keine	1, 6

G4 Indikatoren	Definition	Ergebnisse 2015–2016	Prinzipien des Global Compact
Menschenrechte			
Investitionen			
G4-HR2	Gesamtzahl der Schulungsstunden von Mitarbeitern zu Menschenrechtspolitik und -verfahren der Organisation im Zusammenhang mit Menschenrechtsaspekten, die für die Geschäftstätigkeit maßgeblich sind, sowie Prozentsatz der geschulten Mitarbeiter	Spanien: 1,5 Stunden pro Mitarbeiter Deutschland, Österreich, Ecuador, Südafrika, Tunesien: keine Angaben	1, 2, 3, 4, 5, 6
Gleichbehandlung			
G4-HR3	Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	Keine Vorfälle von Diskriminierung, Kinderarbeit oder Zwangsarbeit bekannt. Alle verwendeten Indikatoren sind im Einklang mit SA8000.	1, 2, 3, 4, 5, 6
Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen			
G4-HR4	Ermittelte Geschäftsstandorte und Lieferanten, bei denen das Recht der Beschäftigten auf Vereinigungsfreiheit oder Kollektivverhandlungen verletzt wird oder erheblich gefährdet sein könnte, und ergriffene Maßnahmen zum Schutz der Rechte	Keine Vorfälle von Verletzung der Vereinigungsfreiheit oder des Rechts auf Kollektivverhandlungen bekannt. Alle verwendeten Indikatoren sind im Einklang mit SA8000.	1, 2, 3, 4, 5, 6
Kinderarbeit			
G4-HR5	Ermittelte Geschäftsstandorte und Lieferanten, bei denen ein erhebliches Risiko von Kinderarbeit besteht, und ergriffene Maßnahmen zur Abschaffung von Kinderarbeit	Keine Vorfälle von Diskriminierung, Kinderarbeit oder Zwangsarbeit bekannt. Alle verwendeten Indikatoren sind im Einklang mit SA8000.	1, 2, 3, 4, 5

G4 Indikatoren	Definition	Ergebnisse 2015–2016	Prinzipien des Global Compact
Zwangs- oder Pflichtarbeit			
G4-HR6	Ermittelte Geschäftsstandorte und Lieferanten, bei denen ein erhebliches Risiko von Zwangs- oder Pflichtarbeit besteht, und ergriffene Maßnahmen als Beitrag zur Beseitigung aller Formen von Zwangs- und Pflichtarbeit	Keine Vorfälle von Diskriminierung, Kinderarbeit oder Zwangsarbeit bekannt. Alle verwendeten Indikatoren sind im Einklang mit SA8000.	1, 2, 4, 5
Sicherheitspraktiken			
G4-HR7	Prozentsatz des Sicherheitspersonals, das zu Menschenrechtspolitik und -verfahren der Organisation, die für die Geschäftstätigkeit maßgeblich ist, geschult wurde	Deutschland, Österreich, Ecuador, Tunesien, Südafrika, Spanien: keine spezifischen Schulungen für Mitarbeiter externer Unternehmen, die für die Sicherheit verantwortlich sind	1, 2, 3, 4, 5
Rechte der indigenen Bevölkerung			
G4-HR8	Gesamtzahl der Vorfälle, in denen Rechte der indigenen Bevölkerung verletzt wurden, und ergriffene Maßnahmen	Keine Vorfälle bekannt	1, 2, 4
Prüfung			
G4-HR9	Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf Menschenrechte oder menschenrechtliche Auswirkungen geprüft wurden	Es wurden keine Aktivitäten durchgeführt.	1, 2, 4

G4 Indikatoren	Definition	Ergebnisse 2015-2016	Prinzipien des Global Compact
Beschwerdeverfahren hinsichtlich Menschenrechtsverletzungen			
G4-HR10	Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von Menschenrechtskriterien überprüft wurden	100 % Unsere Lieferantenaudits beinhalten Ethik-, Umwelt- und Qualitätsaspekte.	1, 2, 4, 5
Bewertung der Lieferanten hinsichtlich Menschenrechten			
G4-HR12	Anzahl der Beschwerden in Bezug auf menschenrechtliche Auswirkungen, die über formelle Beschwerdeverfahren eingereicht, bearbeitet und gelöst wurden	Es gab weder Beschwerden noch Reklamationen.	1, 2, 4, 5

G4 Indikatoren	Definition	Ergebnisse 2015–2016	Prinzipien des Global Compact
Gesellschaft			
Lokale Gemeinschaften			
G4-SO1	Prozentsatz der Geschäftsstandorte, bei denen Maßnahmen zur Einbindung lokaler Gemeinschaften, Folgenabschätzung und Förderprogramme umgesetzt wurden	In 100 % der Geschäftsstellen	8, 9
Korruptionsbekämpfung			
G4-SO4	Informationen und Schulungen über Leitlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	Spanien: Schulungen zu Neuerungen im SanLucar-Ethikkodex (Abschnitt 10: Antikorruptionsmaßnahmen), SA8000-Zertifizierung und den Global Compact der Vereinten Nationen. Deutschland, Österreich, Ecuador, Südafrika, Tunesien: Kommunikation der Unternehmenspolitik (Korruptionsbekämpfung enthalten).	10
Politik			
G4-SO6	Gesamtwert der politischen Spenden, dargestellt nach Land und Empfänger/Begünstigtem	Keine	
Wettbewerbswidriges Verhalten			
G4-SO7	Gesamtzahl der Verfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten oder Kartell- und Monopolbildung sowie deren Ergebnisse	Kein wettbewerbswidriges oder monopolistisches Verhalten	
Compliance			
G4-SO8	Monetärer Wert signifikanter Bußgelder und Gesamtzahl nicht monetärer Strafen wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften	Keine Sanktionen oder Geldstrafen in dieser Hinsicht	

G4 Indikatoren	Definition	Ergebnisse 2015-2016	Prinzipien des Global Compact
Bewertung der Lieferanten hinsichtlich gesellschaftlicher Auswirkungen			
G4-SO9	Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von Kriterien in Bezug auf Auswirkungen auf die Gesellschaft überprüft wurden	Keine Angaben	
Beschwerdeverfahren hinsichtlich gesellschaftlicher Auswirkungen			
G4-SO11	Anzahl der Beschwerden in Bezug auf Auswirkungen auf die Gesellschaft, die über formelle Beschwerdeverfahren eingereicht, bearbeitet und gelöst wurden	Deutschland, Tunesien, Südafrika: keine Angabe Österreich, Ecuador, Spanien: keine Beschwerden	

G4 Indikatoren	Definition	Ergebnisse 2015-2016	Prinzipien des Global Compact
Produktionsverantwortung			
Kundengesundheit und -sicherheit			
G4-PR2	Gesamtzahl der Vorfälle, bei denen Vorschriften und freiwillige Verhaltensregeln auf die Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf Gesundheit und Sicherheit nicht eingehalten wurden, dargestellt nach Art der Folgen	Keine Vorfälle	1
Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen			
G4-PR3	Art der Produkt- und Dienstleistungsinformationen, die durch Verfahren der Organisation für Informationen über und Kennzeichnung von Produkte(n) erforderlich sind, sowie Prozentsatz der maßgeblichen Produkt- oder Dienstleistungskategorien, die solchen Informationspflichten unterliegen	100% der Produkte sind Gegenstand der erforderlichen Informationen. Dies wird unter anderem durch Normen und spezifische Etikettierung EU 543/2011 oder UN-ECE 2011 und EU 1169/2011 reguliert. Außerdem durch die Zertifizierungen IFS, QS, ISO 9001 und die geltenden Rechtsvorschriften.	
G4-PR5	Ergebnisse von Umfragen zur Kundenzufriedenheit	Wir messen sowohl die Zufriedenheit unserer Kunden als auch die unserer Lieferanten, da wir es für unsere Tätigkeit als wesentlich erachten, dass beide Parteien mit unserer täglichen Arbeit zufrieden sind: Zufriedenheit unserer Kunden: 8,20/10. Zufriedenheit unseren Lieferanten: 8.09/10.	
Marketing			
G4-PR7	Gesamtzahl der Verstöße gegen Vorschriften und freiwillige Verhaltensregeln in Bezug auf Werbung einschließlich Anzeigen, Verkaufsförderung und Sponsoring, dargestellt nach Art der Folgen	Es wurden keine Vorfälle registriert.	

G4 Indikatoren	Definition	Ergebnisse 2015-2016	Prinzipien des Global Compact
Schutz der Privatsphäre des Kunden			
G4-PR8	Gesamtzahl begründeter Beschwerden in Bezug auf die Verletzung der Privatsphäre von Kunden und den Verlust von Kundendaten	Es sind keine Vorfälle während des Berichtszeitraums aufgetreten.	1
Compliance			
G4-PR9	Geldwert der erheblichen Bußgelder wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften in Bezug auf die Bereitstellung und Nutzung von Produkten und Dienstleistungen	Keine Angaben	

GRI-Indikatoren und
Global Compact-Prinzipien
2016-2017

G4 Indikatoren	Definition	Ergebnisse 2016–2017	Prinzipien des Global Compact
Allgemeine Indikatoren			
Strategie und Analyse			
G4-1	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers der Organisation	Vorwort von Stephan Rötzer, Gründer und Inhaber von SanLucar	
Organisationsprofil			
G4-3	Name der Organisation	SanLucar Fruit S. L., zugehörig zum Konzern SanLucar Fruit S. L. (SanLucar Group)	
G4-4	Wichtigste Marken, Produkte bzw. Dienstleistungen	Marke SanLucar Andere: Sunnyboy, ClemenSweet, Sunny Berries	
G4-5	Hauptsitz der Organisation	Serra Llarga 24, 46530 Puzol, Spanien	
G4-6	Länder, in denen die Organisation tätig ist	Deutschland, Ecuador, Niederlande, Spanien, Südafrika, Tunesien, Österreich	
G4-7	Eigentümerstruktur und Rechtsform	SanLucar Fruit S. L.	
G4-8	Märkte, die bedient werden	Belgien, Chile, China, Deutschland, Dubai, Frankreich, Großbritannien, Hong Kong, Indonesien, Irland, Italien, Jordanien, Kanada, Katar, Luxemburg, Malaysia, Marokko, Niederlande, Polen, Russland, Saudi-Arabien, Singapur, Slowakei, Spanien, Tschechien, Tunesien, Österreich	
G4-9	Größe der berichtenden Organisation	Anzahl der Mitarbeiter: Deutschland: 84, Österreich: 77, Spanien: 247. Ecuador: 121 (Angaben 2015–2017), Südafrika: 203 (Angaben 2015–2017), Tunesien: 1.728 Anzahl der Produkte: 75 Frucht- und Gemüsesorten	

G4 Indikatoren	Definition	Ergebnisse 2016–2017	Prinzipien des Global Compact
G4-10	Gesamtzahl der Beschäftigten nach Arbeitsvertrag und Geschlecht	<p>Deutschland: 84 gesamt (89,28% festangestellt), 55 Männer, 29 Frauen. Österreich: 77 gesamt (100% festangestellt), 46 Männer, 31 Frauen. Spanien: 247 gesamt (85,83% festangestellt) 119 Männer, 128 Frauen. Ecuador: 121 gesamt (71,9% festangestellt), 110 Männer, 11 Frauen (Angaben 2015–2017). Südafrika: 203 gesamt (13,8% festangestellt), 120 Männer, 83 Frauen (Angaben 2015–2017). Tunesien: 1.728 gesamt (17,7% festangestellt) 298 Männer, 1.430 Frauen.</p>	5, 6
G4-11	Prozentsatz der Arbeitnehmer, für die Kollektivvereinbarungen gelten	<p>Deutschland, Südafrika: keine Kollektivvereinbarung vorhanden. In diesem Fall wird das Betriebsverfassungsgesetz oder das lokale Arbeitsgesetz angewandt Ecuador: keine Kollektivvereinbarung vorhanden. In diesem Fall wird das gültige Arbeitsgesetz des Landes angewandt. Österreich, Spanien, Tunesien: 100%.</p>	1, 2, 3
G4-12	Lieferkette der Organisation	Anzahl der Lieferanten: 316. Ägypten, Argentinien, Australien, Belgien, Chile, China, Costa Rica, Deutschland, Ecuador, Frankreich, Indien, Italien, Österreich, Peru, Schweden, Schweiz, Spanien, Südafrika, Marokko, Mexiko, Neuseeland, Niederlande, Tschechien, Tunesien, USA, Vietnam und Panama.	
G4-13	Wesentliche Veränderungen der Größe, Struktur oder Eigentumsverhältnisse im Berichtszeitraum	Fusion der SanLucar Fruit Import GmbH und SanLucar Vertrieb Deutschland GmbH	
G4-14	Erklärung, ob und wie der Vorsorgeansatz bzw. das Vorsorgeprinzip von der Organisation berücksichtigt werden	Integriertes Managementsystem basierend auf: für Qualität und Lebensmittelsicherheit (FSSC 22000/ ISO 22000, IFS, QS), Produktion (Global G.A.P.), Arbeitsnormen (SA8000:2014, Global G.A.P. Modul GRASP), Umwelt (Rainforest Alliance)	1, 2, 3, 4, 5, 6
G4-15	Liste extern entwickelte wirtschaftliche, ökologische und gesellschaftliche Chartas, Prinzipien oder andere Initiativen auf, die von der Organisation befürwortet oder unterstützt werden	Unterzeichnung des Global Compact der Vereinten Nationen, Aktualisierung SanLucar Etikkkodex	1, 2
G4-16	Mitgliedschaften in Verbänden	Mitgliedschaft bei UPJ e.V. Deutschland, Global G.A.P., Sedex, Cluster de Innovación de Envase y Embalaje der Gemeinde Valencia, respACT Österreich	

G4 Indikatoren	Definition	Ergebnisse 2016–2017	Prinzipien des Global Compact
Ermittelte wesentliche Aspekte und Grenzen			
G4-17	Geben Sie an, wenn ein im konsolidierten Jahresabschluss der Organisation oder in gleichwertigen Dokumenten aufgeführtes Unternehmen nicht im Bericht vertreten ist	Alle Konzerngesellschaften werden in den Konzernabschluss einbezogen, ausgenommen: Berry Selections und SanLucar Brands.	
G4-18	Verfahren zur Festlegung der Berichtsinhalte und der Abgrenzung des Aspekts	Basierend auf den Ergebnissen der Umfrage zum CR 2013–2015	
G4-19	Sämtliche wesentliche Aspekte, die im Prozess zur Festlegung der Berichtsinhalte ermittelt wurden	Wirtschaft, Umwelt, Sozialleistungen: Arbeitspraktiken und menschenwürdige Arbeit, Menschenrechte, Gesellschaft, Produkthaftung	
G4-20	Abgrenzung aller wesentlichen Aspekte innerhalb der Organisation bzw. Berichtsgrenzen (z. B. Länder, Abteilungen, Tochterunternehmen, gepachtete Fabriken, Joint Ventures, Zulieferer)	Jeder Indikator gibt an, ob dieser Aspekt für alle Standorte von Bedeutung ist oder nicht.	
G4-21	Abgrenzung aller wesentlichen Aspekte außerhalb der Organisation	Der Bericht umfasst die Unternehmen der SanLucar-Gruppe, die im Indikator G4-6, und alle wesentlichen Aspekte, die im Indikator G4-19 aufgeführt sind. Alle Daten sind das Ergebnis der intern durchgeführten Management-Kontrolle.	
G4-22	Auswirkung jeder Neudarstellung (Änderung) einer Information aus früheren Berichten und die Gründe für solche Neudarstellungen	Es hat keine Veränderung der Informationen aus den vorherigen Nachhaltigkeitsberichten gegeben.	
G4-23	Wichtige Änderungen im Umfang und in den Grenzen der Aspekte im Vergleich zu früheren Berichtszeiträumen	Der Umfang des Berichts hat sich nicht wesentlich verändert. Bei Abweichungen ist dies im entsprechenden Aspekt angegeben.	

G4 Indikatoren	Definition	Ergebnisse 2016–2017	Prinzipien des Global Compact
Einbindung von Stakeholdern			
G4-24	Eingebundene Stakeholdergruppen	Nutzung der Wesentlichkeitsanalyseergebnisse März 2014 mit folgenden Stakeholdern: Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten, Konsumenten, Organisationen	
G4-25	Grundlage für die Auswahl der Stakeholder, die einbezogen werden sollen	Nutzung der Wesentlichkeitsanalyseergebnisse März 2014 mit folgenden Stakeholdern: Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten, Konsumenten, Organisationen	
G4-26	Ansätze für die Einbeziehung von Stakeholdern, einschließlich der Häufigkeit der Einbeziehung unterschieden nach Art und Stakeholder-Gruppe	Nutzung der Wesentlichkeitsanalyseergebnisse März 2014 mit folgenden Stakeholdern: Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten, Konsumenten, Organisationen	
G4-27	Wichtige Fragen und Bedenken, die im Dialog mit Stakeholdern aufgeworfen wurden, und Angaben, wie die Organisation auf diese Fragen und Bedenken eingegangen ist. Stakeholdergruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen jeweils angesprochen haben.	Nutzung der Wesentlichkeitsanalyseergebnisse März 2014 mit folgenden Stakeholdern: Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten, Konsumenten, Organisationen	

G4 Indikatoren	Definition	Ergebnisse 2016–2017	Prinzipien des Global Compact
Berichtsprofil			
G4-28	Berichtszeitraum	Kampagne 2016/2017 (Geschäftsjahr Juli 2016 bis Juni 2017)	
G4-29	Veröffentlichung des vorhergehenden Berichts	Februar 2016	
G4-30	Berichtszyklus	Alle 2 Jahre	
G4-31	Ansprechpartner für Fragen zum Bericht und dessen Inhalt	communicationcr@sanlucar.com	
G4-32	Die von der Organisation gewählte »In Übereinstimmung«-Option; GRI-Index für die gewählte Option; Referenz zum externen Prüfungsbericht, falls der Bericht extern geprüft wurde	GRI-Tabelle G4	
G4-33	Verfahrensweise und die gegenwärtigen Praktiken der Organisation hinsichtlich einer externen Prüfung des Berichts	Dieser Bericht wurde vom Unternehmen gemäß den Richtlinien GRI-Standard, Version G4, geprüft. Prüfung des Berichtes	

G4 Indikatoren	Definition	Ergebnisse 2016–2017	Prinzipien des Global Compact
Unternehmensführung			
G4-34	Führungsstruktur und alle Komitees, die für die Entscheidungsfindung bei wirtschaftlichen, ökologischen und gesellschaftlichen Auswirkungen verantwortlich sind	Dem Exekutivausschuss gehören Stephan Rötzer, Carlos Seguí, Jorge Peris und Michael Brinkmann an. Die Betriebsführung setzt sich aus den Führungskräften der einzelnen Abteilungen zusammen.	
G4-38	Zusammensetzung des höchsten Kontrollorgans und seines Komitees	Siehe Indikator G4-34	
G4-48	Höchste Instanz, die den Nachhaltigkeitbericht freigibt	Stephan Rötzer, Inhaber und Gründer, und Michael Brinkmann, CEO	
Ethik und Integrität			
G4-56	Werte, Grundsätze sowie Verhaltensstandards und -normen (Verhaltens- und Ethikkodizes)	Überarbeitung des Ethikkodexes und der integrierten Politik. Entwicklung der 5 Unternehmenswerte im Rahmen des Programms »The Nature of SanLucar«: Einsatz, Leistungsbereitschaft, Partnerschaft, Innovationsgeist, Lernbereitschaft.	

G4 Indikatoren	Definition	Ergebnisse 2016–2017	Prinzipien des Global Compact
----------------	------------	----------------------	-------------------------------

Kategorie: Wirtschaftlich

Wirtschaftliche Leistung

G4-EC1	Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert	386.197.882,74 €	
G4-EC4	Finanzielle Unterstützung seitens der Regierung	<p>Deutschland, Ecuador, Spanien, Südafrika: Es wurden keine Zuwendungen erhalten.</p> <p>Österreich: Forschungsprämie: 26.186,00 €, Zuschuss zur Kommunalsteuer: 16.429,00 €, Neubau, Investitionsförderung: 44.410,00 €, Lehrlingsförderung: 714,00 €. Tunesien: Investitionsförderung: 98.856,10 €, Geschäftszuschüsse (CEPEX): 407.536,07 €.</p>	

Marktpräsenz

G4-EC5	Spanne des Verhältnisses der Standardeintrittsgehälter nach Geschlecht zum lokalen Mindestlohn an Hauptgeschäftsstandorten	<p>Deutschland: Der Standardeintrittslohn für Frauen übersteigt den lokalen Mindestlohn um 80 %. Der Standardeintrittslohn der Männer übertrifft den lokalen Mindestlohn um 59 %.</p> <p>Österreich: Der Standardeintrittslohn für Frauen übersteigt den lokalen Mindestlohn um 28 %. Der Standardeintrittslohn der Männer übertrifft den lokalen Mindestlohn um 93 %.</p> <p>Ecuador: Der Standardeintrittslohn für Frauen und Männer entspricht dem lokalen Mindestlohn. (Angaben 2015–2017)</p> <p>Spanien: Der Standardeintrittslohn für Frauen übersteigt den lokalen Mindestlohn um 97 %. Der Standardeintrittslohn der Männer übertrifft den lokalen Mindestlohn um 65 %.</p> <p>Südafrika: Der Standardeintrittslohn für Frauen und Männer übersteigt den lokalen Mindestlohn um 4 %. (Angaben 2015–2017)</p> <p>Tunesien: Der Standardeintrittslohn für Frauen und Männer übersteigt den lokalen Mindestlohn um 20 %.</p>	1,6
--------	--	--	-----

G4 Indikatoren	Definition	Ergebnisse 2016–2017	Prinzipien des Global Compact
Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen			
G4-EC7	Entwicklung und Auswirkung von Infrastrukturinvestitionen und unterstützten Dienstleistungen	<p>Deutschland: keine Angaben. Österreich: SanLucar charity Golfturnier (Erlöse: 80.820,00 €), 4 Patenkinder (2.560,00 €), Veranstaltung Verein Pferde Stärken (300,00 €), Spatenstich Verein Pferde Stärken (160,00 €), Kinderrallye (1.200,00 €). Spanien: Huerto Social (708,21 €), El Puchero (18.963,30 €). Ecuador: Sportschule d.r.e.a.m.s. (6.178,70 €), Sportschule (2.514,73 €), Umwelt-Workshop für Kinder der Gemeinde (138,69 €) (Angaben 2015–2017). Südafrika: Gebäudeinstandhaltung (48.356 €), Handwerk (633,47 €), d.r.e.a.m.s. Zahlungen (274,45 €), Möbel für Creche (355,43 €), Unterstützung für den Garten (85,85 €), Fotowettbewerb (95,39 €), Workshops (8.184,52 €), Ausgaben für die soziale Entwicklung (20.842,71 €), CAMI (239,24 €), Ausgaben für Creche (6.142,82 €), Klinikausgaben (985,90 €), Erholungsgebiet (945,35 €) (Angaben 2015–2017). Tunesien: Spende für Delegation (1.990,49 €), Schulmaterialien (2.296,61 €), Sport (1.008,97 €), Spende für landwirtschaftlichen Verein (343,19 €), Spende der Gemeinde (343,19 €), Spenden-Fest Hamma (428,99 €), Renovierung der Schule (15.699,14 €), Fête de savoir (9.134,86 €), Spende für Personal während Ramadan (14.007,91 €), Abschiedsfeier für die Leute, die in Rente gehen (205,91 €), Miete eines Fußballfelds (480,46 €), Fest zum Ende der Bepflanzungszeit (1.098,20 €), Sportkleidung (1.187,09 €), Spendenaktion (144,14 €), Zusammenarbeit mit NGO (1.080,70 €), UTAIM (20.019,87 €)</p>	
G4-EC9	Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten an Hauptgeschäftsstandorten	<p>Anteil der Zulieferer vor Ort Deutschland: 95 % Ecuador: 100 % Spanien: 100 % Südafrika: 95 % Tunesien: 70 % Österreich: 98 %</p>	

G4 Indikatoren	Definition	Ergebnisse 2016–2017	Prinzipien des Global Compact
Kategorie: Ökologisch			
Materialien			
G4-EN1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	9.305.288 kg	8
Energie			
G4-EN3	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	Deutschland: 44.980 m ³ Gas; 1.201.498 kWh. Österreich: Stromverbrauch 1.369.346 kWh; Stromproduktion 114.825 kWh. Ecuador: 41.537 kWh, 20.426 Gallonen Kraftstoff. Spanien: 726.245,92 kWh. Südafrika: 1.566.726 kWh, Diesel 407.575 l; Benzin 24.206,20 l (Angaben 2015–2017). Tunesien: 3.250.138 kWh; kein Gas; 30.647,435 l Kraftstoff; 20.262 l Diesel.	8
Wasser			
G4-EN8	Gesamtwasserentnahme nach Quelle	Deutschland: 2.076 m ³ (fließendes Wasser); 12.516 m ³ (Regenwasser). Ecuador: 301.076 m ³ . Spanien: 464 m ³ . Südafrika: 44.000 l (Büro), 2.812.156 m ³ (Produktion) (Angaben 2015–2017). Tunesien: 246.666,41 m ³ für landwirtschaftliche Entwicklung; 52 m ³ (Büro). Österreich: 1.106 m ³ .	8
G4-EN9	Durch die Wasserentnahme wesentlich beeinträchtigte Wasserquellen	Es gibt keine betroffenen Wasserquellen.	8
G4-EN10	Prozentsatz und Gesamtvolumen des aufbereiteten wiederverwendeten Wassers	Deutschland: keine Angaben. Österreich: Es gibt keine Aufbereitung und Wiederverwendung. Ecuador: 0% in der Ernte, weil es eine Ernte im Freien ist; 100% Wiederverwendung für 1 Woche in den Wasserbecken. Spanien: keine Angaben. Südafrika: Es gibt keine Aufbereitung und Wiederverwendung. Tunesien: Die Aufbereitung und Wiederverwendung des Bewässerungswassers ist auf 100% der Anbaufläche etabliert.	8, 1

G4 Indikatoren	Definition	Ergebnisse 2016–2017	Prinzipien des Global Compact
Biodiversität			
G4-EN11	Eigene oder gemietete Standorte, betrieben in oder angrenzend an Schutzgebiete(n) und Gebiete(n) mit hohem Biodiveritätswert außerhalb von Schutzgebieten	Keine unserer Anbaufläche befindet sich in Schutzgebieten.	8
Emissionen			
G4-EN21	NO _x , SO _x und andere signifikante Luftemissionen	Indikator für die SanLucar Group nicht relevant	
Abwasser und Abfall			
G4-EN22	Gesamtvolumen der Abwassereinleitung nach Qualität und Einleitungsort	Deutschland: 2.076 m ³ . Ecuador: keine Angaben. Spanien: Das Abwasser wird in die städtische Kanalisation eingeleitet. Südafrika: keine Angaben. Tunesien: Das Drainagewasser aus den Gewächshäusern wird aufgefangen und zur Wiederverwendung aufbereitet. Das Abwasser wird in einen dafür vorgesehenen Kanal geleitet. Es besteht eine Zusammenarbeit mit einem nationalen Forschungszentrum für Wassertechnologie, um das nicht verwertbare Wasser der Umkehrosmose zu reduzieren und zu recyceln. Österreich: örtliches Abwasserkanalsystem.	8
G4-EN23	Gesamtgewicht des Abfalls nach Art und Entsorgungsmethode	Deutschland: Recycling: Kunststoffe: 915,23 t; Papier: 307,73 t; Glas: 40,43 t; Holz: 215,80 t. Österreich: Recycling: Papier: 29.830 kg; Glas: 188 kg; Holz: 3.300 kg; Restmüll: 32.908 kg; Toner: 50 kg; Leuchtstoffröhren: 1 kg; Batterien: 3 kg; Kompostierung: biologischer Abfall: 112.210 kg, Grünschnitt: 3.420 kg. Ecuador: Recycling: Kunststoffabdeckungen (Bananenanbau): 12.084 kg; Recycling von Agrarchemikalienbehältern: 208 kg; Papier: 100 kg zurück zum Lieferanten: Schutzabdeckungen (Bananenanbau): 22.600 kg; Bananenstauden: 5.372 kg; (Angaben 2015–2017). Spanien: Recycling: Kunststoffe: 653,74 t; Papier: 118,98 t; Glas: 8,68 t; Batterien und anderer elektronischer Abfall: 102 kg; Kompostierung: biologischer Abfall: 204,15 t zurück an den Lieferanten: Toner: 150 Stück. Südafrika: keine Angaben. Tunesien: Recycling: Kunststoffe: 72.644 kg; Papier: 12.187 kg; Glas: 12 kg; Holz: 168.346 kg; Perlita: 11.200 kg; Metall: 28.382 kg; Motoröl 1.000 l; Toner: 179 Stück; Leuchtstoffröhren: 94 Stück; Batterien: 75 Stück; biologischer Abfall: 1.862.352 kg; nicht recycelbare Stoffe: 6.600 kg.	7, 8

G4 Indikatoren	Definition	Ergebnisse 2016–2017	Prinzipien des Global Compact
Produkte und Dienstleistungen			
G4-EN28	Prozentsatz der zurückgenommenen verkauften Produkte und deren Verpackungsmaterialien nach Kategorie	Wir implementieren ein Informatiksystem, mit dem wir diesen Indikator kontrollieren können, bisher können wir keine Informationen liefern.	7, 8, 9
Compliance			
G4-EN29	Monetärer Wert signifikanter Bußgelder und Gesamtzahl nicht monetärer Strafen wegen Nichteinhaltung von Umweltgesetzen und -vorschriften	Keine	7, 8
Transport			
G4-EN30	Erhebliche ökologische Auswirkungen durch den Transport von Produkten und anderen Gütern und Materialien, die für die Geschäftstätigkeit der Organisation verwendet werden, sowie durch den Transport von Mitarbeitern der Belegschaft	56 % unserer Transportpartner in Europa sind umweltzertifiziert. Lokaler Personaltransport findet nur in Ecuador, Südafrika und Tunesien statt.	7, 8
Insgesamt			
G4-EN31	Gesamte Aufwendungen und Investitionen für Umweltschutz nach Art	Deutschland: 146.677,00 €. Österreich: 380.008,00 €. Ecuador: 14.669,26 €. Spanien: 409.474,37 €. Südafrika: 20.424,81 € (Angaben 2015–2017). Tunesien: 75.042,70 €.	7, 8, 9

G4 Indikatoren	Definition	Ergebnisse 2016-2017	Prinzipien des Global Compact
Bewertung der Lieferanten hinsichtlich ökologischer Aspekte			
G4-EN32	Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von ökologischen Kriterien überprüft wurden	100 %	7, 8, 9
Beschwerdeverfahren hinsichtlich ökologischer Aspekte			
G4-EN34	Anzahl der Beschwerden in Bezug auf ökologische Auswirkungen, die über formelle Beschwerdeverfahren eingereicht, bearbeitet und gelöst wurden	Keine	7, 9

G4 Indikatoren	Definition	Ergebnisse 2016–2017	Prinzipien des Global Compact
Kategorie: Gesellschaft			
Arbeitspraktiken und menschenwürdige Beschäftigung			
Beschäftigung			
G4-LA1	Gesamtzahl und Rate neu eingestellter Mitarbeiter sowie Personalfunktion nach Altersgruppe, Geschlecht und Region	Deutschland: Neueinstellungen: 13; durchschnittliche Fluktuationsrate: 11,0%. Österreich: Neueinstellungen: 20; durchschnittliche Fluktuationsrate: 11,3%. Ecuador: Neueinstellungen: 33; durchschnittliche Fluktuationsrate: 32,4% (Angaben 2015–2017). Spanien: Neueinstellungen: 44; durchschnittliche Fluktuationsrate: 9,5%. Südafrika: Neueinstellungen: 286; durchschnittliche Fluktuationsrate: 77% (Angaben 2015–2017). Tunesien: Neueinstellungen: 379; durchschnittliche Fluktuationsrate: 48%.	6
G4-LA2	Betriebliche Leistungen, die nur Vollzeitbeschäftigten, nicht aber Mitarbeitern mit befristeten Arbeitsverträgen oder Teilzeitbeschäftigten gewährt werden, nach Hauptgeschäftsstandorten	Deutschland: Folgende Leistungen erhalten sowohl Vollzeitmitarbeiter als auch die Mitarbeiter in TZ und Befristung: Personalverkauf, Wasser & Kaffee, Geschenke für besondere Anlässe, Sommerfest, Weihnachtsfeier, Startgelder und Trikots zur Teilnahme an öffentlichen Sportveranstaltungen. Österreich: Unfall- und Krankenversicherung ab 50% Beschäftigung. Ecuador: Schulstipendien, freie Kost und Transport für alle Angestellten. Spanien: 50% Finanzierung einer Freisprechanlage im Auto für Mitarbeiter, die viel telefonieren, 50% Finanzierung der Internetverbindung für Mitarbeiter, die sich von außerhalb mit dem Büro verbinden müssen; Krankenversicherung, Kinderbetreuung, Restauranttickets, Rabatte bei Vodafone, kollektive Lebensversicherung. Südafrika: Unterkunft, Altersvorsorge, Kindergarten, Mobilitätsmöglichkeiten, Bildung, Programme für persönliche und soziale Entwicklung, Musik, Theater und Sport. Tunesien: Prämien für Dienstalter und Leistung, Schulstipendien, Leistungsprämie (pro Monat), subventionierter Transport.	6

G4 Indikatoren	Definition	Ergebnisse 2016–2017	Prinzipien des Global Compact
G4-LA3	Rückkehrrate an den Arbeitsplatz und Verbleibsrate nach der Elternzeit nach Geschlecht	<p>Deutschland: Rückkehrrate: total: 0 %, Frauen: 0 %, Männer: 0 %; Verbleibsrate: total: 0 %</p> <p>Österreich: kein Vater- oder Mutterschaftsurlaub</p> <p>Spanien: Rückkehrrate: total: 100 %, Frauen: 100 %, Männer: 100 %; Verbleibsrate: total: 76 % Frauen: 85 % Männer: 50 %</p> <p>Ecuador: Rückkehrrate: total: 0 %; Verbleibsrate: total: 0 % (Angaben 2013–2015)</p> <p>Südafrika: Rückkehrrate: total: 100 %, Frauen: 100 %, Männer: 0 %; Verbleibsrate: total: 0 %, Frauen: 0 %, Männer: 0 % (Angaben 2015–2017)</p> <p>Tunesien: Rückkehrrate: total: 100 %, Frauen: 100 %, Männer: 100 %; Verbleibsrate: Total:100 %, Frauen: 100 %, Männer: 100 %.</p>	6
Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis			
G4-LA4	Mindestmitteilungsfristen von betrieblichen Veränderungen, einschließlich der Angabe, ob diese in Kollektivvereinbarungen dargelegt sind	<p>Wir halten uns an Kollektivvereinbarungen, die lokale Gesetzgebung und Arbeitsverträge.</p> <p>Deutschland: gemäß Arbeitsvertrag (Einhaltung gesetzlicher Vorschriften)</p> <p>Ecuador: 15 Tage</p> <p>Spanien: Führungsebene: 60 Tage, Techniker: 30 Tage, Verwaltung/Angestellte: 30 Tage, Arbeiter: 15 Tage</p> <p>Südafrika: seit 2012: Führungsebene: 30 Tage, Techniker: 30 Tage, Arbeiter: 5 Tage</p> <p>Tunesien: 30 Tage</p> <p>Österreich: gemäß der österreichischen Gesetzgebung</p>	1, 3

G4 Indikatoren	Definition	Ergebnisse 2016–2017	Prinzipien des Global Compact
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz			
G4-LA5	Prozentsatz der Gesamtbelegschaft, die in formellen Arbeitgeber-Arbeitnehmerausschüssen vertreten ist, die die Überwachung von Programmen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz unterstützen und entsprechende Beratung anbieten	<p>Deutschland: Mitglieder im HACCP-Team: 4 Mitarbeiter, Brandschutzhelfer: 2 Mitarbeiter</p> <p>Ecuador: 10 % (Angaben 2015–2017)</p> <p>Spanien: 2,4 % (6 Mitglieder: 3 Management, 3 Mitarbeiter)</p> <p>Südafrika: 2,9 % (6 Mitglieder: 1 Management, 5 Mitarbeiter) (Angaben 2015–2017)</p> <p>Tunesien: 0,29 % (In jedem Betrieb gibt es einen Sicherheits- und Gesundheitsausschuss, bestehend aus: Verantwortliche für Sicherheit, Gesundheit und Umwelt, 2 Vertreter der Arbeitnehmer, Vertreter des Managements, Vertreter der Verwaltung, Betriebsarzt (= 5).)</p> <p>Österreich: 17 % (1 Brandschutzbeauftragter, 1 Brandschutzwart, 1 Sicherheitsvertrauensperson, 8 Ersthelfer, 1 externe Sicherheitsfachkraft, 1 externer Arbeitsmediziner)</p>	1, 3
G4-LA6	Art der Verletzung und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Ausfalltage und Abwesenheit sowie die Gesamtzahl der arbeitsbedingten Todesfälle nach Region und Geschlecht	<p>Deutschland: Unfälle mit Verletzungen: Frauen 3, Männer 1. Fehltage (mit ärztlicher Bescheinigung): Frauen 120, Männer 913,5. Fehltage (ohne ärztliche Bescheinigung): Frauen 21,5, Männer 28,5. Todesfälle: Frauen 0, Männer 1.</p> <p>Österreich: Fehltage (mit ärztlicher Bescheinigung): Frauen 141, Männer 481. Keine Todesfälle.</p> <p>Ecuador: Unfälle mit Verletzungen: Frauen 0, Männer 3. Fehltage (mit ärztlicher Bescheinigung): Frauen 0, Männer 151. Keine Todesfälle (Angaben 2015–2017).</p> <p>Spanien: Unfälle mit Verletzungen: 4. Fehltage (mit ärztlicher Bescheinigung): 1.155. Fehltage (ohne ärztliche Bescheinigung): 33. Keine Todesfälle.</p> <p>Südafrika: Unfälle mit Verletzungen: Frauen 10, Männer 37. Fehltage (mit ärztlicher Bescheinigung): Frauen 0, Männer 2. Keine Todesfälle (Angaben 2015–2017).</p> <p>Tunesien: Unfälle mit Verletzungen: Frauen 66, Männer 56. Fehltage (mit ärztlicher Bescheinigung): Frauen 568, Männer 584. Keine Todesfälle.</p>	1, 3

G4 Indikatoren	Definition	Ergebnisse 2016–2017	Prinzipien des Global Compact
Aus- und Weiterbildung			
G4-LA9	Durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie	<p>Deutschland: Männer: 14,6 Stunden; Frauen: 11,24 Stunden Österreich: Männer: 3,02 Stunden; Frauen: 2,03 Stunden Ecuador: 8,8 Stunden pro Mitarbeiter Spanien: Männer: 40,2 Stunden; Frauen: 52,81 Stunden Südafrika: Männer: 8,13 Stunden; Frauen: 1,51 Stunden (Angaben 2015–2017) Tunesien: Männer: 111,24 Stunden, Frauen: 9,19 Stunden</p>	
G4-LA10	Programme für Kompetenzmanagement und lebenslanges Lernen, die zur fortdauernden Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter beitragen und diese im Umgang mit dem Aufstieg aus dem Berufsleben unterstützen	<p>Deutschland: fachspezifisch (12 Männer und 7 Frauen, 153 Stunden); Sprachkurse (8 Männer und 3 Frauen, 530 Stunden); E-Learning (3 Frauen, 6 Stunden) Österreich: fachspezifisch (25 Männer und 22 Frauen, 74,25 Stunden) Ecuador: fachspezifisch (92 Teilnehmer, 60,5 Stunden) Spanien: technische Grundausbildung (11 Männer und 6 Frauen, 210 Stunden); fachspezifisch (12 Männer und 21 Frauen, 779 Stunden); effektive Teamarbeit (22 Männer und 46 Frauen, 369 Stunden); Umgang mit Kunden und Lieferanten (3 Männer und 21 Frauen, 129 Stunden); individuelle Sprachkurse (8 Männer und 3 Frauen, 332 Stunden); Gruppensprachkurse (51 Männer und 73 Frauen, 7.432 Stunden) Südafrika: Managementkurs (9 Männer, 144 Stunden); Systemschulung (19 Männer, 304 Stunden); Entwicklung von Führungskompetenz (4 Männer und 4 Frauen, 100 Stunden) (Angaben 2015–2017) Tunesien: Arbeitsrechtschulung (2 Männer, 16 Stunden); Managementkurs (21 Männer und 6 Frauen, 216 Stunden); Sprachkurse (7 Männer und 8 Frauen, 120 Stunden)</p>	

G4 Indikatoren	Definition	Ergebnisse 2016–2017	Prinzipien des Global Compact
Vielfalt und Chancengleichheit			
G4-LA12	Zusammensetzung der Kontrollorgane und Aufteilung der Mitarbeiter nach Mitarbeiterkategorie in Bezug auf Geschlecht, Altersgruppe, Zugehörigkeit zu einer Minderheit und anderen Diversitätsindikatoren	<p>Deutschland: Personen, die zu den Kontrollorganen des Unternehmens gehören (Prokuristen): 3 Männer zwischen 30 und 50 Jahren; 1 Mann älter als 50 Jahre. Männer: Director: 2 zwischen 30 und 50 Jahren; 1 älter als 50 Jahre. Manager: 1 jünger als 30 Jahre; 4 zwischen 30 und 50 Jahren; 5 älter als 50 Jahre. Frauen: Managerin: 2 zwischen 30 und 50 Jahren; 1 älter als 50 Jahre. Assistentin: zwischen 30 und 50 Jahren. Keine Minderheiten. Österreich: Personen, die zu den Kontrollorganen des Unternehmens gehören (Prokuristen): 2 Männer zwischen 30 und 50 Jahren; 3 Männer älter als 50 Jahre. Männer: Director: 1 zwischen 30 und 50 Jahren. Manager: 1 zwischen 30 und 50 Jahren; 3 älter als 50 Jahre. Coordinator: 2 jünger als 30 Jahre; 9 zwischen 30 und 50 Jahren; 3 älter als 50 Jahre; 1 mit Behinderung. Assistent: 8 jünger als 30 Jahre; 17 zwischen 30 und 50 Jahren; 3 älter als 50 Jahre. Frauen: Coordinator: 2 jünger als 30 Jahre; 5 zwischen 30 und 50 Jahren; 1 älter als 50 Jahre. Assistentin: 13 jünger als 30 Jahre; 8 zwischen 30 und 50 Jahren; 2 älter als 50 Jahre. Keine Minderheiten. Ecuador: Personen, die zu den Kontrollorganen des Unternehmens gehören (Prokuristen): 5 Männer jünger als 30 Jahre; 1 Mann zwischen 30 und 50 Jahren; 1 Mann älter als 50 Jahre; 1 Frau jünger als 30 Jahre. Männer: Manager: 1 zwischen 30 und 50 Jahren. Verwaltungspersonal: 1 Mann jünger als 30 Jahre, 4 zwischen 30 und 50 Jahren; 1 älter als 50 Jahre. Frauen: Ärztin: 1 Frau jünger als 30 Jahre. Arbeiter mit Behinderung: 3 Männer, 1 Frau. Keine Minderheiten. Spanien: Personen, die zu den Kontrollorganen des Unternehmens gehören (Prokuristen): 4 Männer zwischen 30 und 50 Jahren. Männer: Director: 11 zwischen 30 und 50 Jahren; 3 älter als 50 Jahre. Manager: 8 zwischen 30 und 50 Jahren; 2 älter als 50 Jahre; 1 mit Behinderung. Coordinator: 20 jünger als 30 Jahre; 51 zwischen 30 und 50 Jahren; 4 älter als 50 Jahre. Assistent: 10 jünger als 30 Jahre; 10 zwischen 30 und 50 Jahren; 1 älter als 50 Jahre; 1 mit Behinderung. Frauen: Director: 2 zwischen 30 und 50 Jahren. Managerin: 17 zwischen 30 und 50 Jahren; 1 älter als 50 Jahre. Coordinator: 17 jünger als 30 Jahre; 64 zwischen 30 und 50 Jahren; 4 älter als 50 Jahre; 3 mit Behinderungen. Assistentin: 14 jünger als 30 Jahre; 3 zwischen 30 und 50 Jahren. Keine Minderheiten. Südafrika: Männer: Manager: 4 zwischen 30 und 50 Jahren; Coordinator: 10 zwischen 30 und 50 Jahren. Frauen: Managerin: 1 zwischen 30 und 50 Jahren. Coordinator: 6 jünger als 30 Jahre. Keine Minderheiten (Angaben 2015–2017). Tunesien: Männer: Director: 6 zwischen 30 und 50 Jahren; 1 älter als 50 Jahre. Manager: 13 zwischen 30 und 50 Jahren. Frauen: Director: 1 zwischen 30 und 50 Jahren. Managerin: 12 jünger als 30 Jahre. Keine Minderheiten.</p>	1, 6

G4 Indikatoren	Definition	Ergebnisse 2016–2017	Prinzipien des Global Compact
Gleicher Lohn für Frauen und Männer			
G4-LA13	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern nach Mitarbeiterkategorie und Hauptgeschäftsstandorten	Die Höhe hängt von der Funktion und dem Verantwortungsgrad ab. Ein Mann und eine Frau, die den gleichen Posten ausüben, erhalten das gleiche Gehalt.	1, 6
Bewertung der Lieferanten hinsichtlich Arbeitspraktiken			
G4-LA14	Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von Kriterien im Hinblick auf Arbeitspraktiken überprüft wurden	100 %	1, 6
Beschwerdeverfahren hinsichtlich Arbeitspraktiken			
G4-LA16	Anzahl der Beschwerden in Bezug auf Arbeitspraktiken, die über formelle Beschwerdeverfahren eingereicht, bearbeitet und gelöst wurden	Keine	1, 6

G4 Indikatoren	Definition	Ergebnisse 2016–2017	Prinzipien des Global Compact
Menschenrechte			
Investitionen			
G4-HR2	Gesamtzahl der Schulungsstunden von Mitarbeitern zu Menschenrechtspolitik und -verfahren der Organisation im Zusammenhang mit Menschenrechtsaspekten, die für die Geschäftstätigkeit maßgeblich sind, sowie Prozentsatz der geschulten Mitarbeiter	Spanien: 1,5 Stunden pro Mitarbeiter Deutschland, Österreich, Ecuador, Südafrika, Tunesien: keine Angaben	1, 2, 3, 4, 5, 6
Gleichbehandlung			
G4-HR3	Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	Keine Vorfälle von Diskriminierung, Kinderarbeit oder Zwangsarbeit bekannt. Alle verwendeten Indikatoren sind im Einklang mit SA8000.	1, 2, 3, 4, 5, 6
Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen			
G4-HR4	Ermittelte Geschäftsstandorte und Lieferanten, bei denen das Recht der Beschäftigten auf Vereinigungsfreiheit oder Kollektivverhandlungen verletzt wird oder erheblich gefährdet sein könnte, und ergriffene Maßnahmen zum Schutz der Rechte	Keine Vorfälle von Verletzung der Vereinigungsfreiheit oder des Rechts auf Kollektivverhandlungen bekannt. Alle verwendeten Indikatoren sind im Einklang mit SA8000.	1, 2, 3, 4, 5, 6
Kinderarbeit			
G4-HR5	Ermittelte Geschäftsstandorte und Lieferanten, bei denen ein erhebliches Risiko von Kinderarbeit besteht, und ergriffene Maßnahmen zur Abschaffung von Kinderarbeit	Keine Vorfälle von Diskriminierung, Kinderarbeit oder Zwangsarbeit bekannt. Alle verwendeten Indikatoren sind im Einklang mit SA8000.	1, 2, 3, 4, 5

G4 Indikatoren	Definition	Ergebnisse 2016–2017	Prinzipien des Global Compact
Zwangs- oder Pflichtarbeit			
G4-HR6	Ermittelte Geschäftsstandorte und Lieferanten, bei denen ein erhebliches Risiko von Zwangs- oder Pflichtarbeit besteht, und ergriffene Maßnahmen als Beitrag zur Beseitigung aller Formen von Zwangs- und Pflichtarbeit	Keine Vorfälle von Diskriminierung, Kinderarbeit oder Zwangsarbeit bekannt. Alle verwendeten Indikatoren sind im Einklang mit SA8000.	1, 2, 4, 5
Sicherheitspraktiken			
G4-HR7	Prozentsatz des Sicherheitspersonals, das zu Menschenrechtspolitik und -verfahren der Organisation, die für die Geschäftstätigkeit maßgeblich ist, geschult wurde	Deutschland, Österreich, Ecuador, Tunesien, Südafrika, Spanien: keine spezifischen Schulungen für Mitarbeiter externer Unternehmen, die für die Sicherheit verantwortlich sind	1, 2, 3, 4, 5
Rechte der indigenen Bevölkerung			
G4-HR8	Gesamtzahl der Vorfälle, in denen Rechte der indigenen Bevölkerung verletzt wurden, und ergriffene Maßnahmen	Keine Vorfälle bekannt	1, 2, 4
Prüfung			
G4-HR9	Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf Menschenrechte oder menschenrechtliche Auswirkungen geprüft wurden	Es wurden keine Aktivitäten durchgeführt.	1, 2, 4

G4 Indikatoren	Definition	Ergebnisse 2016-2017	Prinzipien des Global Compact
Beschwerdeverfahren hinsichtlich Menschenrechtsverletzungen			
G4-HR10	Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von Menschenrechtskriterien überprüft wurden	100 % Unsere Lieferantenaudits beinhalten Ethik-, Umwelt- und Qualitätsaspekte.	1, 2, 4, 5
Bewertung der Lieferanten hinsichtlich Menschenrechten			
G4-HR12	Anzahl der Beschwerden in Bezug auf menschenrechtliche Auswirkungen, die über formelle Beschwerdeverfahren eingereicht, bearbeitet und gelöst wurden	Es gab weder Beschwerden noch Reklamationen.	1, 2, 4, 5

G4 Indikatoren	Definition	Ergebnisse 2016–2017	Prinzipien des Global Compact
Gesellschaft			
Lokale Gemeinschaften			
G4-SO1	Prozentsatz der Geschäftsstandorte, bei denen Maßnahmen zur Einbindung lokaler Gemeinschaften, Folgenabschätzung und Förderprogramme umgesetzt wurden	In 100 % der Geschäftsstellen	8, 9
Korruptionsbekämpfung			
G4-SO4	Informationen und Schulungen über Leitlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	Spanien: Schulungen für alle neuen und alten Mitarbeiter über den Ethikkodex von SanLucar (Abschnitt 10: Antikorruptionsmaßnahmen), der SA8000-Zertifizierung und dem Global Compact der Vereinten Nationen. Deutschland, Österreich, Ecuador, Südafrika, Tunesien: Kommunikation der Unternehmenspolitik (Korruptionsbekämpfung enthalten)	10
Politik			
G4-SO6	Gesamtwert der politischen Spenden, dargestellt nach Land und Empfänger/Begünstigtem	Keine	
Wettbewerbswidriges Verhalten			
G4-SO7	Gesamtzahl der Verfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten oder Kartell- und Monopolbildung sowie deren Ergebnisse	Kein wettbewerbswidriges oder monopolistisches Verhalten	
Compliance			
G4-SO8	Monetärer Wert signifikanter Bußgelder und Gesamtzahl nicht monetärer Strafen wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften	Keine Sanktionen oder Geldstrafen in dieser Hinsicht	

G4 Indikatoren	Definition	Ergebnisse 2016-2017	Prinzipien des Global Compact
Bewertung der Lieferanten hinsichtlich gesellschaftlicher Auswirkungen			
G4-SO9	Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von Kriterien in Bezug auf Auswirkungen auf die Gesellschaft überprüft wurden	Keine Angaben	
Beschwerdeverfahren hinsichtlich gesellschaftlicher Auswirkungen			
G4-SO11	Anzahl der Beschwerden in Bezug auf Auswirkungen auf die Gesellschaft, die über formelle Beschwerdeverfahren eingereicht, bearbeitet und gelöst wurden	Deutschland, Tunesien, Südafrika: keine Angabe. Österreich, Ecuador, Spanien: keine Beschwerden.	

G4 Indikatoren	Definition	Ergebnisse 2016–2017	Prinzipien des Global Compact
Produktionsverantwortung			
Kundengesundheit und -sicherheit			
G4-PR2	Gesamtzahl der Vorfälle, bei denen Vorschriften und freiwillige Verhaltensregeln auf die Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf Gesundheit und Sicherheit nicht eingehalten wurden, dargestellt nach Art der Folgen	Keine Vorfälle	1
Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen			
G4-PR3	Art der Produkt- und Dienstleistungsinformationen, die durch Verfahren der Organisation für Informationen über und Kennzeichnung von Produkte(n) erforderlich sind, sowie Prozentsatz der maßgeblichen Produkt- oder Dienstleistungskategorien, die solchen Informationspflichten unterliegen	100% der Produkte sind Gegenstand der erforderlichen Informationen. Dies wird unter anderem durch Normen und spezifische Etikettierung EU 543/2011 oder UNECE 2011 und EU 1169/2011 reguliert. Außerdem durch die Zertifizierungen IFS, QS, ISO 9001 und die geltenden Rechtsvorschriften.	
G4-PR5	Ergebnisse von Umfragen zur Kundenzufriedenheit	Die Informationen sind gegenwärtig nicht verfügbar. Die Daten werden in den kommenden Wochen von unserer Qualitätsabteilung erhoben.	
Marketing			
G4-PR7	Gesamtzahl der Verstöße gegen Vorschriften und freiwillige Verhaltensregeln in Bezug auf Werbung einschließlich Anzeigen, Verkaufsförderung und Sponsoring, dargestellt nach Art der Folgen	Es wurden keine Vorfälle registriert.	

G4 Indikatoren	Definition	Ergebnisse 2016–2017	Prinzipien des Global Compact
Schutz der Privatsphäre des Kunden			
G4-PR8	Gesamtzahl begründeter Beschwerden in Bezug auf die Verletzung der Privatsphäre von Kunden und den Verlust von Kundendaten	Es sind keine Vorfälle während des Berichtszeitraums aufgetreten.	1
Compliance			
G4-PR9	Geldwert der erheblichen Bußgelder wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften in Bezug auf die Bereitstellung und Nutzung von Produkten und Dienstleistungen	Keine Angaben	



www.sanlucar.com