



INFORME DE PROGRESO 2017 - 2018

Pie de imprenta

En caso de tener sugerencias sobre este Informe de Progreso, puede ponerse en contacto con nosotros por correo electrónico: communicationcr@sanlucar.com

Responsable del contenido:
SanLucar Fruit S.L.
Serra Llarga 24
E-46530 Puzol (Valencia)
Tel. +34 96 142 40 40
Fax +34 96 142 41 58
office@sanlucar.com

ESB 96128590

V 24 902

Registro Mercantil de Valencia

Información adicional

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

Y en Facebook:
www.facebook.com/sanlucarfruit

Fotografías y diseño: SanLucar Fruit S.L.

Todos los derechos reservados.

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

Tabla de Contenidos

Carta de Renovación del Compromiso	1
Visión, Misión, Valores	2
1. Perfil de Entidad	3
2. Metodología	9
3. Análisis	12
4. Partners y Clientes Finales	15
5. Empleados	19
6. Proveedores	39
7. Comunidad	42
8. Medioambiente	46
Anexo	51



Carta de Renovación del Compromiso



Queridos amigos de SanLucar,

desde que se fundara SanLucar, nuestras actividades diarias han estado determinadas por nuestra filosofía corporativa "Sabor en armonía con las personas y la naturaleza". En 2011 firmamos el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y desde 2018 somos miembros de la Red Española del Pacto Mundial, en la que participamos activamente como miembros dentro del Grupo de Trabajo del Sector Alimentario. Por la presente confirmamos nuestro compromiso con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y sus 10 Principios.

Como compañía global, nos guiamos por los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas. Sobre

esta base, definimos en el año 2018 los seis campos de acción que nos conciernen (educación, alimentación, deporte, tierra, agua y aire) y el objetivo adicional de fortalecer las alianzas para lograr los objetivos del desarrollo sostenible. En nuestras sedes en España, Alemania, Austria, Túnez, Sudáfrica y Ecuador, hemos estado utilizando los indicadores de la Iniciativa de Reporte Global (GRI) durante ocho años para medir nuestro progreso. Este año, por primera vez en nuestro informe de progreso, hemos combinado los indicadores GRI con los 10 Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y los Objetivos de Desarrollo Sostenible que nos conciernen. Esto nos permite ver a golpe de vista dónde hemos mejorado y dónde todavía hay margen de mejora.

Nos consideramos parte de la sociedad y como empresa asumimos la responsabilidad de enfrentar los desafíos de futuro. Seguiremos trabajando a nivel local y global con nuestros socios, para construir un futuro sostenible.

Con este informe de progreso, queremos informar a nuestros grupos de interés y a todos los lectores de manera transparente sobre nuestra responsabilidad corporativa y esperamos seguir trabajando juntos para crear un futuro mejor.

Michael Brinkmann
CEO SanLucar Group

A handwritten signature in blue ink that reads "M. Brinkmann". The signature is written in a cursive, flowing style.

Visión, Misión, Valores

SanLucar Group es un grupo empresarial cuyos valores corporativos siempre han tenido una gran importancia. En SanLucar Group creemos que todos nuestros actos cuentan, y por ello tanto nosotros como nuestros empleados conocen cuáles son nuestros valores y compromisos, y los aplicamos diariamente en nuestro trabajo y en nuestras decisiones.

Nuestra Visión

Aportar al mundo salud, naturalidad y alegría de vivir.

Nuestra Misión

Proporcionar la fruta y verdura más natural, fresca y sabrosa. Y estar orgullosos del modo en que lo hacemos.

Nuestra naturaleza (Valores)



Conseguimos resultados

Como nuestros árboles frutales, cada día damos lo mejor de nosotros mismos para poder ofrecer una buena cosecha.



Actuamos de forma colaborativa

Trabajamos en equipo para conseguir un crecimiento saludable y sostenido.



Somos innovadores

Nos enriquecemos mutuamente con ideas frescas, porque sin frescura, ni nosotros ni nuestra fruta vamos a ningún sitio.



Aprendemos cada día

Solo quien aprende y mejora día a día es lo suficientemente maduro para SanLucar.



Damos lo mejor de nosotros mismos

Perseguimos nuestros objetivos de forma responsable y con pasión. Ese es el impulso que nos hace florecer.

Código Ético de SanLucar

Nuestro Código Ético se basa en los 10 Principios del Pacto Mundial y las directrices de la OIT (Organización Internacional del Trabajo). Todos nuestros agricultores, proveedores y nosotros mismos nos comprometemos a cumplir el código, que comprende cuestiones como la protección de la infancia, la igualdad, unas condiciones de trabajo justas, la seguridad laboral y la salud, así como la protección del medio ambiente.





1. Perfil de Entidad

SanLucar Group es un grupo empresarial con sede central en la calle Serra Llarga 24 de Puzol, Valencia (España). SanLucar Group opera en el sector agrícola de la producción, importación, exportación y comercialización de frutas y verduras frescas. Las marcas propias son SanLucar y Amoria. SanLucar Group emplea a unas 2.500 personas en todo el mundo. Los dos fundadores de SanLucar, Stephan Rötzer y Jorge Peris, han puesto la gestión de la empresa en manos de un amplio equipo directivo liderado por el CEO Michael Brinkmann.

Para poder cultivar las mejores frutas y verduras con nuestra filosofía en armonía con las personas y la naturaleza, necesitamos diferentes partners y grupos de interés a nuestro lado. Por lo tanto, nuestros empleados, proveedores, clientes, consumidores, comunidades locales donde producimos, Organizaciones No-Gubernamentales, inversores, los medios de prensa y el medioambiente forman parte de nuestra actividad.



Estamos presentes en diferentes países del mundo, tanto para cultivar como vender nuestra fruta y verdura. Para poder ofrecer Calidad Premium, trabajamos con agricultores y partners en muchos países de todo el mundo, y contamos con cultivo propio en Túnez, Sudáfrica y Ecuador. Algunos de estos países son países en vías de desarrollo donde, junto con nuestros partners locales, no sólo queremos abrir oportunidades en la vida de las personas a través de nuestro programa DREAMS, sino que también hacemos realidad los sueños. Con nuestro programa DREAMS (Developing Responsible Environments And Multicultural Societies) nos centramos en proyectos locales que tengan beneficios directos para nuestros empleados, sus familias y las comunidades vecinas; ya que a menudo son las pequeñas acciones las que consiguen mejorar de forma sostenible y duradera la calidad de vida.

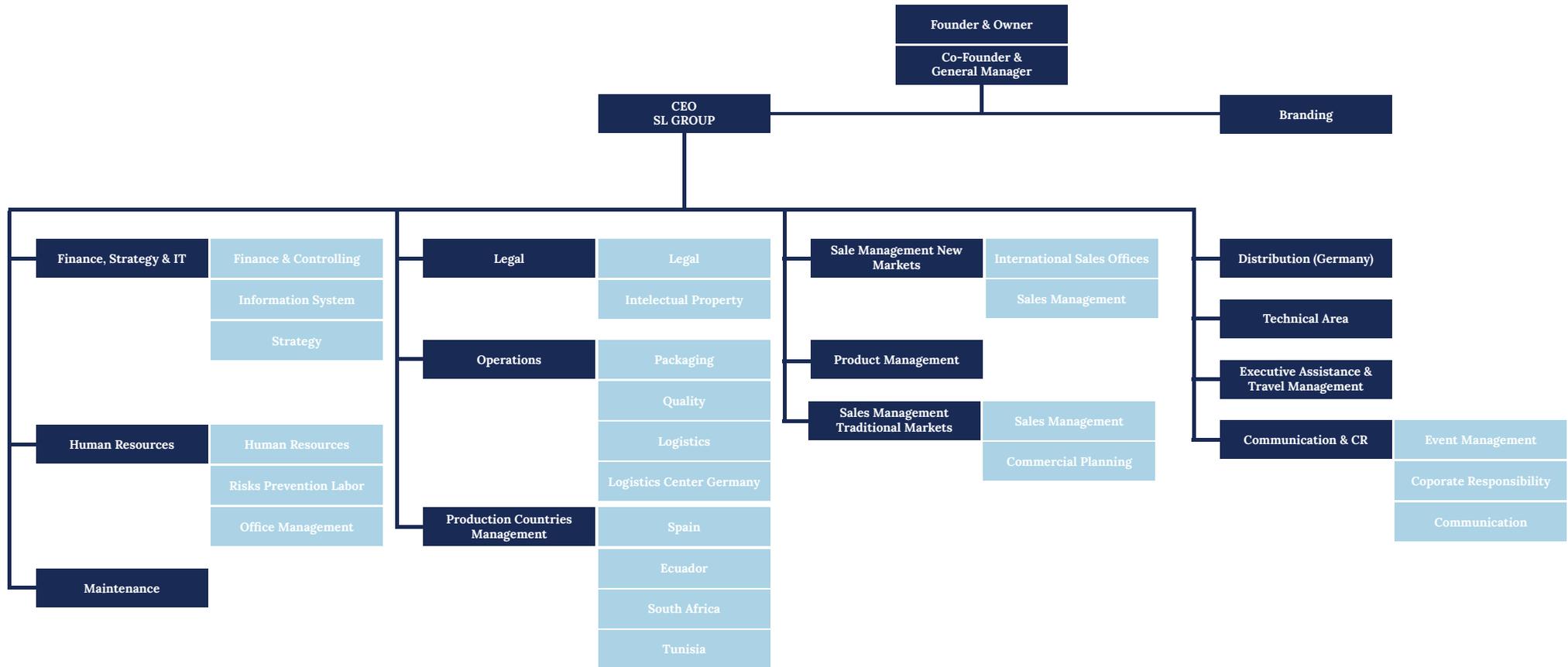
El volumen de negocio anual de la empresa en 2017 / 2018 queda reflejado en la siguiente tabla:

Volumen de negocio	
Facturación	404.836.000 €
BAI	5.796.000 €
EBIDTA	12.423.000 €



(*) Cifras provisionales pendientes de ser auditadas a 30.06.2018

1.1 Organigrama de la sede central en España



1.2 SanLucar Group en el mundo

Cultivo y Venta

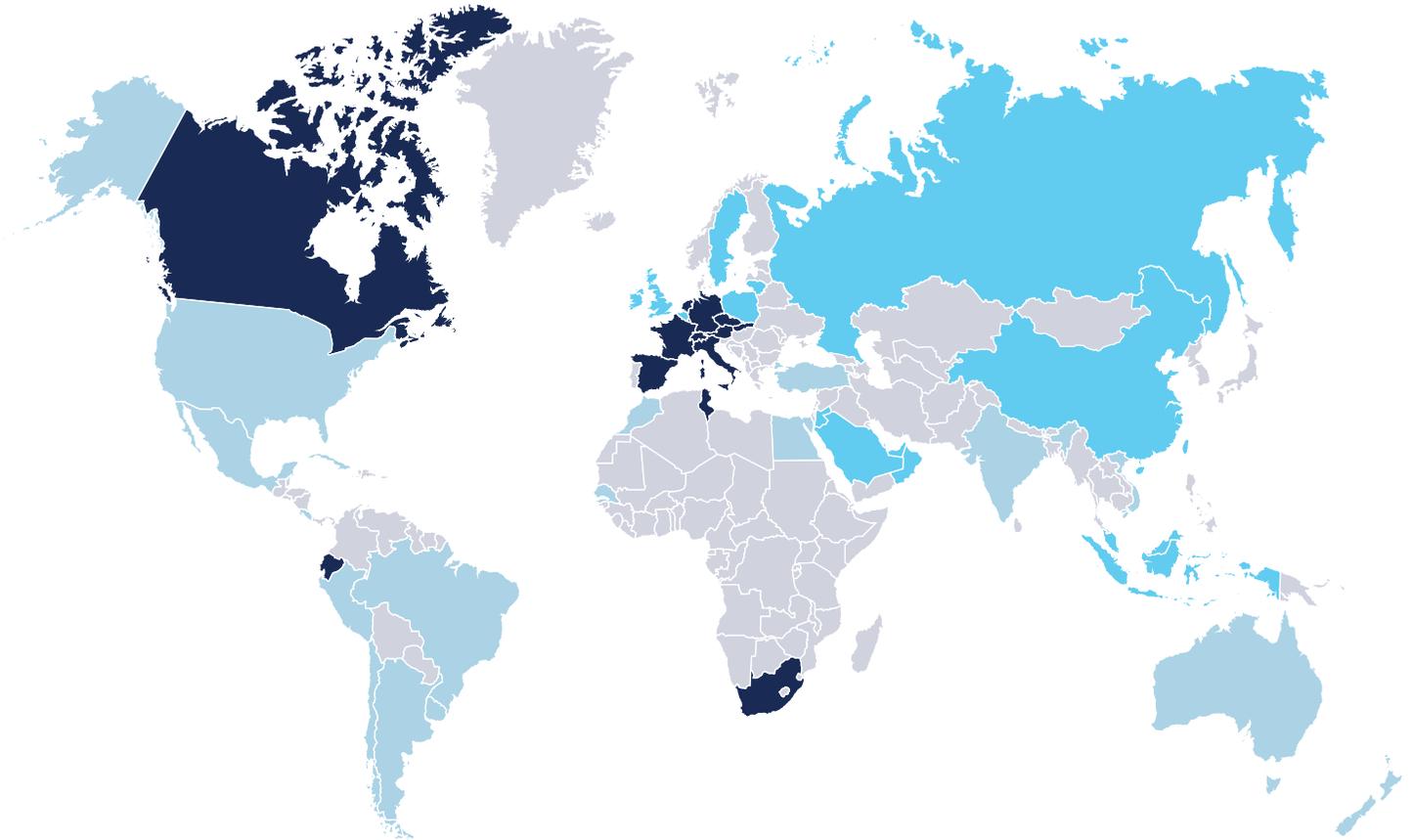
- ▲ España
- ▲ Alemania
- ▲ Austria
- ▲ Ecuador
- ▲ Túnez
- ▲ Sudáfrica
- Italia
- Suiza
- Países Bajos
- Chequia
- Eslovaquia
- Canadá
- Francia

Venta

- Rusia
- China
- Indonesia
- Malasia
- Reino Unido
- Irlanda
- Bélgica
- Polonia
- Lituania
- Noruega
- Jordania
- Arabia Saudita
- Emiratos Árabes
- Omán

Cultivo

- Estados Unidos
- México
- Perú
- Brasil
- Chile
- Argentina
- Uruguay
- Marruecos
- Senegal
- Egipto
- Turquía
- India
- Vietnam
- Australia
- Nueva Zelanda





Este informe ha sido elaborado por el departamento de Responsabilidad Corporativa (CR) y aprobado por la Alta Dirección. El periodo objeto del informe es la campaña 2017/2018 (1 de julio 2017 – 30 de junio 2018). El informe está elaborado a partir de la estrategia ya implantada. Nuestra estrategia corporativa nos permite actuar siempre en armonía con las personas y la naturaleza al perseguir nuestros objetivos corporativos y promover los aspectos sostenibles y sociales de los negocios. Este informe se publicará en la página web del Pacto Mundial (internacional y nacional) y en la página web corporativa de SanLucar Group. El Informe de Progreso se publica anualmente y la Memoria de Sostenibilidad se publica bianualmente.

Nota: Elaboramos nuestro Informe de Sostenibilidad cada dos años, el último publicado en febrero de 2018 sobre la campaña 2015-2017. Más información y descripciones detalladas de nuestros proyectos del programa DREAMS y de nuestros proyectos de responsabilidad corporativa se pueden encontrar en el sitio web de sanlucar.com.



Dado que concedemos gran importancia a la puntualidad y transparencia de la información que proporcionamos, a continuación, se presenta una lista de los cambios significativos del gobierno del grupo y de sus sociedades:

- Nombramiento de Michael Brinkmann como CEO y formación del Leadership Team
- Salida de Puglia Fruit de la sociedad Les Perles du Désert S.A.
- Apertura de una sucursal en Dubai y de otra en Hong Kong
- Creación de una Joint Venture en Alemania denominada SanLucar Fruit & Juice GmbH
- Constitución de una sociedad ubicada en España, denominada Agrícola Uniqua S.L. y compra de una unidad productiva



1.3 Estrategia de la Responsabilidad Corporativa y el Buen Gobierno

Sólo las personas con visión de futuro pueden producir calidad y la naturaleza es nuestro partner más importante. Con nuestro programa DREAMS (Developing Responsible Environments And Multicultural Societies), desarrollamos proyectos locales que benefician a nuestros empleados, sus familias y la comunidad. A menudo son sólo pequeños pasos los que nos llevan a mejoras grandes y sostenibles en las condiciones de vida. En todo el mundo tenemos muchos proyectos DREAMS donde somos apoyados activamente por partners y amigos. Una pequeña ayuda puede hacer una gran diferencia.

La sociedad matriz es firmante y miembro socio del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y es miembro activo del Grupo de Trabajo del Sector Agroalimentario de la Red Española. Nos hemos sumado a promover e implementar los 10 Principios del Pacto Mundial y los convenios de la OIT en nuestra estrategia de Responsabilidad Corporativa así como en nuestro Código Ético. Los indicadores GRI reconocidos internacionalmente nos permiten a evaluar nuestros avances cada año a través de indicadores de sostenibilidad.

Como compañía multinacional, nos guiamos por los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas, de las cuales hemos implementado en el año 2018 siete objetivos (3, 4, 6, 8, 10, 15 y 17) que son relevantes para nosotros y los integramos dentro de nuestra estrategia de responsabilidad corporativa. Para aportar a su alcance realizamos distintas acciones a nivel internacional.

Nuestro Departamento de Responsabilidad Corporativa "Communication & CR", depende directamente de la dirección. Esto garantiza que la dirección participe en la decisión y la estrategia de responsabilidad corporativa y los objetivos y compromisos internacionales se integren en las acciones del grupo empresarial.





2. Metodología

El presente Informe de Progreso está basado en la metodología de reporting por grupos de interés. El concepto de grupo de interés es clave a la hora de entender la Responsabilidad Corporativa. La complejidad y el dinamismo del contexto empresarial actual ha hecho necesario adquirir un compromiso sólido con los distintos grupos de interés, afectados directa o indirectamente por la misión empresarial.

Identificar los grupos de interés, y cuáles son sus expectativas, son aspectos que facilitan la implantación integral de la Responsabilidad Corporativa en el seno del grupo empresarial. Esto nos permitirá anticipar posibles riesgos u oportunidades y establecer políticas, acciones, herramientas e indicadores de seguimiento como los que se recogen en el presente informe.

La organización ha desarrollado los siguientes pasos para elaborar el siguiente Informe de Progreso: Seleccionar los grupos de interés más relevantes, identificar los desafíos más significativos para los grupos de interés seleccionados y neutralizar estos riesgos o materializar las oportunidades con el establecimiento de:

Políticas: documentos formales plasmados por escrito que definen los valores y comunicaciones.

Acciones/Proyectos: las acciones ayudan a dar forma a las políticas desarrolladas y minimizar los riesgos detectados. Las acciones están planificadas en el tiempo y diseñadas en base al grupo de interés al que van dirigidas.

Herramientas de seguimiento: evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Proporcionan las herramientas para controlar el cumplimiento de las políticas y ayuda a detectar fallos en el sistema de gestión para su posterior mejora.

Indicadores de seguimiento: datos cualitativos para medir el grado de implantación de las ideas (políticas, acciones/proyectos y herramientas de seguimiento).

El Informe de Progreso está planteado en términos de medición del progreso: no se trata de que se cumpla al 100% el primer año, el objetivo es ir progresando. El Informe de Progreso, es por tanto una demostración importante del compromiso adquirido con el Pacto Mundial y sus Principios con su firma.

La selección de los GRI cuáles serán evaluados y plasmados sus resultados, se basa en el análisis de la actividad del grupo empresarial, así como su impacto social y ambiental. Además, se ha considerado el aporte de cada uno de los indicadores a las decisiones por tomar, la estrategia corporativa y la implementación de medidas preventivas y correctivas. Los indicadores presentados deben tener relación directa con la actividad de la organización y ser de interés por los grupos de interés definidos por ella.

Para una visualización más gráfica de los indicadores GRI a lo largo del informe, se ha decidido incorporarlos dentro de hexágonos, resaltando con ello su importancia y haciendo referencia al texto más próximo.

Ejemplo de visualización: 

En el caso de no haber podido obtener por falta de información, el resultado o resultados correctos de la campaña 2017/2018, se ha decidido no incluir en el presente Informe de Progreso. Nos imponemos la necesidad del empleo de los indicadores GRI desde el año 2010, como medio para asegurar la transparencia de nuestra actividad.

En este informe se consideraron las siguientes sociedades de SanLucar Group relacionadas a los resultados de los GRI:

España: SanLucar Fruit S.L., SanLucar Investigación y Desarrollo S.L., SanLucar Factory S.L.

Alemania: SanLucar Vertrieb Deutschland GmbH, SanLucar Deutschland GmbH, Looking4fruit GmbH

Austria: SanLucar Obst & Gemüse Handels GmbH, SanLucar Fruit To Go GmbH

Ecuador: Lexkingsa S.A.

Sudáfrica: SanLucar South Africa Citrus (Pty) Ltd.

Túnez: La Cinquième Saison S.A., SanLucar Flor'Alia S.A.



Las siguientes sociedades forman parte de los estados financieros consolidados:

España: SanLucar Fruit S.L., SanLucar Investigación y Desarrollo S.L., Consorcio SanLucar Group, SanLucar Factory S.L., Santa María Fruit S.L.

Alemania: SanLucar Vertrieb Deutschland GmbH, SanLucar Deutschland GmbH, Looking4fruit GmbH

Austria: SanLucar Obst & Gemüse Handels GmbH, Victoria Fruit Handels GmbH, SanLucar Fruit To Go GmbH

Ecuador: SanLucar Ecuador S.A., Lexkingsa, S.A., Quilziolli S.A.

Francia : SanLucar Fruit France S.A.R.L

Holanda: SanLucar Fruit Import Netherlands B.V

Sudafrica: SanLucar South Africa (Pty) Ltd., SanLucar South Africa Citrus (Pty) Ltd., SanLucar De Hoek (Pty) Ltd

Túnez: La Cinquième Saison S.A., SanLucar Tunisie S.A.R.L., SanLucar Services S.A.R.L., SanLucar Flor'alia S.A, Les Perles Du Desert S.A





3. Análisis

SanLucar Group realizó un análisis de sus desafíos, oportunidades y riesgos considerando los 10 Principios del Pacto Mundial en cada uno de sus grupos de interés definidos. Los 10 Principios del Pacto Mundial derivan de declaraciones de Naciones Unidas en materia de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y anticorrupción y poseen un consenso universal.

Se han detectado trece desafíos y oportunidades para la empresa en Derechos Humanos, 10 en Normas Laborales, 6 en Medioambiente y 2 en Anticorrupción.



Los principales grupos de interés identificados por la empresa para el presente Informe de Progreso son sus partners y clientes finales, sus empleados, sus proveedores, la comunidad y el medioambiente.



Para neutralizar los riesgos y materializar las oportunidades, SanLucar Group tiene a disposición políticas, acciones y proyectos, herramientas e indicadores de seguimiento. Los indicadores de seguimiento en el caso de SanLucar Group son los GRI (Global Reporting Initiative).

GRUPOS DE INTERÉS	DESAFÍO	IMPACTO (-10 Máximo riesgo / +10 Oportunidad)	PROBABILIDAD
Cientes	Formación para clientes	0 10	100%
	Relación duradera con clientes	0 10	100%
	Etiquetado e información transparente al cliente	0 8	90%
	Acercar la CR al consumidor final	0 3	60%
Empleados	Formación para mejorar la profesionalidad	0 10	100%
	No contratación de mano de obra infantil	0 10	100%
	No discriminación por raza	0 10	100%
	No discriminación por edad	0 10	100%
	Oportunidades para jóvenes con talento	0 10	100%
	Seguridad y salud en el trabajo	0 8	100%
	Mejoras de CR sobre la normativa laboral	0 10	90%
	Negociación colectiva	0 10	80%
	Conciliación familiar y laboral	0 8	80%
	Accidentes laborales	-1 0	20%
Proveedores	Compras a proveedores que cumplan los DD.HH.	0 10	100%
	Crear relaciones estables con los proveedores	0 10	100%
	Evaluación de proveedores	0 10	100%
	Impactos en la reputación empresarial derivados de la relación con proveedores	-4 0	30%
Medioambiente	Identificación de aspectos ambientales del entorno	0 8	80%
	Tecnologías respetuosas con el medioambiente	0 10	70%
	Cálculo y compensación de los residuos en CO2	-5 0	20%
Comunidad	Acción social para la Comunidad	0 10	100%
	Alianzas entre asociaciones y empresas	0 10	100%
	Invertir en las generaciones del futuro	0 10	100%





4. Partners y Clientes Finales

La base para actuar con responsabilidad frente a nuestros partners y clientes finales es la transparencia. Hace ya más de diez años que somos miembros de SEDEX, una plataforma de colaboración para compartir datos éticos de la cadena de valor. También con Global Reporting Initiative (GRI) desde 2010 y su sistema de indicadores, compartimos nuestros avances en responsabilidad social y nuestra estrategia de sostenibilidad con todos nuestros grupos de interés.

A continuación, detallamos nuestros desafíos y oportunidades identificados para los partners y clientes finales.



4.1 Etiquetado e información transparente a los partners y clientes finales

Nuestra gestión empresarial es tan transparente como nuestro trabajo diario. SanLucar Group cuenta con responsables para el control del etiquetado en todos los productos para asegurar que la información esté correcta. El departamento legal de SanLucar Group apoya en todas las cuestiones sobre normativa y legislación para cumplir las exigencias.

Queremos cumplir en el etiquetado de los productos con las normativas vigentes en todos los países de destino, manteniendo nuestros estándares de calidad y transparencia.

Objetivo: No tener incumplimientos de normativas sobre información y etiquetado en los productos de la empresa

Políticas/Normas: Normas y legislación aplicable, certificaciones

Herramienta de seguimiento: SanLucar Group cuenta con un equipo dedicado especialmente a la gestión de las reclamaciones. Todas las reclamaciones se tramitan a través de un sistema informático para dar el mejor servicio posible a los clientes con el objetivo de gestionar el 100% de las reclamaciones de los clientes.



4.2 Relación duradera con los partners

Nuestros viajes de formación a nuestros campos de cultivo son una buena muestra de nuestra filosofía y valores. SanLucar Group realiza viajes de formación frecuentes con sus partners y empleados a nuestros campos de producción en los diferentes países. Los partners colaboran en nuestros proyectos sociales dentro del programa DREAMS de nuestra estrategia CR.

En cada campaña se realizan viajes a España e Italia, en la campaña 2017/2018 destacó un viaje a Sudáfrica, para el año 2020 estamos planificando viajes a Costa Rica y Ecuador. Al poner en contacto directo a los compradores y vendedores de nuestros partners con nuestros productores, logramos a crear una buena relación a largo plazo con ellos. Explicamos y mostramos a nuestros partners los secretos, el esfuerzo y los conocimientos de los expertos involucrados en el proceso de la confección de los mejores productos. Asimismo, les facilitamos el conocer nuestro programa DREAMS y sus proyectos tanto sociales como medioambientales, los cuales tienen beneficios directos para nuestros empleados, sus familias y las comunidades vecinas en los países de producción.

Participamos en las ferias importantes del sector de fruta y verdura a nivel internacional para estrechar nuestras relaciones con los partners y clientes finales. SanLucar Group tiene presencia todos los años en la feria internacional Fruit Logistica, celebrada en Berlín y la Fruit Attraction en Madrid. También estamos presentes en las ferias de Asia como Asia Fruit Logistica en Hong Kong. Con esta presencia, aprovechamos la ocasión para intercambiar opiniones y conocimientos con otros expertos, así como con nuestros partners del sector agroalimentario.

Objetivo: Estrechar las relaciones a largo plazo con los partners a través de formaciones y visitas a los campos de producción de los productores de SanLucar Group.



4.3 Acercar la CR al cliente final y los partners

La comunicación de nuestros proyectos sociales y ambientales dentro de la estrategia de la responsabilidad corporativa está enfocada actualmente hacia los partners B2B.

Los viajes de formación a los campos de producción de nuestros productores son la mejor forma de conocer el producto y transmitir a los partners qué hay detrás de nuestra filosofía, en armonía con las personas y la naturaleza, y qué son nuestros proyectos DREAMS. SanLucar Group quiere fomentar una colaboración a largo plazo a través de las visitas a nuestros campos.

En ocasiones dependiendo del producto, se está realizando una comunicación en el punto de venta haciendo a conocer nuestro programa DREAMS (B2C). Se considera que la comunicación de la responsabilidad corporativa hacia el cliente final es una oportunidad para transmitir el compromiso con la sostenibilidad y la responsabilidad corporativa de SanLucar Group; por ello se ha creado un espacio en la página web que se dedica a los proyectos DREAMS.

Con nuestro programa DREAMS estamos realizando DREAMS, es decir “sueños” en inglés. Para saber cuáles son los sueños de las personas en los países de cultivo, hablamos con ellos y determinamos qué necesidades hay. Al hacerlo, siempre tenemos en cuenta que cada uno tiene una función activa en la sociedad y su propia responsabilidad ante los demás y ante la naturaleza

Objetivo: Dar a conocer al mayor número posible de los partners el programa DREAMS y nuestro compromiso CR. Los canales de comunicación son la prensa especializada como revistas del sector alimentario, página web, ferias y redes sociales como Facebook y LinkedIn.

Herramienta de seguimiento: La Memoria de Sostenibilidad se publica bianualmente, la última se publicó en febrero 2018. El Informe de Progreso se publica anualmente. Ambos se pueden descargar en la página web (www.sanlucar.com), igual que el Código Ético.





5. Empleados



Nuestros empleados son un elemento indispensable para nosotros. A través de nuestra capacidad de innovación en entornos profesionales y geográficos diversos, intentamos llegar a muy diferentes culturas y necesidades. Por eso, fomentamos la diversidad cultural en nuestro entorno laboral a través de un intercambio de conocimientos que desarrolla competencias interpersonales y sociales.



5.1 Mejoras de CR sobre la normativa laboral

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

SanLucar Group mantiene una comunicación directa y periódica con sus empleados, sean estos miembros o no de un sindicato. Las relaciones con los sindicatos deben respetar estrictamente las reglamentaciones nacionales, las prácticas locales y las recomendaciones internacionales a las que SanLucar Group se ha adherido voluntariamente. Conforme a la legislación vigente, SanLucar Group se abstendrá de participar en cualquier acción dirigida a restringir el derecho de los empleados. Así mismo garantiza que los representantes de los empleados no serán sometidos a ninguna práctica contraria a la ley ni a la ética que debe presidir todas nuestras actuaciones.

SanLucar Group no comprometerá en ninguna actividad o discusión con sindicatos u otras asociaciones representativas que se refiera a temas distintos del de las condiciones de trabajo y de empleo.

La compañía cuenta con la certificación social SA8000 desde 10 años, para una mejora continua de las condiciones laborales por encima de la legislación laboral, vigente. Además, hay una serie de beneficios sociales y compensaciones de las cuales disfrutaban todos los empleados.

Indicadores de seguimiento:



5.2 Apoyo al empleado para ejercer su derecho a la negociación colectiva y con tener reuniones periódicas con el Comité de Empresa

SanLucar Group apoya la libertad de negociación colectiva, contando con un representante de los empleados y diferentes comités en sus centros de trabajo: Comité de Empleados, Comité de Igualdad y Comité de Salud y Seguridad. Los comités se gestionan de forma autónoma a través de sus miembros. Todos los miembros del comité están a disposición de los empleados para transmitir sus sugerencias, quejas y reclamaciones, con lo que los empleados podrán ejercer su derecho a la negociación colectiva. Las reuniones periódicas y negociaciones con el representante de los empleados o los comités tendrán en cuenta los intereses legítimos del grupo empresarial y de sus empleados. Dentro del marco de la colaboración que preside la relación siempre se tendrán en cuenta las prerrogativas de la dirección de manera apropiada.

Objetivos: Mantener el estándar de las condiciones laborales por encima de la legislación laboral de cada país donde está presente el grupo empresarial y poner a disposición del empleado varios canales de negociación colectiva y comunicación. Mantener el dialogo positivo entre la Dirección y la representación de los empleados de forma periódica.

Herramienta de seguimiento: Auditorías de terceros de diversas certificaciones sociales. Los comités se reúnen de forma periódica según sus estatutos y si aplica con RRHH y la Dirección.

Indicador de seguimiento:    

5.3 Declaración de No Contratación de mano de obra infantil

La sede central cuenta con el certificado de la norma internacional SA8000 desde 2009, las sociedades de producción de SanLucar Group y sus proveedores de frutas y verduras cuentan con diversas certificaciones sociales como Rainforest Alliance, SMETA y Global G.A.P. + G.R.A.S.P y SIZA; así como un Código Ético. El primer punto en el Código Ético, es el compromiso con la prohibición de mano de obra infantil.

Objetivo: No tener incidencias con la contratación de mano de obra infantil ni en las sociedades propias ni en sus proveedores.

Herramienta de seguimiento: Firma del Código Ético por todos los proveedores para declarar su compromiso con la prohibición de trabajo infantil, certificaciones sociales, visitas continuas a los proveedores por el departamento de Calidad y CR, buzón de sugerencias para dejar denuncias en caso de una detección de trabajo infantil.

Indicador de seguimiento: 

5.4 Igualdad y Diversidad

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

Buena Práctica: La sociedad La Cinquième Saison S.A. en Túnez colabora con la asociación UTAIM de personas con discapacidad, situado en El Hamma (Gabès). La asociación y la compañía colaboran en un programa para la integración de personas con discapacidad en la compañía.



5.4.1 Discriminación por raza y por edad

SanLucar Group es una empresa multinacional, con sociedades y empleados en todo el mundo y con proyectos cada vez más internacionales. La compañía fomenta la diversidad y multiculturalidad, contando con personas jóvenes y mayores a nivel internacional.

La diversidad es para la compañía una oportunidad para atraer el talento humano, ventaja competitiva y enriquece la cultura corporativa. La empresa cuenta con un Código Ético en el cual se compromete prohibir la discriminación, así con diversas certificaciones como la SA8000, Rainforest Alliance, SMETA, SIZA y Global G.A.P. + G.R.A.S.P.

Objetivo: Tener un amplio rango de edades en la contratación de empleados, enfocando en la experiencia y conocimiento de cada uno.

Herramienta de seguimiento: Estadísticas de edad de los empleados en activo en la empresa, Política Corporativa Integrada

Indicadores de seguimiento: Dos hexágonos azules con el texto '405-1' y '406-1' respectivamente.

5.4.2 Formación sobre no discriminación

El departamento CR realiza mínimo 2 veces al año una formación a todas las nuevas incorporaciones y a todos los empleados cada tres años.

Objetivos: Formar y sensibilizar a todas las nuevas incorporaciones y cada tres años a todos los empleados en discriminación, acoso e igualdad.

Herramienta de seguimiento: Formaciones realizadas y listas de asistencias

5.4.3 Plan de Igualdad

La empresa cuenta con un Plan de Igualdad, el cual se evaluará a través de Key Performance Indicators (KPI) y actualizará cada semestre por el departamento de RRHH.

Objetivo: Realizar un nuevo diagnóstico de igualdad en la campaña 2019/2020 para alimentar el Plan de Igualdad con los resultados actualizados. Compartirlo con el Comité de Igualdad para definir actividades concretas y sus KPI.

Herramienta de seguimiento: Plan de Igualdad, Protocolo de acoso laboral

5.4.4 Prevención del acoso

La sensibilización como acción preventiva de los empleados es uno de los pilares más importantes para tener una cultura libre de acoso en la empresa. Por lo que se realiza formación continua a todos los empleados en cuestiones de discriminación y acoso. El Código Ético el cual hace referencia en el apartado a la discriminación de cualquier tipo y la certificación internacional social SA8000 promueven desde la dirección el compromiso, el cual está apoyado por un procedimiento de prevención y detección de acoso, el Comité de Igualdad, así como una Agente de Igualdad con una formación específica en este tema.

Objetivo: La empresa no tiene casos de acoso.

Herramienta de seguimiento: Mantener abiertas las líneas de comunicación con el representante de los empleados (SA8000) y/o con el representante de la dirección, así como la Agente de Igualdad.

Indicador de seguimiento: 

5.4.5 Buzón de sugerencias

La organización tiene a disposición a todos los empleados un buzón de sugerencias, el cual es revisado únicamente por el representante de los empleados. A todos los empleados se comunica de forma frecuente su existencia y modo de acceso.

Objetivos: Tener la total apertura a todos los empleados de forma anónima en poner sus sugerencias; las cuáles serán tratadas en el plazo establecido por el procedimiento interno.

Herramienta de seguimiento: Buzón de sugerencias

Indicador de seguimiento:  

5.4.6 Todos los empleados están cubiertos por los convenios de trabajo nacionales aplicables

El grupo empresarial tiene total apertura a los acuerdos de negociación colectiva en los países o regiones donde aplica. En caso que no existen todos los empleados están cubiertos por los convenios y códigos de trabajo aplicables en cada país correspondiente.

Objetivo: Cumplir los convenios y códigos de trabajo aplicable y vigente de los países correspondientes.

Herramientas de seguimiento: Contratos laborales, Registros salariales

Indicador de seguimiento:  

5.4.7 Sensibilización Interna sobre No Discriminación e Igualdad de Oportunidades

Se realizaron distintas actividades como la actividad en el Día de la Mujer, formación en discriminación e igualdad, Comité de Igualdad, Día de Integración en la Escuela de Deportes DREAMS en Ecuador, Pueblo Viejo con personas con discapacidad.

Objetivos: Realizar diferentes actividades durante el año para la sensibilización en igualdad a los empleados. Incluir en los proyectos DREAMS aspecto de igualdad

Herramientas de seguimiento: Fomentar la participación en las actividades entre los empleados, difusión de las actividades realizadas en los canales de comunicación.

5.5 Política de RRHH

La política de RRHH se basa en el Código Ético como en los 10 Principios del Pacto Mundial y los convenios de la OIT. Valoramos la importancia que tienen el trabajo y la actitud de cada uno y cómo afectan a la vida y resultados de cada miembro del equipo y de nuestro grupo empresarial en conjunto.

El grupo empresarial ha implementado una Política Corporativa Integrada la cual contiene también la política de RRHH y está comunicada a todos los empleados.



5.5.1 Conciliación familiar y horarios flexibles

En SanLucar Group, pensamos que nuestros empleados deben lograr un buen equilibrio entre su vida profesional y su vida privada. Desde el Departamento de Recursos Humanos, se han establecido los mecanismos necesarios para facilitar dicho equilibrio.

SanLucar Group apoya a los empleados que desean participar activamente en la vida de la comunidad o asumir responsabilidades en organizaciones profesionales, municipales, culturales, religiosas o benéficas, quedando entendido que el ejercicio de tales actividades durante las horas de trabajo debe ser sometido a la previa aprobación del Departamento de Recursos Humanos de SanLucar Group.

Dentro del mismo espíritu, SanLucar Group apoya las condiciones de trabajo flexibles y estimula a sus empleados a tener intereses y motivaciones fuera de su vida profesional.

Objetivos: Ofrecer a todos los empleados la posibilidad y las herramientas de las nuevas tecnologías para trabajar desde casa y de esa forma conciliar la vida laboral y familiar.

Herramienta de seguimiento: Permisos de paternidad y ratio de reincorporación

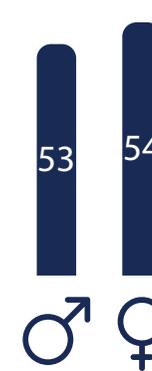
Indicador de seguimiento: Permiso parental desglosado por género



Nº total de empleados que tomaron una baja por paternidad/maternidad



El 100% de los empleados que se suponía que se iban a reincorporar en la campaña 2017 / 2018, se reincorporaron



Nº total de empleados que volvieron tras una baja por paternidad/maternidad

5.5.2 Formación como medio para mejorar la profesionalidad de los empleados

El éxito de SanLucar Group depende esencialmente de la calidad y profesionalidad de su personal.

SanLucar Group busca atraer, retener y desarrollar a las personas adecuadas, que demuestran, además de sus habilidades profesionales, las siguientes competencias:

- Orientación al cliente
- Orientación a las personas
- Orientación al logro
- Liderazgo
- Impacto
- Auto-confianza

Creemos en el desarrollo personal y profesional, así como en el aprendizaje continuo por lo que cuenta con la SanLucar Academy, cuyo objetivo es desarrollar y mejorar la profesionalidad y competencias de los empleados. El departamento RRHH desarrolló planes de formación; El Academy Manager gestiona las formaciones. En SanLucar Group existe el programa de acogida OnBoarding, coordinado por el departamento RRHH en que todas las nuevas incorporaciones participan. En el programa participan todos los departamentos que son importantes para la función y responsabilidad de la persona que se incorpora.

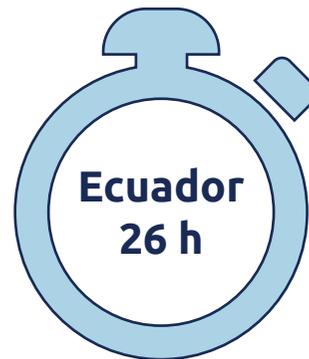
SanLucar Group desarrolla las capacidades de todos los empleados para crear altos niveles de motivación y rendimiento, así como para permitirles alcanzar todo su potencial. La política es disponer de un personal bien formado y de altos conocimientos.

El departamento de Recursos Humanos de SanLucar Group implementará y administrará los medios, en coordinación con el resto de departamentos, para la detección de las necesidades de formación y desarrollo de todo el personal del grupo.

Objetivos: Ofrecer un plan de desarrollo para todos aquellos empleados con gran potencial de un desarrollo profesional y promoción dentro de la empresa. Ofrecer a todos los empleados independientes de su sexo, edad y categoría profesional las mismas horas de formación. Todas las nuevas incorporaciones participan en el OnBoarding (programa de acogida), incluyendo los becarios.

Herramientas de seguimiento: Loopline como sistema informático para dar feedback en los objetivos planteados de cada campaña, evaluar su alcance y hacer seguimiento del desarrollo profesional de cada empleado.

Indicador de seguimiento: Promedio de horas de formación anuales por empleado, desglosado por países.



5.5.3 Generar oportunidades para jóvenes con talento

El grupo empresarial promueve la educación y empleabilidad de los jóvenes a través de diversos programas, como el programa de los becarios, colaboraciones con universidades en Valencia y Túnez, y la colaboración con FEDA (Formación Empresarial Dual Alemana) y AHK (Cámara de Comercio Alemana) en España para la Formación Profesional Dual. La empresa tiene convenios de colaboración con universidades para el desarrollo de sus prácticas y tesis en colaboración con la empresa. Además, la empresa ha sido pionera en lanzar junto en una alianza con la Universidad Politécnica de Valencia (UPV) el Growth Talent Program dirigido a jóvenes Ingenieros Agrónomos para mejorar su inmersión laboral después de sus estudios.

Objetivos: Establecer y ampliar programas de colaboración con instituciones de enseñanza y universidades para el desarrollo profesional de jóvenes con talento a nivel internacional.

Herramientas de seguimiento: Programas para jóvenes y estudiantes, convenios con instituciones de enseñanza.



5.6 Información sobre empleados

La tasa de rotación del personal está determinada por el número de empleados que están contratados, nuevas incorporaciones y bajas. Es el resultado de la suma de bajas y altas dividido entre el número de empleados.

Esta división multiplicada por 100 la usamos para expresar la tasa de rotación en porcentaje (%).

Objetivos: Disminuir la tasa de rotación.

Herramientas de seguimiento: Proyecto "Turn Over Project – Focus Groups", entrevistas individuales y grupales con empleados y la dirección



Indicadores de seguimiento: Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal.



ALEMANIA

♂	📄	♀
Nº empleados	Tipo contrato	Nº empleados
38	Indefinido	25
8	Temporal	2



Tasa de rotación



ESPAÑA

♂	📄	♀
Nº empleados	Tipo contrato	Nº empleados
122	Indefinido	125
4	Temporal	13



Tasa de rotación



AUSTRIA

♂	📄	♀
Nº empleados	Tipo contrato	Nº empleados
44	Indefinido	37
0	Temporal	0



Tasa de rotación



ECUADOR

♂	📄	♀
Nº empleados	Tipo contrato	Nº empleados
106	Indefinido	10
0	Temporal	0



Tasa de rotación



SUDÁFRICA

♂	📄	♀
Nº empleados	Tipo contrato	Nº empleados
70	Indefinido	63
378	Temporal	437



Tasa de rotación



TÚNEZ

♂	📄	♀
Nº empleados	Tipo contrato	Nº empleados
139	Indefinido	167
151	Temporal	1315



Tasa de rotación



5.6.1 Ratio del salario de SanLucar Group frente salario mínimo local

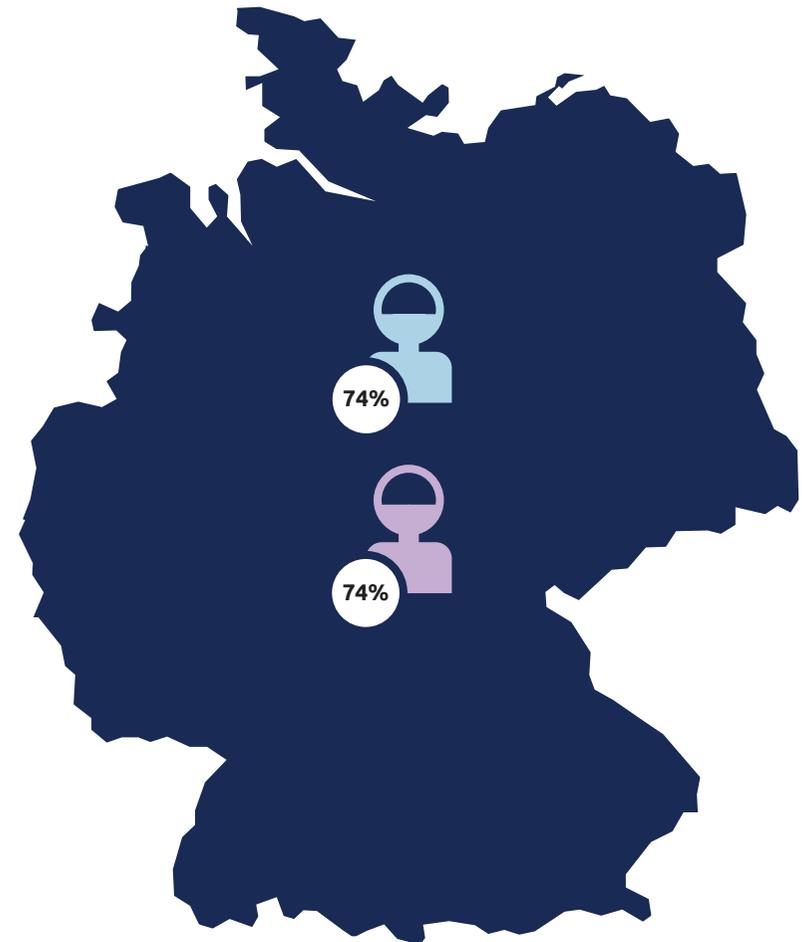
La gráfica muestra la diferencia en porcentaje del salario de los empleados de SanLucar Group desglosado por país frente al salario mínimo local. Se distingue entre género, operario y administración.

Indicador de seguimiento:  202-1

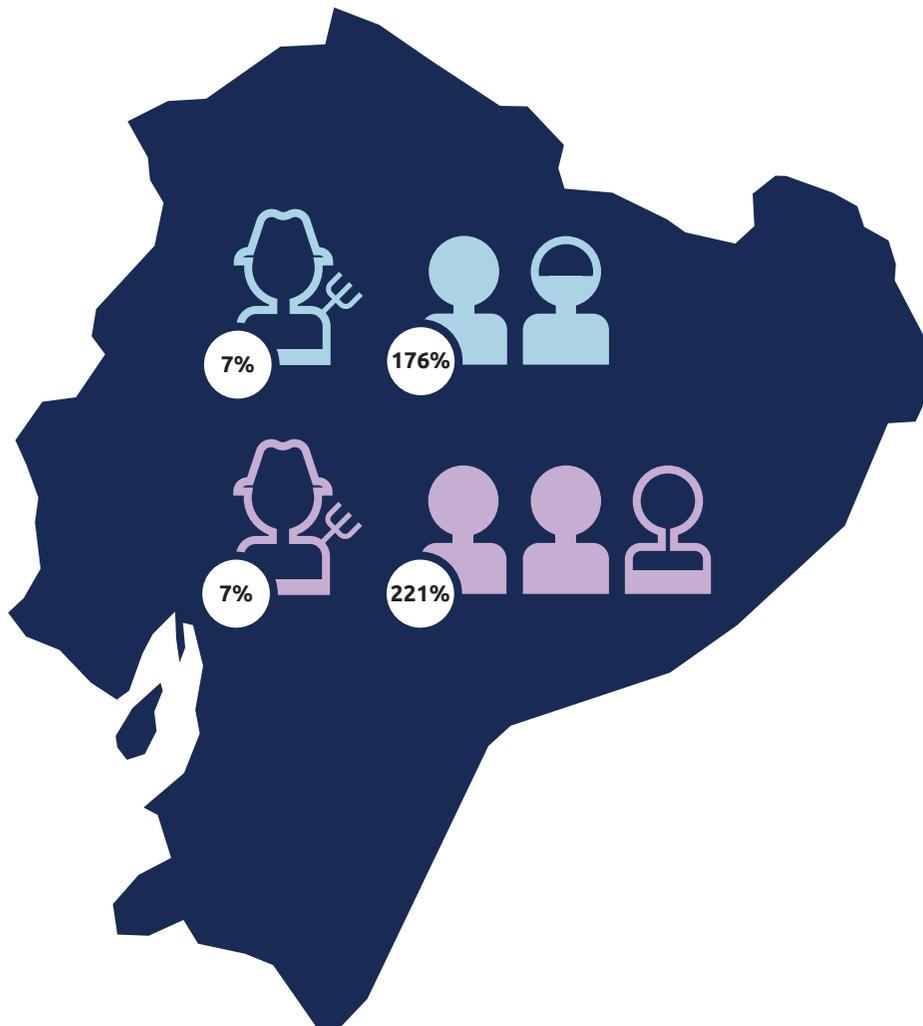
ESPAÑA



ALEMANIA



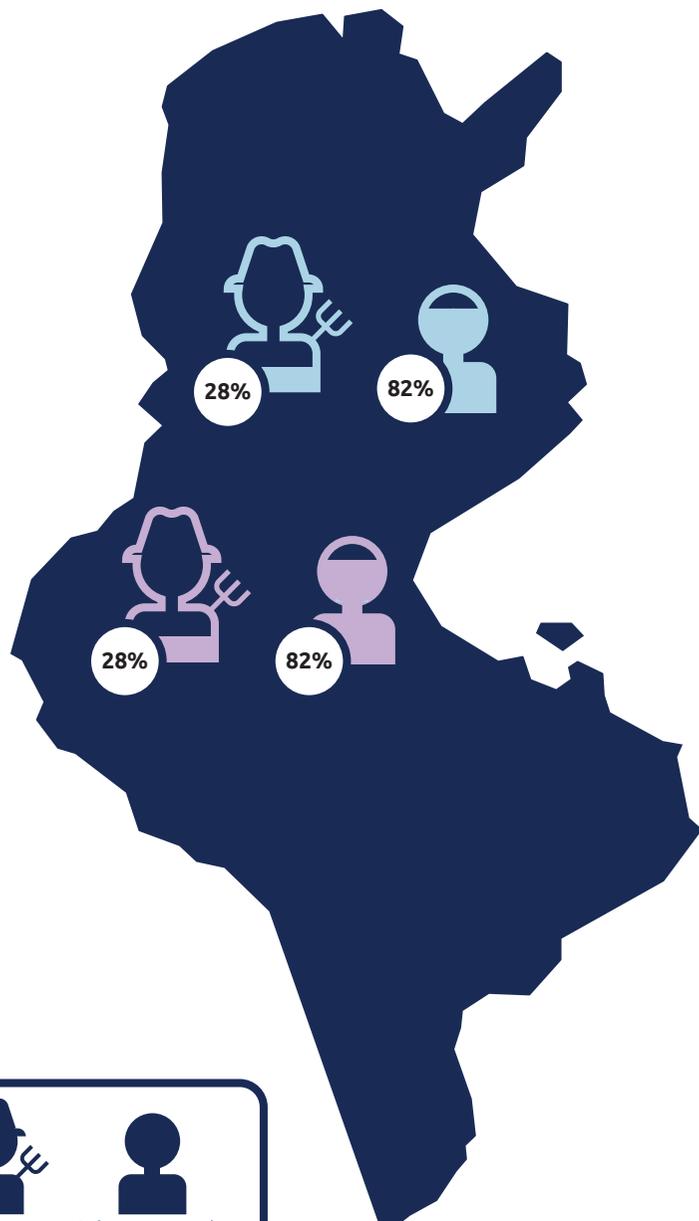
ECUADOR



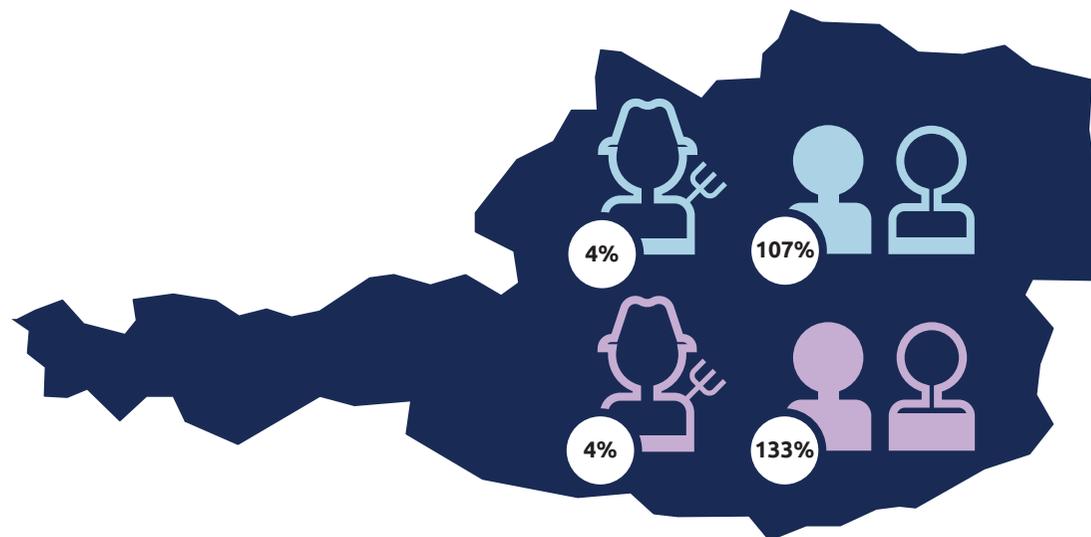
SUDÁFRICA



TÚNEZ



AUSTRIA



5.7 Salud y Seguridad en el lugar de trabajo

En SanLucar Group, nos comprometemos a cumplir con toda la legislación laboral sobre Seguridad y Salud laboral en todos los países en los que contamos con actividades. Velamos porque el entorno de trabajo sea seguro y saludable para todos nuestros empleados. Para ello, evaluamos los riesgos potenciales inherentes a la actividad que desempeñan y formamos a nuestros profesionales en la mejor forma de minimizarlos.

La Salud y Seguridad de los empleados tiene máxima prioridad. Los comités de Salud y Seguridad laboral en los centros de trabajo ayudan a mejorar las medidas preventivas y su gestión, así como disminuir riesgos.

El orden, limpieza y mantenimiento general de todas las instalaciones, haciendo principal hincapié en zonas de paso, vías de circulación, salidas, y salidas de emergencia, que deberán permanecer libres de obstáculos.

Los reconocimientos médicos forman parte imprescindible para asegurar la salud de los empleados.

Indicador de seguimiento:  

5.7.1 Prevención de los riesgos laborales (PRL)

Las sociedades cuentan con un departamento o responsables de PRL en sus sociedades. Cuentan con una política de Salud y Seguridad, así como una estadística de accidentes para tomar medidas preventivas. Las sedes de producción cuentan con un médico o enfermera corporativo, las sedes de oficina y centros logísticos están asociados a empresas externas de prevención de riesgo laboral.

Objetivo: Asegurar un ambiente sano y seguro para todos los empleados e implementar un sistema de gestión de PRL en todas las sociedades de la empresa.

Herramienta de seguimiento: Plan de vigilancia de salud y sus medidas preventivas, estadística de accidentes

Indicador de seguimiento:  



5.7.2 Plan de formación y desarrollo

El área de PRL de las sociedades lleva a cabo las distintas formaciones en Salud y Seguridad. La formación se basa en los riesgos laborales identificados de cada actividad, establecimiento y puesto de trabajo.

Objetivo: Formar al 100% de los empleados en Salud y Seguridad ocupacional para evitar y disminuir accidentes laborales.

Herramienta de seguimiento: Calendario de formación, análisis de riesgos.

Indicador de seguimiento:  

5.7.3 Política de Seguridad y Salud laboral

La política de Salud y Seguridad forma parte de un sistema de gestión PRL de las sociedades.

Objetivos: Todas las sociedades cuentan con una política de Salud y Seguridad la cual esta implementada, comunicada y aplicada en su totalidad.

Herramienta de seguimiento: Política de Seguridad y Salud.



5.7.4 Ergonomía en el trabajo

Las necesidades de la ergonomía en el trabajo se identifica a través de un análisis de los puestos de trabajo según los riesgos laborales y enfermedades profesionales por el área de PRL.

Objetivos: Poner a disposición de los empleados el mobiliario, así como, herramientas para mejorar y cumplir con la ergonomía en el trabajo ajustado al puesto de trabajo.

Herramienta de seguimiento: Diagnostico de la ergonomía de los puestos de trabajo, sugerencias y quejas de los empleados.



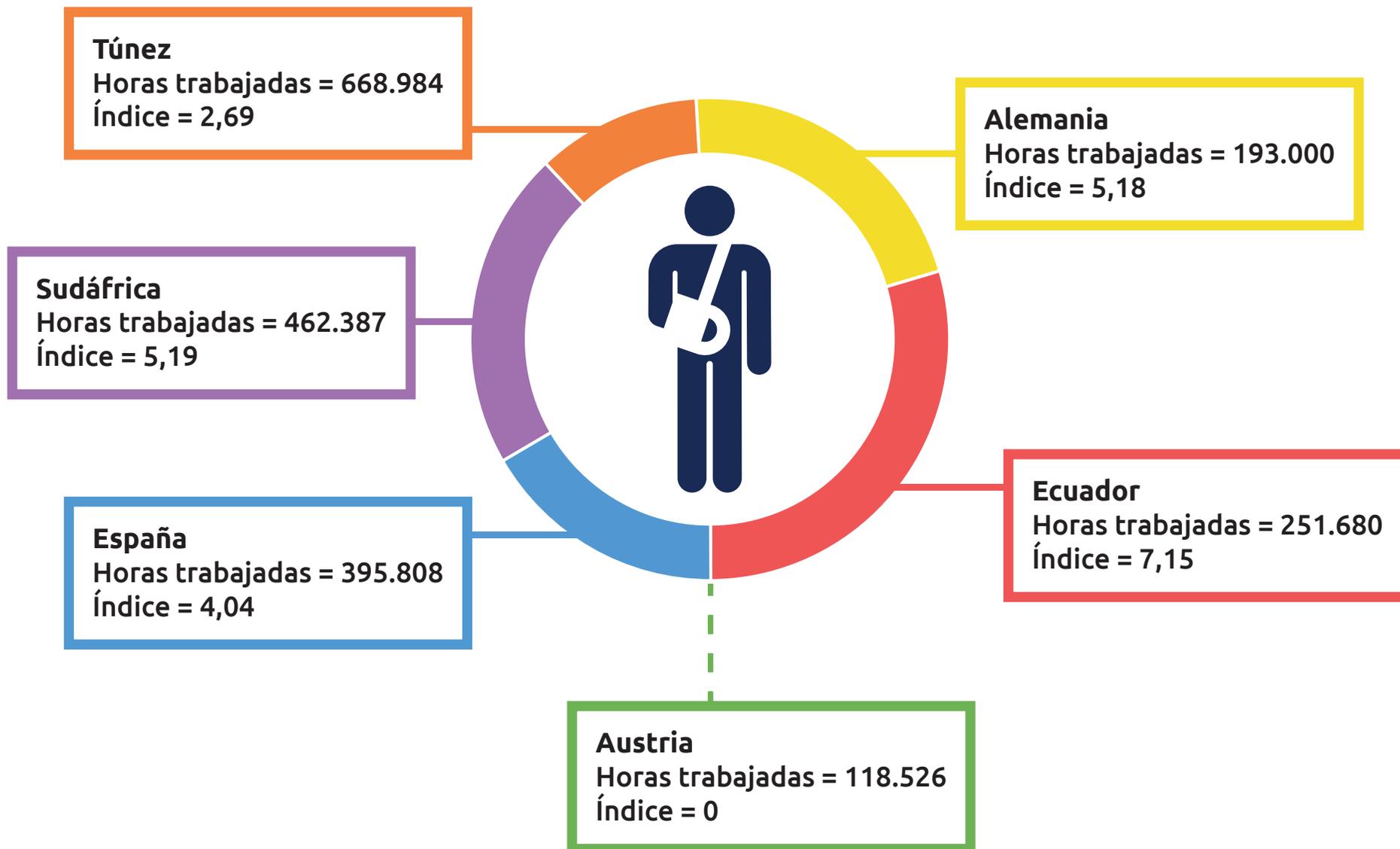
5.7.5 Accidentes laborales

Las sociedades cuentan con un área de prevención de riesgos laborales, así como se trabaja con asesores externos. El área de prevención de riesgos laborales se ocupa de evaluar y analizar los indicadores de accidentalidad laboral. Los indicadores son la base para implementar medidas preventivas y correctivas. Se está trabajando en todas las sociedades en la implantación de un sistema de gestión teniendo en cuenta la legislación nacional de cada país. Se realizan formaciones continuas a los empleados en temas de Salud y Seguridad ocupacional ajustados a los riesgos y los puestos de trabajo.

Objetivos: Mantener la tasa de accidentalidad la más baja posible. Tener un sistema de gestión de Salud y Seguridad ocupacional en todas las sociedades, disminuir al máximo los accidentes laborales y una vez conseguido un valor mínimo mantenerlo.

Herramienta de seguimiento: Informe de accidentalidad, calculando de forma anual los indicadores de accidentalidad laboral en las sociedades.







6. Proveedores

6.1 Crear relaciones estables con los proveedores

Nuestras largas colaboraciones se basan en la confianza, en valores compartidos y en un objetivo común. Dado que estas relaciones son particularmente importantes para nosotros, las cultivamos como amistades. Ayudamos a nuestros socios haciendo que nuestros técnicos de calidad comprueben la calidad de sus productos y la gestión de los mismos, así como la implementación de los certificados requeridos y les ayudamos a mejorarlos día a día.



6.2 Evaluación de proveedores

Aplicamos los más altos estándares no sólo en la selección de nuestra fruta y verdura, sino también en la selección de nuestros proveedores. Para todos los proveedores con los que trabajamos, comprobamos de antemano si se cumplen satisfactoriamente todos los requisitos de los criterios de calidad, sociales, laborales y medioambientales. De esta forma, aseguramos que los proveedores cumplen con los criterios de responsabilidad corporativa y legal y, por tanto, actúan de acuerdo con nuestra filosofía corporativa.

Objetivo: Tener el 100% de los proveedores auditados por certificaciones reconocidas internacionalmente y tener el 100% de los proveedores evaluados por nuestro sistema de evaluación interna.

Herramienta de seguimiento: Auditorías – Promover las certificaciones por tercera parte y apoyar la implementación de los estándares correspondientes hasta la certificación.

Evaluación interna de proveedores: Realizar las evaluaciones de los proveedores, para los proveedores de fruta y verdura con el perfil de productor; visitas frecuentes a los proveedores de fruta y verdura.

Indicadores de seguimiento:



6.3 Impactos en la reputación empresarial derivados de la relación con proveedores

Nuestras largas colaboraciones se basan en la confianza, en valores compartidos y en un objetivo común. Dado que estas relaciones son particularmente importantes para nosotros, las cultivamos como amistades. Ayudamos a nuestros socios haciendo que nuestros técnicos de calidad comprueben la calidad de sus productos y la gestión de los mismos, así como la implementación de los certificados requeridos y les ayudamos a mejorarlos día a día.

Nuestros proveedores firman nuestro Código Ético y se comprometen a cumplir y aplicar los criterios y especificaciones contenidos en el mismo. Para garantizar que en todos nuestros procesos se respeten plenamente los derechos de nuestros empleados en todo momento, SanLucar Group ya ha implementado medidas preventivas en forma de evaluaciones internas de nuestros proveedores para cumplir con los requisitos de los certificados sociales reconocidos internacionalmente.

Nuestro sistema de control de proveedores, visitas frecuentes a las instalaciones de los proveedores y la exigencia de tener una certificación social aporta a evitar impactos en la reputación empresarial derivados de los proveedores. Esto significa que siempre estamos al día y somos informados inmediatamente si se requieren nuevas inspecciones o certificaciones.

Ni que decir tiene que la salud de nuestros empleados y la seguridad durante su trabajo en la producción son prioridades para nosotros. Por esta razón, ponemos especial cuidado en que se respeten todas las normas y precauciones de seguridad y en que nuestros empleados no se vean amenazados en ningún momento.

Objetivos: Todos los proveedores reciben y firman el Código Ético. Todos los proveedores poseen una certificación relacionado con su actividad. De los proveedores de frutas y verduras cuentan además con una certificación social.

Herramientas de seguimiento: Certificaciones, evaluaciones internas, visitas frecuentes, compromiso del proveedor con la firma del Código Ético

Indicadores de seguimiento:





7. Comunidad

7.1 Acción social para la Comunidad

Nuestro programa DREAMS nos da la oportunidad de cambiar muchas vidas positivamente. En Ecuador, por ejemplo, más de 350 niños juegan en nuestra Escuela de Deportes DREAMS. En Valencia, El Puchero alimenta a cientos de personas cada día con dos comedores sociales. En Sudáfrica nos centramos en el uso racional del agua, además tenemos un programa de formación para niños y jóvenes de las zonas rurales. En Túnez y Costa Rica apoyamos a las escuelas rurales para que mejoren las condiciones de sus instalaciones. En todo el mundo tenemos muchos proyectos DREAMS en los que somos apoyados activamente por socios y amigos. Hemos notado una y otra vez que incluso los pequeños proyectos de ayuda pueden marcar una gran diferencia.

Objetivos: Desarrollar proyectos en todos los países donde opera el grupo empresarial dentro de nuestro programa DREAMS

Herramienta de seguimiento: La empresa cuenta con un departamento CR y responsables de CR en los países para el seguimiento de los proyectos. Los resultados y objetivos están reflejados en los Project Data Sheets de cada proyecto.

Indicadores de Seguimiento: Inversión total por SanLucar Group en su Acción social y la participación de cada país en porcentaje



7.2 Colaboraciones y alianzas con asociaciones, ONG's e instituciones públicas

Como no podemos hacer todos los proyectos solos, trabajamos con contrapartes locales en muchos de nuestros proyectos DREAMS. Estas colaboraciones y alianzas nos permiten llegar a más beneficiarios y contar con expertos locales.

Trabajamos con ministerios, universidades, ONG's (Organizaciones No Gubernamentales), instituciones públicas y asociaciones, así hemos establecido varias alianzas. En Túnez existe un proyecto conjunto con universidades tunecinas. Los estudiantes pueden realizar su trabajo de final de carrera en SanLucar, donde además de obtener ayudas económicas, aprenden cómo funciona el sector en la práctica y tienen la posibilidad de desarrollar casos de estudio. Esta iniciativa se basa en la voluntad de la compañía de apoyar y comprometerse con el desarrollo científico y social de Túnez.

Existe una cooperación con la Escuela de Negocios Alemana FEDA Madrid y la Cámara de Comercio Alemana para España (AHK). La sede central en Valencia da un paso más en su compromiso social con la educación. La empresa contrató a estudiantes alemanes como aprendices en el marco del modelo de formación dual.

En colaboración con la Liga Deportiva Cantonal de Pueblo Viejo y el Ayuntamiento hemos fundado en 2016 la Escuela de Deportes DREAMS. Actualmente alrededor de 350 niños y jóvenes de entre 4 a 16 años practican fútbol y baloncesto de la mano de entrenadores profesionales.

En España hay un convenio con la Asociación La Casa Grande (hasta diciembre 2018) y la Asociación Coordinadora Solidaria de los Estibadores del Puerto de Valencia para el proyecto "El Puchero". En el año 2013 se abrió el primer "El Puchero" en Orriols y en 2018 se abrió el segundo "El Puchero" en la zona portuaria de Valencia.

Además, con la firma del Pacto Mundial, nos hemos comprometido a cumplirlo y a actuar de acuerdo con los 10 Principios.

También formamos parte de la Red Española del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, la asociación UPJ e. V. y Unternehmen Verantwortung Gesellschaft e.V. en Alemania.

Objetivos: Establecer alianzas y colaboraciones con contrapartes para el desarrollo de nuestro programa DREAMS

Herramienta de seguimiento: Convenios firmados y reconocimiento de los proyectos en la prensa



7.3 Invertir en las generaciones del futuro

Dado que los seres humanos, como las plantas, prosperan y crecen sólo con buen cuidado, no sólo apoyamos proyectos que afectan a la naturaleza, sino también proyectos educativos para niños y jóvenes. SanLucar Group coopera con universidades locales en España y Túnez. La colaboración con universidades en Túnez apoya a los estudiantes con una beca para la elaboración de proyectos fin de carrera. En Valencia con la Universidad Politécnica de Valencia a través del Talent Growth Program para Ingenieros Agrónomos.

También trabajamos con el gobierno tunecino para mejorar las condiciones en las escuelas y conceder becas. En Sudáfrica, también ofrecemos programas de aprendizaje para niños y jóvenes de zonas rurales con el fin de adaptar el nivel educativo en el campo al de la ciudad y ofrecer a los niños del campo las mismas oportunidades. En Ecuador ofrecemos becas a los niños de los empleados con resultados sobresalientes. La sede central en España tiene un programa de prácticas desde hace más de 10 años, en el cual participan más de 20 jóvenes de todo el mundo todos los años.

Objetivos: Establecer colaboraciones con universidades a largo plazo a nivel internacional. Ser reconocido por el programa de prácticas.



7.4 Buenas prácticas

Carrera RUN4DREAMS en Pueblo Viejo Ecuador

Junto con la Liga Deportiva del Cantón Pueblo Viejo (Ecuador) y el Ministerio de Deportes hemos creado en octubre 2017 el evento RUN4DREAMS para las comunidades cercanas a nuestra finca bananera Magdalena. Las ganancias de la misma van destinadas a la Escuela de Deportes DREAMS en Pueblo Viejo. Los participantes vinieron de los pueblos de los alrededores y de otras provincias del Ecuador. RUN4DREAMS fue creado para mostrar la importancia del ejercicio regular y una dieta equilibrada de frutas y verduras para una vida sana.

Comedor Social "El Puchero" en Valencia España

El primer comedor social "El Puchero" se fundó en 2013 por iniciativa de Stephan Rötzer, propietario de SanLucar y en colaboración con la Asociación La Casa Grande. En abril 2018 y gracias a la colaboración de la Asociación Coordinadora Solidaria de los Estibadores del Puerto de Valencia se abrió el segundo comedor social "El Puchero Portuario". Así, ofrecemos en Valencia un servicio gratuito de comida para personas y familias de escasos ingresos y en riesgo de exclusión social. Más de 300 personas reciben diariamente una comida consistente en un nutritivo plato principal y una pieza de fruta.





SanLucar

8. Medioambiente

8.1 Identificar los aspectos medioambientales del entorno en el que opera

La naturaleza es nuestro partner más importante que se refleja en nuestra filosofía "sabor en armonía con las personas y la naturaleza". Es especialmente importante para nosotros conservarla y tratarla con respeto. Por esta razón, cumplimos con las leyes ambientales nacionales en todos nuestros países de cultivo y hemos establecido nuestras propias directrices para asegurar una agricultura sostenible. Parte de nuestro sistema de gestión ambiental es la identificación de impactos ambientales e implementación de medidas y programas para proteger el medio ambiente.

8.2 Utilización de nuevas tecnologías respetuosas con el medio ambiente

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

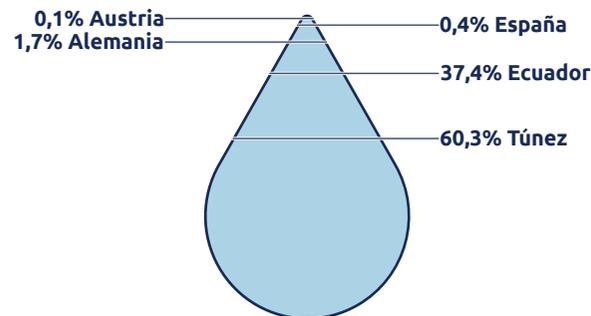
En Sudáfrica empleamos un sistema de riego con el que el consumo de agua se reduce en un 50 %. Consiste en unas sondas que miden la humedad de la tierra en las raíces y, teniendo en cuenta las condiciones del suelo, la predicción meteorológica y el grado de desarrollo de las plantas.

Indicadores de seguimiento:



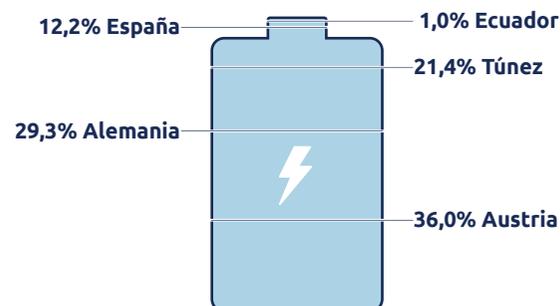
Extracción de agua por fuente

838.932 m3/año



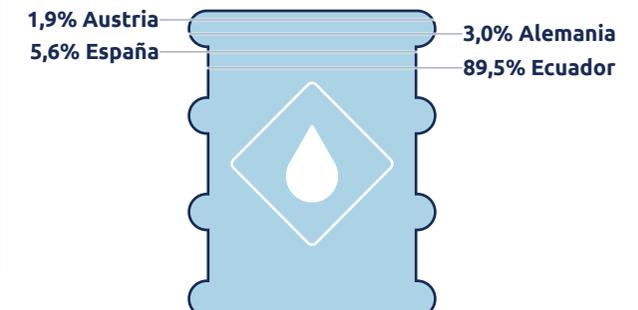
Consumo energético dentro de la organización

4.248.921 kW/año



Vertido de agua

63.645 m3/año

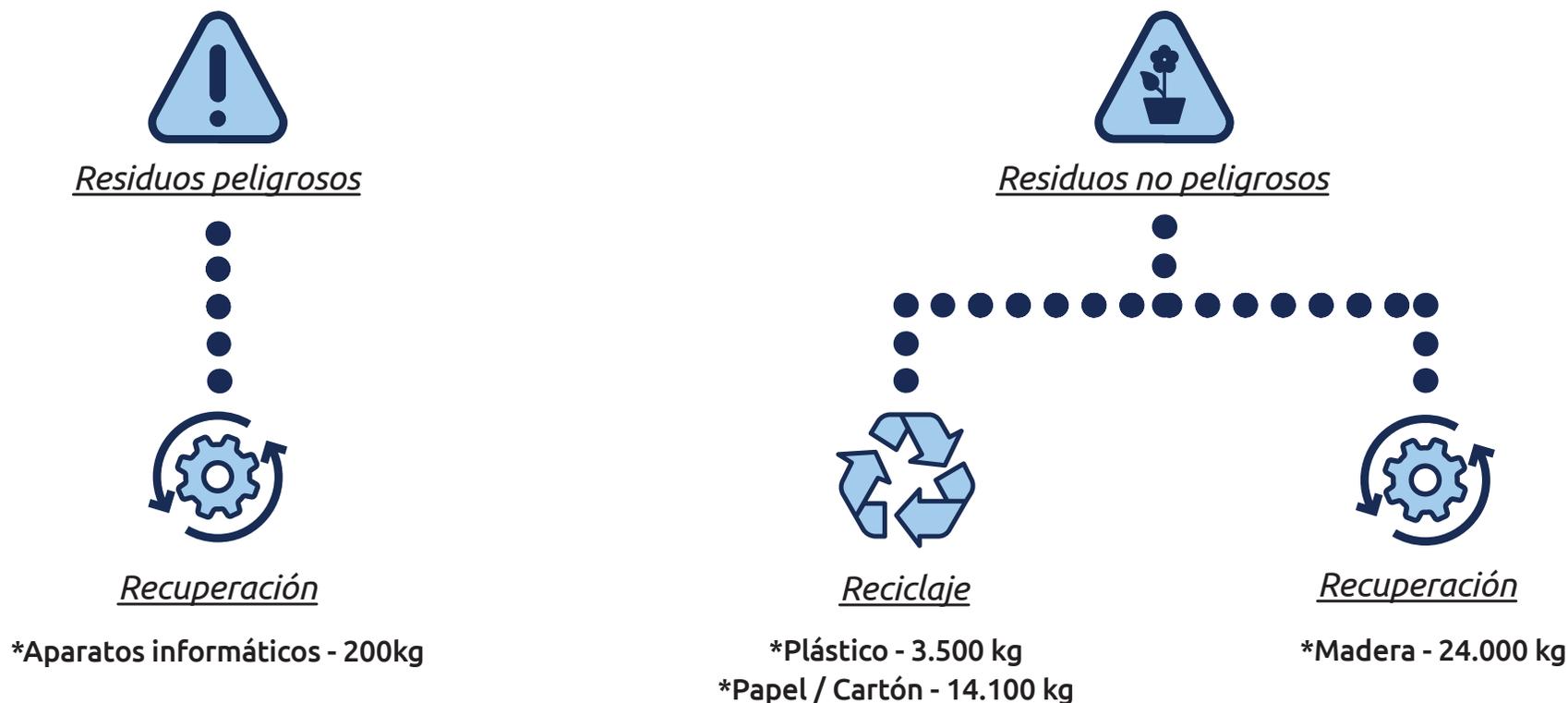


8.3 Gestión de los residuos

Se está trabajando en la implementación de sistemas de gestión en las sociedades de los países de producción. Esto incluye el correcto tratamiento de los residuos generados. Como objetivo nos hemos fijado de introducir un sistema de gestión de los residuos en todas nuestras sociedades. Teniendo en cuenta su adecuado almacenamiento hasta su recogido por gestores autorizados dando un tratamiento respetuoso con el medio ambiente. Buscando la minimización de los residuos y alternativas. Para registrar los residuos y su destino y así mejorar el control de nuestros residuos y reducir sus cantidades. Hacemos un seguimiento de la correcta separación y eliminación de los residuos de los emplazamientos enumerados en el informe por método de eliminación y por tipo de residuo, salvo Sudáfrica, del cual no hemos podido obtener los datos pertinentes. Intentamos reutilizar, reciclar o compostar la mayor parte de nuestros residuos para ser especialmente respetuosos con el medio ambiente. Una pequeña proporción también se incinera, se sotierran, se lleva a vertederos, se almacena en el sitio o se elimina por otros medios apropiados.

Indicador de seguimiento:    

ESPAÑA





TÚNEZ

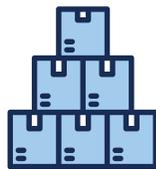


Residuos peligrosos



Reciclaje

*Pilas - 50 kg
*Aceite usado - 90 kg



Almacenaje

Recipientes
químicos vacíos - 220 kg
Plástico con químicos - 50 kg



Residuos no peligrosos



Reciclaje

*Plástico - 40.000 kg
Madera - 50.000 kg
*Metal - 26.000 kg



Soterramiento

*Restos orgánicos - 200.000 kg



ECUADOR



Residuos peligrosos

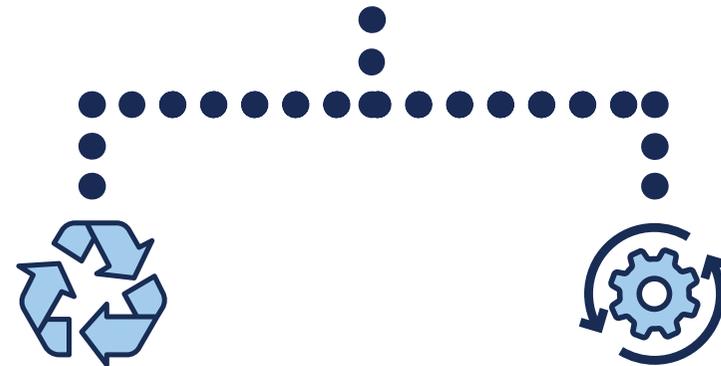


Reciclaje

- *Recipientes químicos vacíos - 2.700 kg
- *Plástico con químicos - 8.000 kg



Residuos no peligrosos



Reciclaje

- *Plástico - 280 kg
- *Papel / Cartón - 60 kg
- *Metal - 80 kg



Recuperación

- *Restos orgánicos - 680 kg
- *Cristal - 20 kg



AUSTRIA



Residuos no peligrosos



Reciclaje

- *Plástico - 49.028 kg
- *Papel / cartón - 174.458 kg
- *Restos orgánicos - 186.538 kg
- *Madera - 23.934 kg

ALEMANIA



Residuos no peligrosos



Reciclaje

- *Plástico - 1.569.600 kg
- *Papel / cartón - 333.240 kg
- *Restos orgánicos - 9.906 kg
- *Cristal - 25.740 kg
- *Madera - 429.310 kg

Anexo. Tablas de GRI/ODS/Principios Pacto Mundial

GRI Standards	ODS	Principios Pacto Mundial	Definición GRI Standards	Resultado 2017 - 2018
102-1			Nombre de la organización	SanLucar Group es el nombre del grupo empresarial y el informe es elaborado desde SanLucar Fruit S.L. Ver página 11
102-2			Mercados servidos	Ver página 4
102-3			Ubicación de la sede	Sede central: SanLucar Fruit S.L., Serra Llarga 24, 46530 Puzol (Valencia, España) Ver página 4
102-4			Ubicación de las operaciones	Ver páginas 6 y 20
102-5			Propiedad y forma jurídica	Ver página 5
102-6			Mercados servidos	Ver página 6
102-8	8, 10	1,2,3,4,5,6, 10	Información sobre empleados y otros trabajadores	Ver páginas 30 y 31
102-10			Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	Ver página 7
102-12		1,2	Iniciativas externas	Global Compact Ver páginas 8 y 44
102-13			Afiliación a asociaciones	Ver página 44
102-14			Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	Carta de Compromiso Ver página 1
102-15			Una descripción de los principales impactos, riesgos y oportunidades	Ver página 14

GRI Standards	ODS	Principios Pacto Mundial	Definición GRI Standards	Resultado 2017 - 2018
102-16	16		Descripción de los valores, principios, estándares y normas de conducta de la organización	Ver páginas 2 y 41
102-18			Estructura de gobernanza	Ver página 5
102-23	16		Presidente del máximo órgano de gobierno	Ver página 4
102-32			Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad	Ver página 7
102-40			Lista de grupos de interés	Ver páginas 4 y 13
102-41	8	1,2,3,4,5,6	Acuerdos de negociación colectiva	España: 100% Alemania: N/A Austria: N/A Túnez: 100% RSA: N/A Ecuador: N/A Ver página 24
102-44			Temas y preocupaciones clave mencionados	En encuestas y reuniones participativas a empleados ha sido señalado la rotación del personal. La respuesta de la organización es un plan de acción anual elaborado por el comité de los empleados y aprobado por Recursos Humanos y la Dirección
102-45			Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	Ver página 11

GRI Standards	ODS	Principios Pacto Mundial	Definición GRI Standards	Resultado 2017 - 2018
102-50			Periodo objeto del informe	1 de julio 2017 - 30 de junio 2018 Ver página 7
102-51			Fecha del último informe	Marzo 2018 (1 de julio 2016 - 30 de junio 2017)
102-52			Ciclo de elaboración de informes	Anual Ver página 7
102-53			Punto de contacto para preguntas sobre el informe	communicationcr@sanlucar.com
103-2		1,2,4,5,6,7,9	El enfoque de gestión y sus componentes	Ver páginas 11, 14, 16, 20, 40, 43
201-1	2 5 7 8 9	1,2,3,4,5,6,7,8,9	Valor económico directo generado y distribuido	Ver página 4
202-1	1 5 8	1,2,3,4,5,6	Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local	Ver páginas 32, 33 y 34
203-1	11 2 5 7 9	1,2,3,4,5,6,7,8,9	Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	Ver página 43

GRI Standards	ODS	Principios Pacto Mundial	Definición GRI Standards	Resultado 2017 - 2018
204-1	1 8	1,2,3,4,5,6	Proporción de gasto en proveedores locales	España: 56% Alemania: 95% Austria: 17,6% Túnez: 100% RSA: 96% Ecuador: 100%
205-2	16	1,2,3,4,5,6, 10	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	No hubo formación
302-1	13 12 7 8	1,2,3,4,5,6, 7,8,9	Consumo energético dentro de la organización	Ver página 46
303-1	6	1,2,7,8,9	Extracción de agua por fuente	Ver página 46
304-1	15 14 6	1,2,7,8,9	Centros de operaciones en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas	Ninguna de nuestras superficies de producción se encuentra en zonas protegidas
306-1	12 14 6	1,2,7,8,9	Vertido de aguas en función de su calidad y destino	Ver página 46

GRI Standards	ODS	Principios Pacto Mundial	Definición GRI Standards	Resultado 2017 - 2018
306-2	12 3 6	1,2,3,4,5,6, 7,8,9,10	Residuos por tipo y método de eliminación	Ver páginas 47, 48 y 49
308-1		7,8,9	Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	100% Ver página 40
401-1	10 5 8	1,2,3,4,5,6, 10	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	Ver páginas 30 y 31
401-3	5 8	1,2,3,4,5,6	Permiso parental	Ver página 26
403-1	8	1,2,3,4,5,6	Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad	Ver página 35
403-2	3 8	1,2,3,4,5,6, 10	Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	Ver página 38

GRI Standards	ODS	Principios Pacto Mundial	Definición GRI Standards	Resultado 2017 - 2018
401-2	3 5 8	1,2,3,4,5,6, 10	Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	<p>España, Alemania, Austria: Los beneficios son para todos los empleados. Consisten en cobertura de un seguro de vida y accidente, ticket guardería, SanLucar Language Academy, SanLucar Sales Academy, Programas de Desarrollo y Voluntariado SanLucar</p> <p>Túnez: Compensación variable y bonificación hasta el 20% del salario bruto anual, fix pay basado en 12 pagos mensuales, criterios de rendimiento en función de la política de compensación de variables del Grupo</p> <p>RSA: Alojamiento gratuito en la finca lo que supone posibilidad de uso y disfrute de los programas que SanLucar lleva a cabo en la finca y renovación gratuita del uniforme de trabajo de forma anual</p> <p>Ecuador: El personal de campo y empaque es remunerado según convenio, teniendo un incremento anual en base al Salario Bruto Unificado. Al personal administrativo se le realiza una revisión anual del salario con incremento en cada inicio de campaña</p> <p>Ver página 20</p>

GRI Standards	ODS	Principios Pacto Mundial	Definición GRI Standards	Resultado 2017 - 2018
404-1	4 5 8	1,2,3,4,5,6	Promedio de horas de formación al año por empleado	Ver páginas 28 y 36
405-1	5 8	1,2,3,4,5,6	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	Ver página 22
406-1	16 5 8	1,2,3,4,5,6, 10	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	España: No hubo casos Alemania: No hubo casos Austria: No hubo casos Túnez: No hubo casos RSA: No hubo casos Ecuador: No hubo casos Ver páginas 22 y 23
407-1	8	1,2,3,4,5,6	Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	Ver páginas 21 y 41
408-1	16 8	1,2,3,4,5,6, 10	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	Ver páginas 21 y 41
409-1	8	1,2,3,4,5,6	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	Ver página 41

GRI Standards	ODS	Principios Pacto Mundial	Definición GRI Standards	Resultado 2017 - 2018
410-1	16	1,2,3,4,5,6,10	Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	No hubo formación
411-1	2	1,2,7,8,9	Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas	La organización no opera en regiones donde hay pueblos indígenas
412-1		1,2,4	Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos	Actualmente no se realizan revisiones sobre los derechos humanos pero estamos en proceso de implementación para las próximas campañas
413-1		8,9	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	Ver página 43
414-1	16 8 5	1,2,3,4,5,6,10	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	100% Ver página 40
416-2		1	Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios	No ha habido ningún incumplimiento
417-1	12	7,8,9	Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios	100% de los productos están sujetos a la información requerida. Regulado, entre otras, por la norma y especificaciones de etiquetado UE 543/2011 o UNECE 2011 y UE 1169/2011. Además de por las certificaciones IFS, QS, ISO 9001 y la legislación vigente Ver página 16

GRI Standards	ODS	Principios Pacto Mundial	Definición GRI Standards	Resultado 2017 - 2018
417-3	16	1,2,3,4,5,6,10	Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing	No ha habido ningún incumplimiento Ver página 16
419-1	16	1,2,3,4,5,6,10	Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	No ha habido ningún incumplimiento



COMMUNICATION ON PROGRESS

This is our **Communication on Progress** in implementing the principles of the **United Nations Global Compact** and supporting broader UN goals.

We welcome feedback on its contents.



Pacto Mundial
Red Española





www.sanlucar.com