



Taste the SUN

Informe de progreso 2018 - 2019

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.U.

Serra Llarga 24

E-46530 Puzol (Valencia)

Tel. +34 96 142 40 40

Fax +34 96 142 41 58

office@sanlucar.com

ESB 96128590

V 24 902

Registro Mercantil de Valencia

Información adicional.

Para más información sobre SanLucar y nuestra Responsabilidad Corporativa en:

www.sanlucar.com

Y en Facebook:

www.facebook.com/sanlucarfruit

Fotografías y diseño: SanLucar Fruit S.L.U.

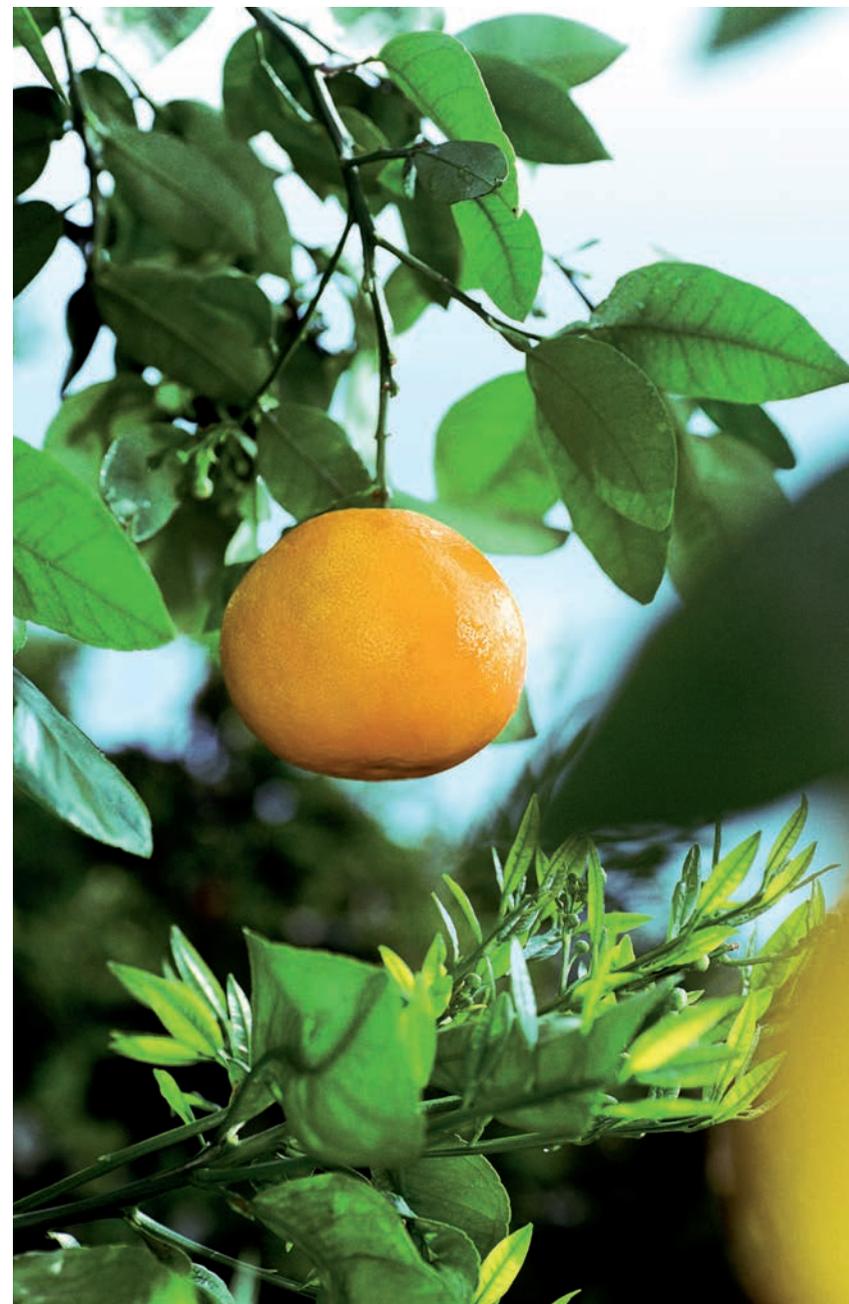
Todos los derechos reservados.

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

Tabla de Contenidos.

Carta de renovación y compromiso
Visión, Misión, Valores y Código Ético

1. Perfil de identidad	07
2. Metodología	12
3. Análisis de nuestros desafíos y cadena de valor	18
4. Producto	27
5. Empleados	35
6. Comunidad	56
7. Medioambiente	70
8. Colaboradores y clientes finales	81
9. Próximos pasos	88
Anexo	90



Carta de renovación del compromiso.



Queridos amigos de SanLucar:

Estamos orgullosos de poder publicar un año más nuestro Informe de Sostenibilidad en el cual confirmamos nuestro compromiso con los 10 Principios del Pacto Mundial y de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.

Nuestros proyectos y actividades se siguen guiando por nuestra filosofía «Sabor en armonía con las personas y la naturaleza». Es por eso por lo que colaboramos con organizaciones sin ánimo de lucro, la Red Española Del Pacto Mundial y el grupo de trabajo del sector alimentario, cámaras de comercio, partners y clientes. Juntos tenemos más ideas y fuerza para tener un impacto sostenible en todos los países donde estamos presentes.

En 2011 firmamos el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y desde 2018 somos miembros de la Red Española del Pacto Mundial. La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible proporciona un importante marco de referencia para nuestra acción diaria y metas en la responsabilidad corporativa. Estamos implementando desde 2018 los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas.

En el presente Informe de Sostenibilidad, presentamos los ODS identificados y relevantes para el Grupo SanLucar y un análisis de nuestra aportación y cumplimiento de los cuatro bloques del Pacto Mundial (derechos humanos, normas laborales, medioambiente y lucha contra la corrupción). Como desde hace ya 10 años, estamos publicando nuestros datos de sostenibilidad con los indicadores GRI (Global Reporting Initiative), añadiendo cada año más filiales de nuestro grupo en el alcance del reporting. La producción y poder ofrecer frutas y verduras con altos estándares de calidad, es sin duda donde enfocamos nuestros esfuerzos en el día a día, por lo que en este informe hemos dedicado un capítulo a la producción. Nuestros empleados son esenciales y juegan un papel importante para que todos nuestros objetivos se hagan realidad. Esto nos ha llevado a un proyecto piloto en nuestra central en Valencia, para calcular el salario digno con la metodología Anker, mejorando nuestro buzón de sugerencias e introducir una evaluación de 360º de nuestro programa de voluntariado corporativo. A largo plazo, nuestros principales objetivos son la revisión profunda de nuestro Código Ético, así como la implementación de los ODS en todo el grupo.

Los proyectos DREAMS a nivel internacional forman una gran parte de nuestra responsabilidad corporativa, están dirigidos directamente a nuestros empleados y sus familias y a toda la comunidad local donde estamos presentes. Más información sobre nuestro programa DREAMS se puede encontrar en el DREAMS Magazin y en el sitio web de sanlucar.com/dreams.

Seguiremos trabajando para alcanzar nuestras metas y sueños y os deseamos a todos tengáis una interesante lectura.

Atentamente,
Stephan Rötzer
Fundador y CEO del Grupo SanLucar



Visión, Misión, Valores y Código Ético.

En SanLucar creemos que todos nuestros actos cuentan, y por ello tanto nosotros como nuestros empleados conocemos cuáles son nuestros valores y compromisos, y los aplicamos diariamente en nuestro trabajo y en nuestras decisiones.

Para SanLucar es tan importante el equilibrio de la naturaleza como el trato responsable de la misma y con las personas que trabajan con nosotros. Nuestra filosofía corporativa es »Sabor en armonía con las personas y la naturaleza«.

Nuestra visión:

Llevarle alegría y bienestar al mundo.

Nuestra misión:

Proveer a todas las personas de nuestra fruta y verdura natural, fresca y llena de sabor. Y hacerlo de tal modo, que podamos estar orgullosos de ello.

Nuestros Valores:



Actuamos de forma colaborativa: trabajamos en equipo para conseguir un crecimiento saludable y sostenible.



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



Conseguimos resultados: como nuestros árboles frutales, cada día damos lo mejor de nosotros mismos para poder ofrecer una buena cosecha.



Somos innovadores: nos enriquecemos mutuamente con ideas frescas, porque sin frescura, ni nosotros ni nuestra fruta vamos a ningún sitio.



Damos lo mejor de nosotros mismos: perseguimos nuestros objetivos de forma responsable y con pasión. Ese es el impulso que nos hace florecer. El Código Ético refleja nuestro compromiso con los valores

El Código Ético refleja nuestro compromiso con los valores.

SanLucar nació en 1993 con unos valores firmemente arraigados, recogidos en nuestro Código Ético con su última revisión en 2016. El Código Ético de SanLucar se fundamenta en los principios de la Norma Internacional SA 8000 así como en los 10 Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas 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, la anticorrupción, así como la protección del medio ambiente. La próxima revisión teniendo en cuenta las tendencias a nivel global en el ámbito de sostenibilidad y responsabilidad corporativa está prevista para el año 2020.



GRI 102-16





Taste the SUN

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, SanLucar Taste the Sun y Amoria. SanLucar Group emplea a más de 3.000 personas en todo el mundo. Los dos fundadores de SanLucar, Stephan Rötzer y Jorge Peris, llevan la gestión de la empresa con la ayuda del Leadership Team. Para poder cultivar las mejores frutas y verduras con nuestra filosofía en armonía con las personas y la naturaleza, necesitamos diferentes colaboradores 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.

GRI: 102-2 / 102-3 / 102-5 / 102-23 / 102-40

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 colaboradores en muchos países de todo el mundo, y contamos con cultivo propio en Túnez, Sudáfrica, Ecuador y España. Algunos de estos países son países en vías de desarrollo donde, junto con nuestros colaboradores 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.

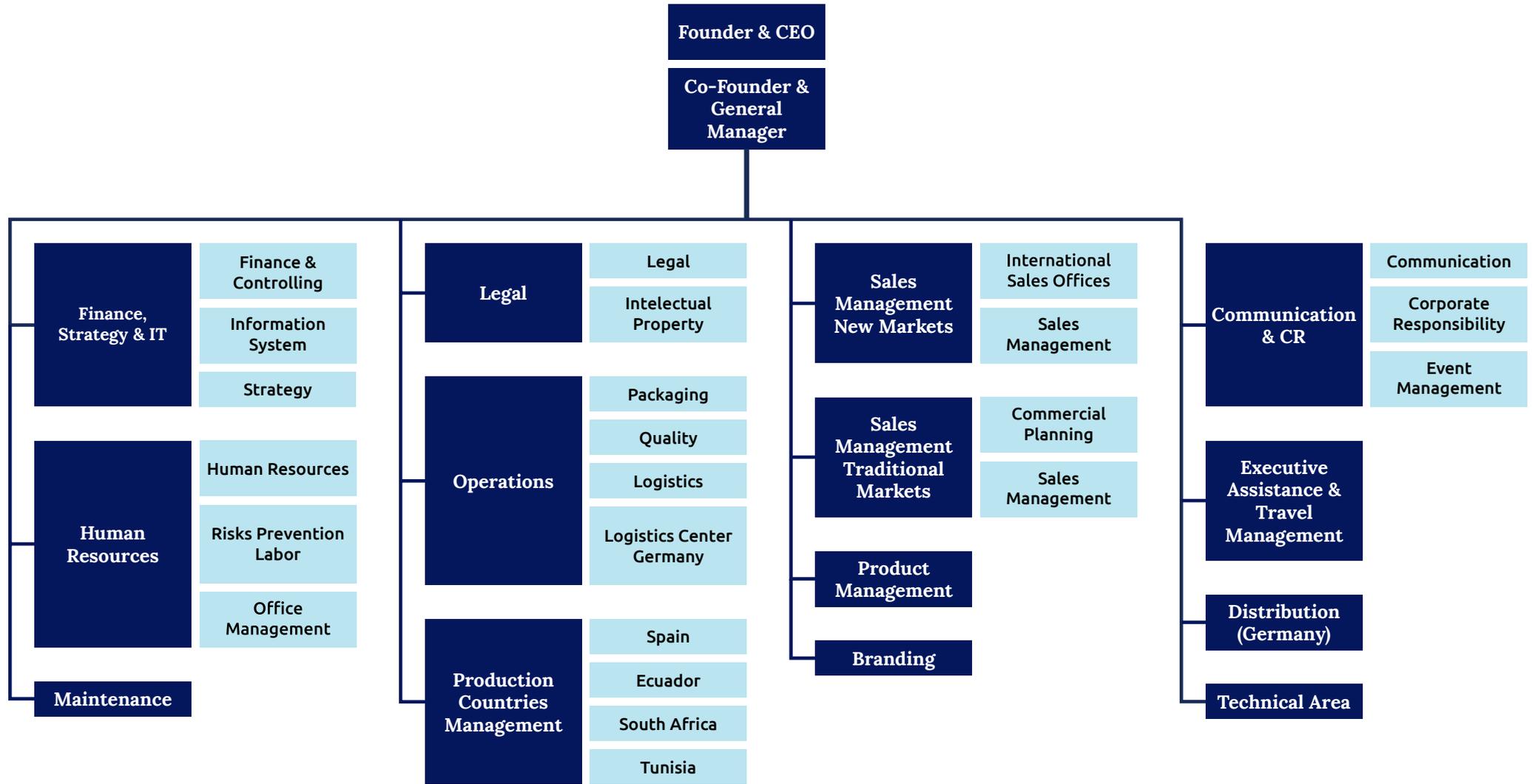


El volumen de negocio anual de la empresa en 2018 / 2019 queda reflejado en la siguiente tabla:

Volumen de negocio	
Facturación	440.598.424 €
EBIDTA	12.977.000 €
BAI	4.655.292 €

GRI: 201-1

1.1 Organigrama de la sede central en España.



GRI: 102-18

1.2 SanLucar Group en el mundo.

Cultivo y Venta

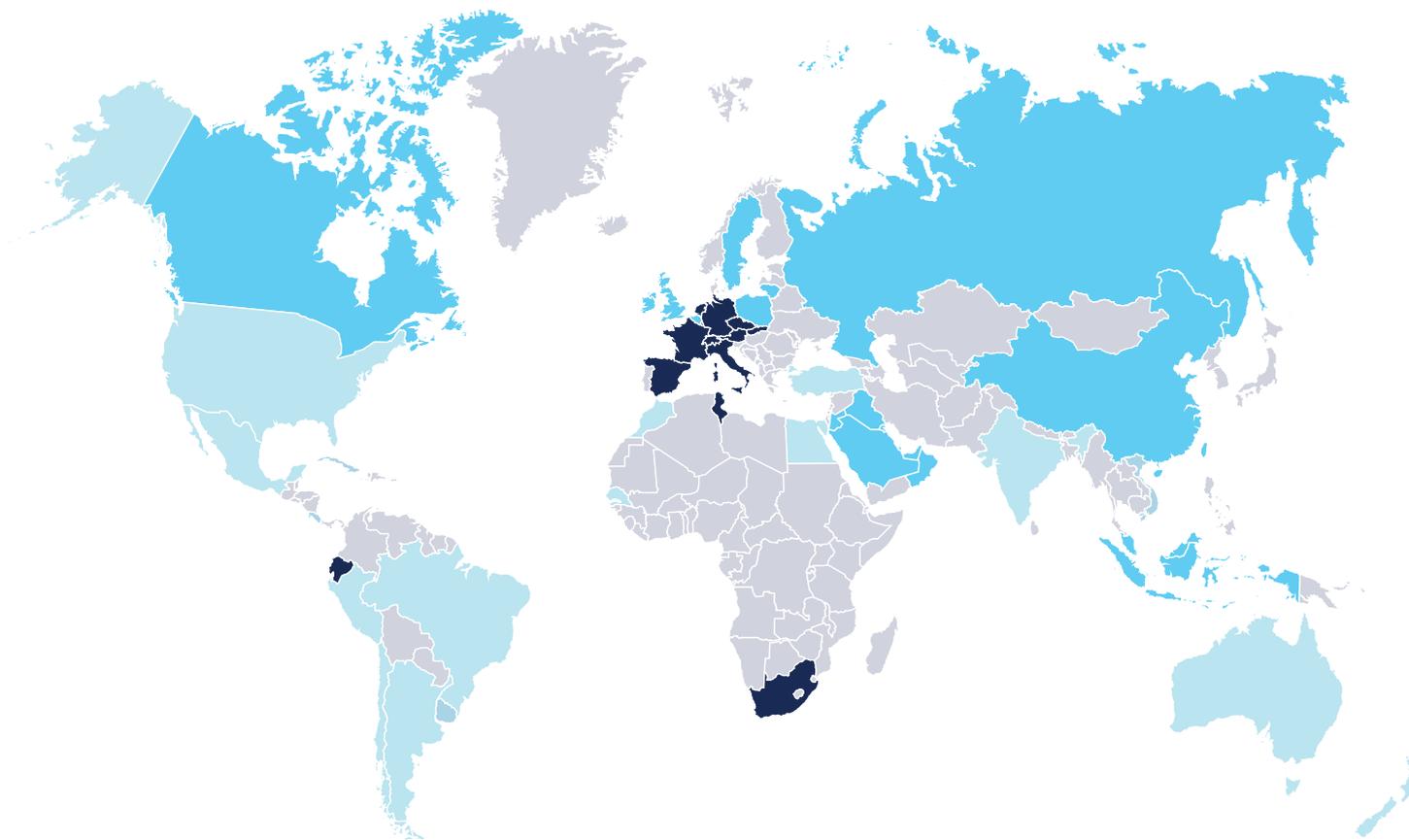
- ▲ España
- ▲ Alemania
- ▲ Austria
- ▲ Ecuador
- ▲ Túnez
- ▲ Sudáfrica
- Francia
- Italia
- Suiza
- Países Bajos
- Chequia
- Eslovaquia

Venta

- Canadá
- Rusia
- China
- Indonesia
- Malasia
- Reino Unido
- Irlanda
- Bélgica
- Polonia
- Lituania
- Noruega
- Jordania
- Arabia Saudita
- Emiratos Árabes
- Omán
- Singapur
- Bahrein
- Kuwait
- Qatar
- Iraq

Cultivo

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



*▲ Presencia de las Sociedades propias de Sanlucar Group

GRI: 102-4 / 102-6

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 2018/2019 (1 de julio 2018 – 30 de junio 2019). 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.

Nota: 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/dreams.

GRI: 102-32 / 102-50 / 102-52

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:

- Salida de Michael Brinkmann como CEO
- Cierre de una sucursal en Hong Kong
- Constitución de una sociedad ubicada en España, denominada Agrícola Uniqua S.L. y compra de una unidad

GRI 102-10





Taste the SUN

2. Metodología

2.1 Grupos de interés.

El presente Informe de Progreso está basado en la metodología de reporting por grupos de interés. El concepto de grupo de interés es la clave a la hora de entender la Responsabilidad Corporativa. La complejidad y el dinamismo del contexto empresarial actual ha hecho necesario entender las necesidades de los distintos grupos de interés y establecer con ellos un diálogo continuo y colaboraciones. Las empresas hoy en día deben analizar el impacto que generan a sus grupos de interés, de forma directa e indirecta, causado por su actividad empresarial, y esto les lleva a desarrollar acciones que previenen, reducen o eliminan el impacto y sus consecuencias. Identificar los grupos de interés, y cuáles son sus expectativas y necesidades, son aspectos que facilitan la implementación 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.

SanLucar Group utiliza los Estándar GRI (Global Reporting Initiative) como herramienta de seguimiento. Este estándar entró en vigor para la elaboración de informes u otros materiales publicados el o después del 1 de julio de 2018.

La selección de los Estándar GRI que serán evaluados y plasmados sus resultados se basa en el análisis de la actividad de SanLucar Group en los diferentes países donde opera, 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 me-

didias preventivas y correctivas. Los indicadores presentados deben tener relación directa con la actividad 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 un recuadro, resaltando con ello su importancia y haciendo referencia al texto más próximo.

Ejemplo de visualización:

GRI 102-40



En el caso de no haber podido obtener por falta de información, el resultado o resultados correctos de la campaña 2018/2019 para alguno de los indicadores GRI, 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.U., Agrícola Uniqua S.L.

Alemania: SanLucar Vertrieb Deutschland GmbH, SanLucar Deutschland GmbH



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

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

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

Túnez: La Cinquième Saison S.A., SanLucar Flor'Alia S.A., Les Perles du Désert S.A.

GRI : 102-1 /103-2

Las siguientes sociedades forman parte de los estados financieros consolidados:

España: SanLucar Fruit S.L.U., Agrícola Uniqua S.L., Consorcio SanLucar Group

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

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

Túnez: La Cinquième Saison S.A., SanLucar Flor'Alia S.A., Les Perles du Désert S.A.

GRI: 102-45

2.2 Evaluación de los 4 Bloques del Pacto Mundial.

Para evaluar los 4 Bloques del Pacto Mundial, realizamos un análisis de los desafíos, riesgos y oportunidades de SanLucar para cada uno de los grupos de interés definidos, así como en nuestra cadena de valor.

Una vez determinados, evaluamos las políticas, procedimientos, acciones y proyectos que llevamos a cabo dentro del grupo para minimizar los riesgos y potenciar las oportunidades.

Durante los próximos años se seguirá trabajando en ellos para poder continuar mejorando en todos ellos.

En el capítulo 3, análisis, se puede ver la evaluación de los 4 Bloques del Pacto Mundial para SanLucar Group.





Taste the SUN

3. Análisis de nuestros desafíos y cadena de valor

3.1 Nuestros desafíos.

SanLucar Group ha realizado un análisis de sus desafíos, oportunidades y riesgos, teniendo en cuenta los 10 Principios del Pacto Mundial en cada uno de nuestros grupos de interés.

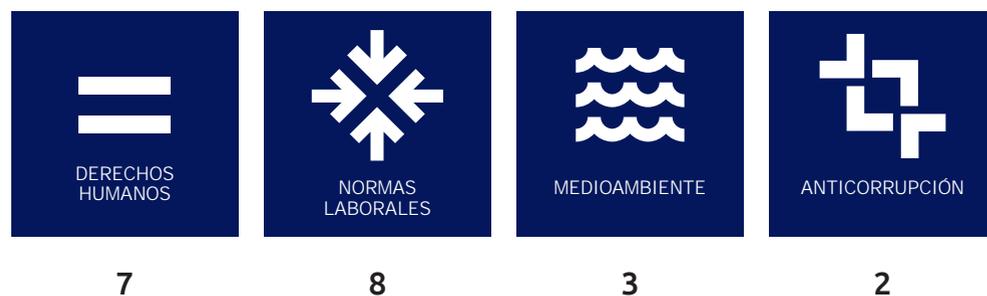
Nuestros grupos de interés son los siguientes: clientes, empleados, proveedores, medioambiente, la comunidad local, ONGs y entidades públicas.

GRI 102-40

Los 10 Principios del Pacto Mundial, derivan de las declaraciones de Naciones Unidas en materia de derechos humanos, normas laborales, medioambiente y anticorrupción, y poseen un consenso universal.

En SanLucar hemos detectado 7 desafíos y oportunidades en materia de derechos humanos, 8 en materia de normas laborales, 3 en medioambiente y 2 en anticorrupción.

Los desafíos y las oportunidades que hemos detectado, separados por cada uno de los cuatro bloques, son los siguientes:



GRI 102-15



Derechos Humanos.

En derechos humanos, estamos realizando formaciones a toda la compañía, empezando con la sede central en Puzol, también tenemos ya planificada una revisión profunda de nuestro código ético, para adecuarlo a los estándares actuales. Respecto al código ético, todos nuestros proveedores, desde la alta dirección de sus empresas, lo han firmado y se han comprometido a cumplir con el mismo.

Por otro lado, llevamos a cabo el mantenimiento, monitoreo continuo y las auditorías de la certificación SA8000 en nuestra sede central. Somos una empresa muy consciente con respecto a la libertad de asociación y es por ello que nuestros empleados poseen libertad de asociación y además en nuestra sede central contamos con un comité de empleados, llamado CIA (Comité Inter Áreas), en Túnez colaboramos estrechamente con el sindicato y en Sudáfrica contamos también con un comité de empleados (GRI 102-13).

Dado que somos una empresa del sector agroalimentario, nos importa mucho el derecho a la alimentación y es por ello que abrimos dos comedores sociales en Valencia (El Puchero y El Puchero Portuario), en los cuales atendemos de forma diaria a más de 400 personas y sirviendo más de 8000 raciones al mes. Por último, como empresa comprometida con la igualdad, en nuestra filial de Sudáfrica, aportamos al derecho a la educación y a la infancia, con una guardería gratuita y refuerzo escolar que llevamos a cabo en nuestra finca.



Las profesoras de la guardería han recibido formación en el programa «Amazing Brainz» que estimula y mejora la capacidad de aprendizaje en los primeros años de vida de los niños. También contamos con instalaciones para los niños y jóvenes donde les apoyamos con clases extraescolares y acceso a una mediateca. Hemos invertido en el programa informático de enseñanza CAMI, que proporciona apoyo académico en idiomas y en matemáticas.

Normas laborales.

Respecto a normas laborales, tenemos implementada la certificación SA8000, basada en los convenios de la OIT (Organización Internacional de Trabajo), los derechos humanos y las normas nacionales e internacionales del trabajo, en SanLucar Fruit, S.L.U. También SanLucar mejora la norma laboral en cuanto a días de permiso por fallecimiento de familiar de 2º grado, equiparándolo a fallecimiento por familiar de 1º grado. En todas nuestras filiales, se percibe al menos el salario mínimo y para mejorar en esto, estamos trabajando en la implementación del cálculo del salario digno mediante la metodología Anker. Durante 2018/2019 hemos llevado a cabo la redacción de la instrucción y los procedimientos y el cálculo comenzará en la campaña 2019/2020 en España.

Por otra parte, como empresa comprometida con los derechos humanos, normas laborales, etc., no existe trabajo infantil en ninguna de nuestras filiales ni en la sede central; existe un comité de prevención de riesgos laborales en cada uno de los países en que estamos presentes, teniendo además un responsable que es la persona que tienen que asegurarse de las condiciones de trabajo de los empleados y que se está aplicando el con-



venio colectivo correspondiente, el cual se revisa todos los años. Por último, en nuestro código ético está recogida la no discriminación y por ello tenemos implementados protocolos de actuación en caso de acoso sexual o moral y realizamos un monitoreo continuo, recogiendo en este informe, entre otros, en los indicadores GRI 102-8, 401-1 y 406-1.



Medioambiente.

En relación con medioambiente, hemos invertido en Sudáfrica en un sistema de riego con sondas, estación meteorológica y software. El objetivo es utilizar el recurso del agua de forma óptima para las necesidades de los cítricos. En España hemos inaugurado nuestras nuevas oficinas medioambientalmente respetuosas, dentro de las cuales encontramos 300 m² de jardines verticales, puestos de carga para coches eléctricos, estructuras exteriores que permiten aprovechar al máximo la luz solar, detectores de presencia junto con todas las luces LED para maximizar el ahorro energético, así como sensores en los grifos y cisternas para evitar pérdidas de agua. También con la compra de las nuevas impresoras y sus mejoras en la configuración, hemos reducido el consumo de papel en las mismas en aproximadamente un 30%. En nuestra sede de Austria, se han puesto placas fotovoltaicas para aumentar el consumo de energías renovables. En este primer año se ha conseguido sustituir aproximadamente un 10% de la energía consumida por renovable.



Anticorrupción

Y por parte de anticorrupción, somos muy conscientes de los desafíos y de las oportunidades que se pueden presentar. Es por ello que estamos trabajando en una revisión profunda del código ético de SanLucar, y además estamos trabajando en un amplio análisis de riesgos en un equipo multidisciplinar para tener en cuenta tanto los aspectos legales, reputacionales y de derechos humanos. 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). Además de todo lo mencionado anteriormente, llevamos a cabo dentro de nuestra estrategia a medio plazo, la implementación de los ODS de forma transversal a lo largo de todo el grupo.

3.2 Nuestra cadena de valor.

La cadena de valor de SanLucar engloba todo el proceso desde que se siembra hasta que llegue el producto a las plataformas de nuestros clientes. Nuestra particularidad es que estamos involucrados en todas las fases de la cadena, abarcando desde la producción, confección, el almacenamiento y hasta la distribución.

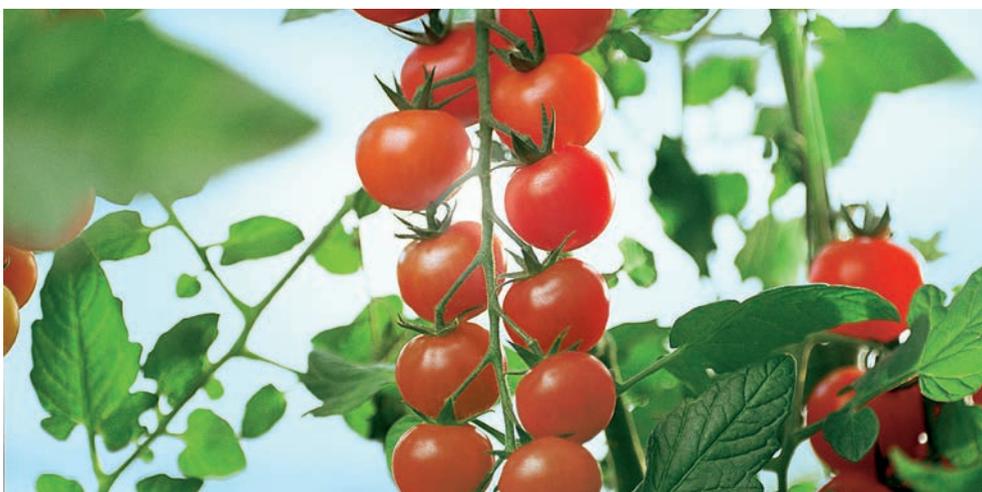
La producción de nuestras frutas y verduras está en las manos de nuestros maestros agricultores y en los expertos de nuestras fincas propias. Cultivamos en aquellas zonas donde sabemos que las condiciones climatológicas y edafológicas son las idóneas para cada producto. Estamos innovando continuamente junto con nuestros agricultores, y así hemos podido introducir nuevas variedades y cultivos en algunas regiones, como por ejemplo el cultivo de la uva en Ecuador. La innovación de nuevas tecnologías y cultivos requiere de la colaboración de las entidades públicas, centros de investigación entre otros, esto puede ser un largo proceso que hay que tener en cuenta para la producción.



Para cumplir con nuestro objetivo de servir fruta y verdura de calidad premium, escogemos las variedades con mejores cualidades organolépticas de entre las existentes pero, además, fruto de nuestro espíritu innovador y de mejora continua, también participamos en el proceso de selección varietal para lograr productos de una calidad aún mayor. Este proceso es un camino largo, no solo por el tiempo que se tarda en llegar a encontrar lo que buscamos, sino porque después hay que producir esa variedad en concreto en una pequeña área, realizar pruebas de comercialización y, por fin, años más tarde, pasar a gran escala y ampliar la producción y venta. Estas variedades exclusivas requieren un control especial (cantidad y área plantada, cantidad recolectada, distribución de plantas/plántulas) y, por ello, involucramos en este tipo de proyectos tan sensibles a nuestros maestros agricultores de mayor confianza y a nuestras propias fincas.

Una vez cultivado el producto se procede a su recolección en el punto óptimo de maduración teniendo en cuenta las características de cada uno de ellos y teniendo en cuenta que el consumidor deberá recibirlo con las mejores cualidades organolépticas y de calidad. Nuestros compañeros del departamento de Calidad han impartido muchas formaciones a nuestros compañeros del departamento Comercial para que sean conscientes de que la fruta y la verdura no es un producto inerte, sino que está vivo y por ello han de ser muy cuidadosos con todo el proceso de venta. Por ello, el equipo comercial se encarga de tener las previsiones de compra y venta actualizadas y pasar los pedidos finales de los clientes lo antes posible a nuestros productores.

La comunicación transparente con nuestros clientes antes de cada campaña es primordial para poder planificar en base a un programa real de venta y definir los requisitos de cada uno de nuestros clientes con respecto a cada producto. Nuestro departamento de Calidad junto con los Product Managers definen las especificaciones finales por cliente, los productores con los que se va a trabajar esa campaña y el volumen estimado que se va a necesitar.



Con toda esta información, se recolecta la fruta y la verdura y se lleva a los centros de confección en origen. Tras una cuidadosa selección, se envasa según la confección que quiera el cliente. Un mismo producto puede presentarse en varias confecciones utilizando diferentes materiales de embalaje. Nuestro departamento de Packaging está involucrado en el diseño de las confecciones y en la coordinación de la compra de los materiales necesarios para que estén disponibles en los centros de confección. Una vez confeccionado el producto, una rápida y eficiente logística es importante para que el producto llegue fresco a las plataformas de los clientes y por ende a los supermercados. Este es el momento cuando el departamento de Logística interviene en todo el proceso. Una entrega puntual, un transporte con las condiciones adecuadas para cada producto, sobre

todo la temperatura y compatibilidad, así como un seguimiento continuo del producto es clave para poder entregar un producto fresco en calidad premium. Eso exige un equipo humano muy dedicado y flexible además de un conocimiento de la logística internacional y del producto.

A la llegada de nuestros centros logísticos, se realiza un control de calidad por nuestros técnicos y, en caso de necesidad, se reconfeciona. Desde nuestros centros logísticos en Ettlingen (Alemania), La Vall d'Uixó (España) y Rotterdam (Holanda) servimos nuestros productos a todos nuestros clientes en Europa. Los destinos fuera de Europa se suministran directamente desde los países de origen. El cliente se encarga en sus plataformas de la distribución de la mercancía a cada supermercado de manera individual.



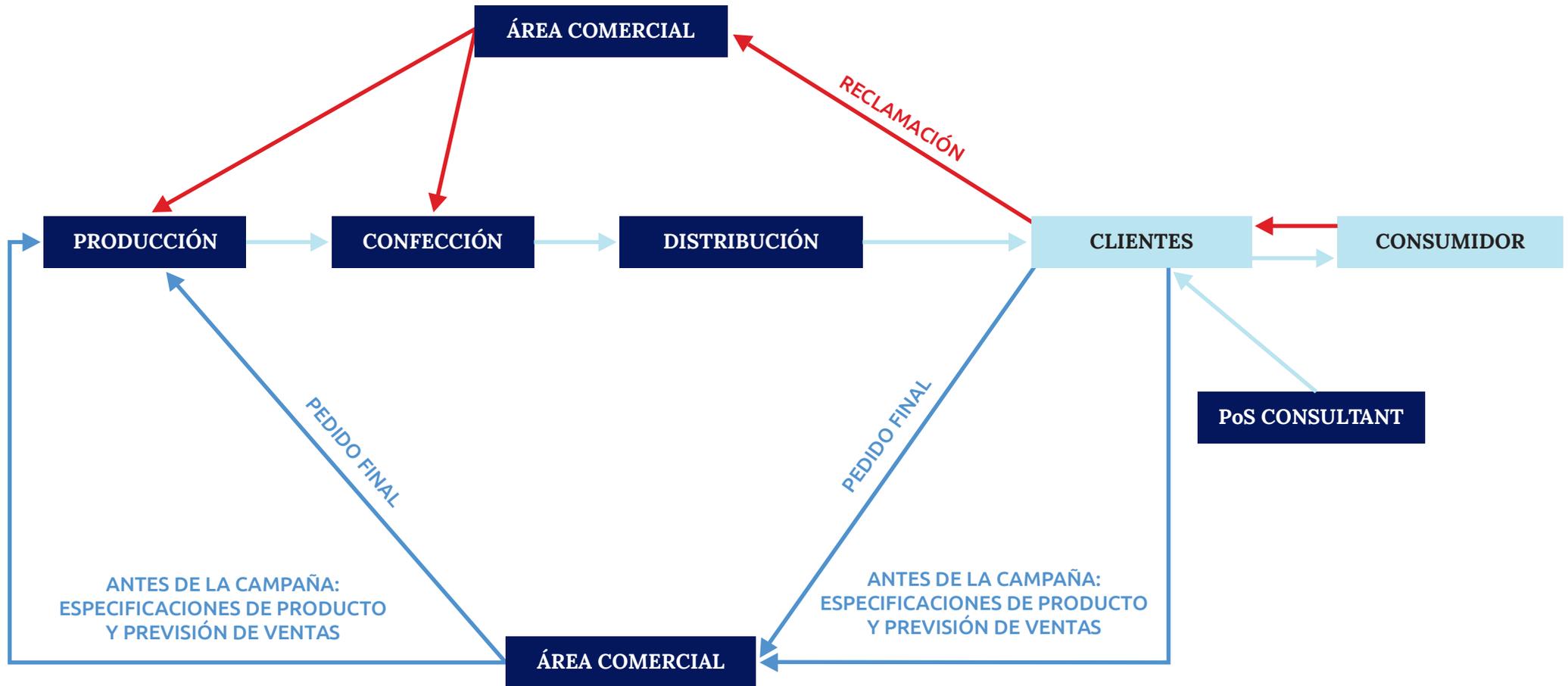
En caso de que en algún punto de la cadena de distribución se detectase que la fruta o la verdura no cumple con la calidad esperada, o incluso si lo detecta el cliente una vez ha recibido el producto, el área comercial de SanLucar recopila todos los datos y pasa esa reclamación al productor o proveedor. Todo esto lo tenemos explicado en detalle en el capítulo 8.

Nuestros PoS-consultants (asesores del punto de venta) en Alemania y Austria ayudan a los tenderos a presentar la fruta y la verdura en el lineal de la manera más atractiva posible para fomentar el consumo de estos productos y, además, les asesoran sobre la mejor forma de tratar el producto. También organizamos viajes de formación de los trabajadores de las áreas de fruta y verdura de los supermercados, en los que visitan nuestras fincas o las de nuestros partners para entender los desafíos en todo el proceso de producción, pero también para aprender más sobre el producto y poder transmitir todos estos conocimientos a los consumidores en las tiendas.



Esquema de la cadena de valor.

Todo el proceso descrito anteriormente, queda reflejado de forma resumida en el esquema a continuación:





Taste the SUN

4. Producto

La calidad de nuestros proyectos.

La fruta y la verdura son productos naturales. Mantener una calidad premium de forma constante es todo un reto, ya que el clima es algo que no podemos controlar.

Para enfrentarnos a este desafío contamos con nuestro sistema de gestión integral de la calidad, según el cual nuestro departamento de calidad trabaja cada día para garantizar el cumplimiento de las normas nacionales, europeas e internacionales en materia de trazabilidad, seguridad alimentaria y etiquetaje y poner a disposición del cliente toda la información relativa a nuestros productos.

Con el objetivo de conseguir una buena gestión y transparencia, trabajamos con una aplicación informática interactiva denominada PortalWEB. Este portal permite a nuestros proveedores hacernos llegar la información relativa a la producción (certificaciones, tratamientos en campo, tratamientos postcosecha, informes de análisis químicos y microbiológicos). Al mismo tiempo, PortalWEB nos permite compartir e intercambiar la información con los proveedores sobre las especificaciones de calidad e inocuidad alimentaria. Por ejemplo, los modelos de etiquetas, el código ético y la política integrada de SanLucar, así como la documentación de seguridad y salud. De esta manera la información puede ser consultada en cualquier momento por ambas partes.

Con el fin de cumplir con unos criterios de calidad continuos, hemos elaborado unas especificaciones para cada uno de nuestros productos, así como para las diferentes marcas bajo las que los comercializamos. Dichas especificaciones se revisan al comienzo de cada campaña, en caso de que sea necesario se modifican y, posteriormente, colaboramos de manera continua con los agricultores para poder cumplir con ellas.



Control de productores.

Mantener una calidad alta de forma constante es todo un desafío. Por suerte, nuestro sistema de gestión integral de la calidad nos ayuda a enfrentarnos a este con éxito.

Antes de empezar a colaborar con un agricultor, nuestro equipo de ingenieros agrónomos elabora el “perfil del productor” en estrecha colaboración con su equipo técnico. En este perfil se deben comprobar diversos aspectos como las certificaciones vigentes y la seguridad alimentaria del producto, incluyendo los materiales del packaging. También se debe comprobar la calidad y disponibilidad del producto, así como el control de los tratamientos fitosanitarios, el nivel de tecnificación del almacén y el nivel de cualificación del personal técnico.

Por otro lado, se evalúan exhaustivamente cuestiones relativas a las condiciones laborales y a la salud y seguridad de los empleados teniendo en cuenta los criterios de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) y normas internacionales del ámbito social. También se evalúan las prácticas concretas que realizan por el respeto del medioambiente. En caso de que se detecten no conformidades leves en el resultado del perfil, se acuerda un plan de acciones correctivas y se hace un seguimiento. Si estas son graves y el proveedor no está implementando el plan de acciones correctivas propuestas en los tiempos definidos, se dejaría de trabajar con él.

Una de las claves de la calidad de nuestros productos son nuestros colaboradores, los “maestros agricultores”. A menudo son empresas familiares con una larga tradición y amplios conocimientos, y con muchas ya llevamos trabajando desde el principio.

Para agricultores con los que ya tenemos establecida una relación, se revisa la documentación relacionada con el perfil de forma anual. El perfil en

sí se hace de nuevo al completo si se produce un cambio importante en el agricultor o cada 5 años. Además, se establecen controles aleatorios de calidad in situ, así como controles de calidad diarios en la carga del producto. También realizamos análisis de la mercancía a su llegada a nuestras plataformas de distribución. Los resultados de los controles de calidad están disponibles en nuestra aplicación Quality Report para el departamento de Calidad y para los Product Managers, a quienes envía un resumen diario de manera automática.



La inocuidad alimentaria, nuestra prioridad.

La inocuidad alimentaria es nuestra prioridad absoluta. Por ello, todos nuestros procesos están diseñados para cultivar frutas y verduras sabrosas y saludables.

Para nosotros, como SanLucar, la inocuidad alimentaria significa que la fruta y verdura se vende en perfectas condiciones, con las mejores cualidades organolépticas y que es segura para el consumo.

Con el fin de asegurar la inocuidad alimentaria, hemos creado unos listados con los productos autorizados y sus Límites Máximos de Residuos (LMR) por cada uno de los productos vegetales con que comercializamos. En estos listados se tiene en cuenta tanto la legislación aplicable del país de destino como los requisitos de los clientes a los que va dirigido el producto, los cuales pueden ser más restrictivos que los de la legislación. Si se conoce de antemano que va a haber un cambio legislativo o en los requisitos de los clientes, trabajamos con los productores durante un periodo de adaptación.

Esto requiere llevar un seguimiento muy exhaustivo tanto de la calidad del producto como de los residuos que pueda presentar, consiguiendo con ello que la transición sea lo más fácil y efectiva para todas las partes implicadas.

Para comprobar que los nuevos criterios se cumplan, se da un gran apoyo a los productores por parte de los técnicos de calidad de SanLucar que están en origen.

Durante la campaña de los diversos productos, a la llegada de la fruta a la plataforma intermedia de SanLucar, se revisa su calidad y se analizan en laboratorios certificados. También se les exige a todos los productores que, durante la campaña de su producto, envíen al departamento de Calidad

los análisis. Si a la llegada del producto a la plataforma intermedia no se cumplen los requisitos previamente establecidos, el producto se devolverá al proveedor o se destruirá in situ toda la mercancía, dependiendo de la gravedad del caso. Por otra parte, los gobiernos también hacen sus controles. Habitualmente hay agentes del gobierno en nuestras plataformas intermedias de Ettlingen y Holanda haciendo análisis. Si no se cumplen las especificaciones legales, puede haber multas, bloqueos de la mercancía o incluso la retirada del registro sanitario, sin el cual no se puede comercializar el producto.

Para poder cumplir con los criterios mencionados, es muy importante realizar auditorías a nuestros proveedores, llevar a cabo un seguimiento en todas las etapas, realizar análisis propios y mantener un diálogo abierto y constante con todos los implicados. Así pues, podemos asegurar que todas las frutas y verduras de SanLucar que se encuentran en los mercados han pasado por los más estrictos controles. Queremos que los consumidores reciban nuestras mejores frutas y verduras.



Nuestra trazabilidad del campo al cliente final.

Por otro lado, la trazabilidad de nuestros productos es uno de los principios de SanLucar. Nuestros expertos de los departamentos de Calidad, Logística, IT y Packaging trabajan conjuntamente para conseguir un proceso totalmente transparente. En SanLucar no perdemos de vista nuestros productos. Jamás los descuidamos, desde la semilla hasta el cliente final, controlamos en todo momento la cadena de producción y distribución. Para ello, nuestro sistema de identificación y gestión informática de la mercancía nos permite identificar producto, cantidad, productor, peso, fechas de recolección, tipo y fecha de confección.

Además, nos informa de la fecha de salida de mercancía, número de pallet, transportista, matrícula del camión, plataformas intermedias y cliente final. De esta manera, podemos trazar el camino de nuestra fruta de la semilla a la mesa.

Diferenciamos tres tipos de trazabilidad:

Trazabilidad hacia atrás: Documentación generada en el cultivo por el productor y número de registro GGN. El GGN (Global G.A.P. Number) es el

número de identificación, de 13 dígitos, con los que se reconoce a todos los participantes de la línea de producción y suministro que están certificados por la norma Global G.A.P.

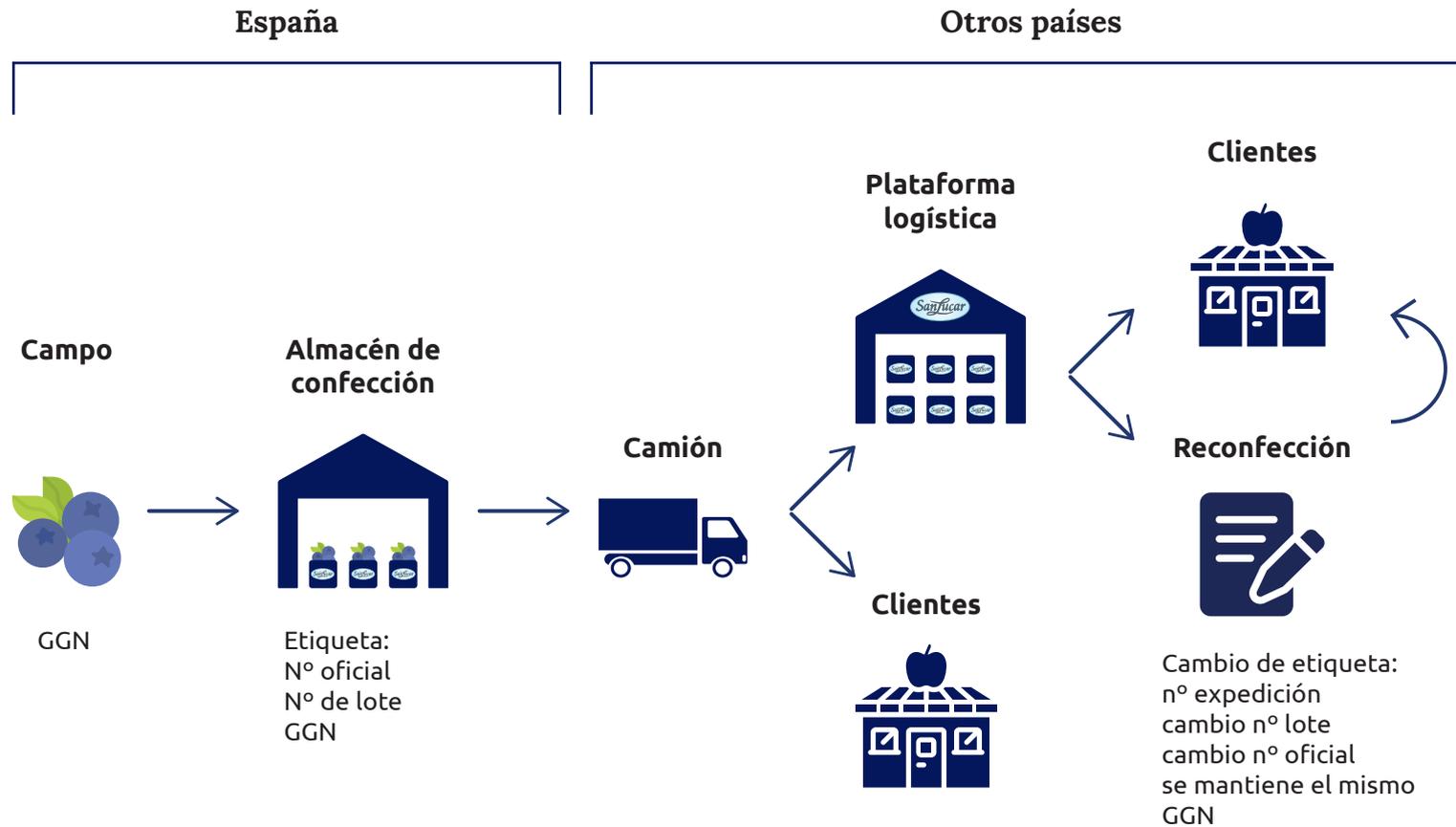
Trazabilidad hacia delante: Documentación y seguimiento hasta el cliente final.

Trazabilidad interna: Para garantizar el buen funcionamiento del sistema, mediante aplicaciones informáticas, podemos rastrear la mercancía en cualquier momento que fuera necesario.

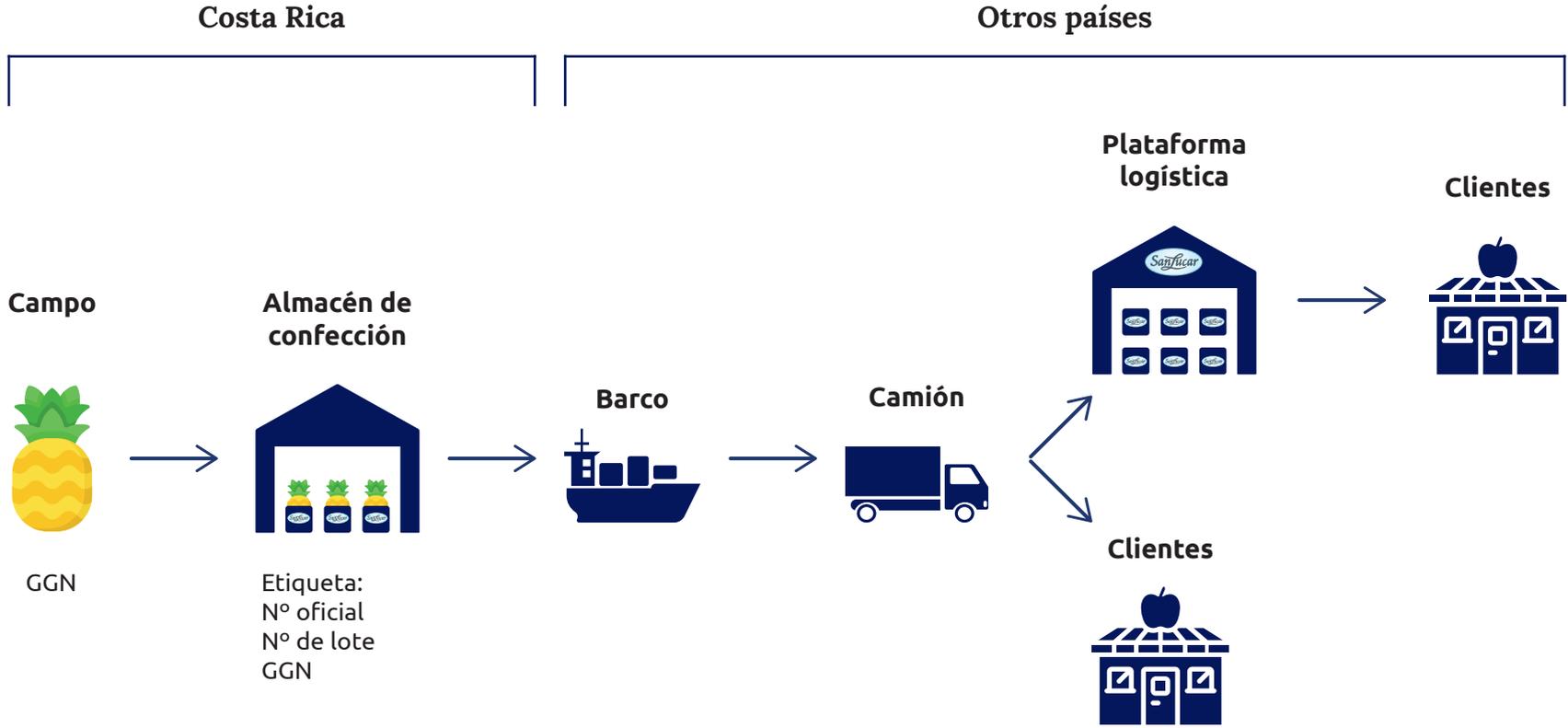
En caso de que sea necesario un cambio en la confección del producto, por ejemplo, tarrinas de 150gr en vez de 250gr de arándano, se procede a la reconfección de los mismos en nuestros centros logísticos. El proceso será el siguiente: durante la reconfección se añade un número de expedición, se modifican el número de lote y el número oficial de cada país (se cambia el número del registro del almacén de confección en país de origen por el de nuestro centro logístico) y se mantiene el mismo GGN para poder seguir garantizando la trazabilidad hasta el productor.



Esquema de trazabilidad en Europa de arándanos de España.



Esquema de trazabilidad ultramar de piña de Costa Rica.



Nuestras certificaciones.

Nuestro principal objetivo es conseguir un entre el respeto al medio ambiente y a la sociedad y el beneficio económico; por ello, nos marcamos objetivos en armonía con las personas y la naturaleza. En SanLucar trabajamos de forma conjunta con organismos de certificación independientes y cumplimos con las exigencias de criterios de certificación reconocidos a escala internacional. El Grupo SanLucar ha implantado sistemas de gestión integrados que garanticen la máxima calidad en los procesos y la gestión ética en toda la cadena de valor.

Por un lado, en las oficinas y centros logísticos ubicados en España, Alemania y Austria, se han implementado las normas IFS, QS, FSSC22000, ISO22000, SA8000, Global G.A.P. cadena de custodia, según las necesidades de cada uno de ellos.

Por otro lado, en las fincas de producción y ensayo ubicadas en España, Túnez, Sudáfrica y Ecuador, se han implementado las normas y protocolos Global G.A.P., G.R.A.S.P., Rainforest Alliance y SMETA, según las necesidades de cada uno de ellos.

Como SanLucar, para nosotros es muy importante sentirnos orgullosos de hacer llegar a todas las personas fruta y verdura fresca, natural y sabrosa y lo llevamos a la práctica cumpliendo con los más altos estándares de exigencia. Fruto de ello son las certificaciones con que contamos.

Ya que en SanLucar somos una gran familia, pedimos a nuestros productores lo que nos exigimos a nosotros mismos. Por lo tanto, nuestros requisitos mínimos para poder trabajar con un nuevo productor es tener Global G.A.P. y G.R.A.S.P. y seguir trabajando con ellos para poder obtener más certificados, y sobre todo teniendo en cuenta el riesgo de cada uno de los países, siendo más exigentes en los países de mayor riesgo.

Certificaciones sociales.

Las certificaciones sociales con que está certificado el Grupo SanLucar se basan en los principios de las convenciones internacionales de los Derechos Humanos de la OIT (Organización Internacional del Trabajo). Estos componentes están, además, reflejados en la Política Integrada de la Empresa y el Código Ético de SanLucar. Un equipo multidisciplinar trabaja continuamente para la mejora del sistema de gestión integrado de SanLucar, garantizar la gestión ética en toda nuestra cadena de valor y la consecución de los objetivos de responsabilidad social.



SanLucar en el mundo.

SanLucar ya ha dado la vuelta al mundo una vez. Contamos con diferentes filiales en España, Alemania, Austria, Benelux, Túnez, Sudáfrica y Ecuador dedicadas tanto a la logística y distribución, como a la producción. Y no ha olvidado a sus maestros agricultores con los que comenzó su andadura en 1993, sino que sigue teniendo con ellos una estrecha relación y desarrolla proyectos en común.

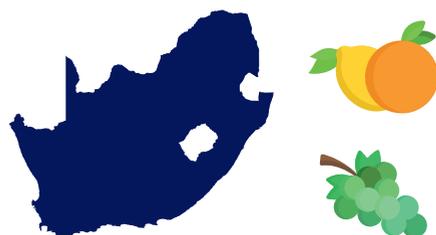
En el año 2008 abrimos nuestra primera filial de producción en Túnez. En el año 2011 ampliamos con Sudáfrica, en 2013 ampliamos en Ecuador y en 2018 con España.



Túnez



Sudáfrica



Ecuador



España





Taste the SUN

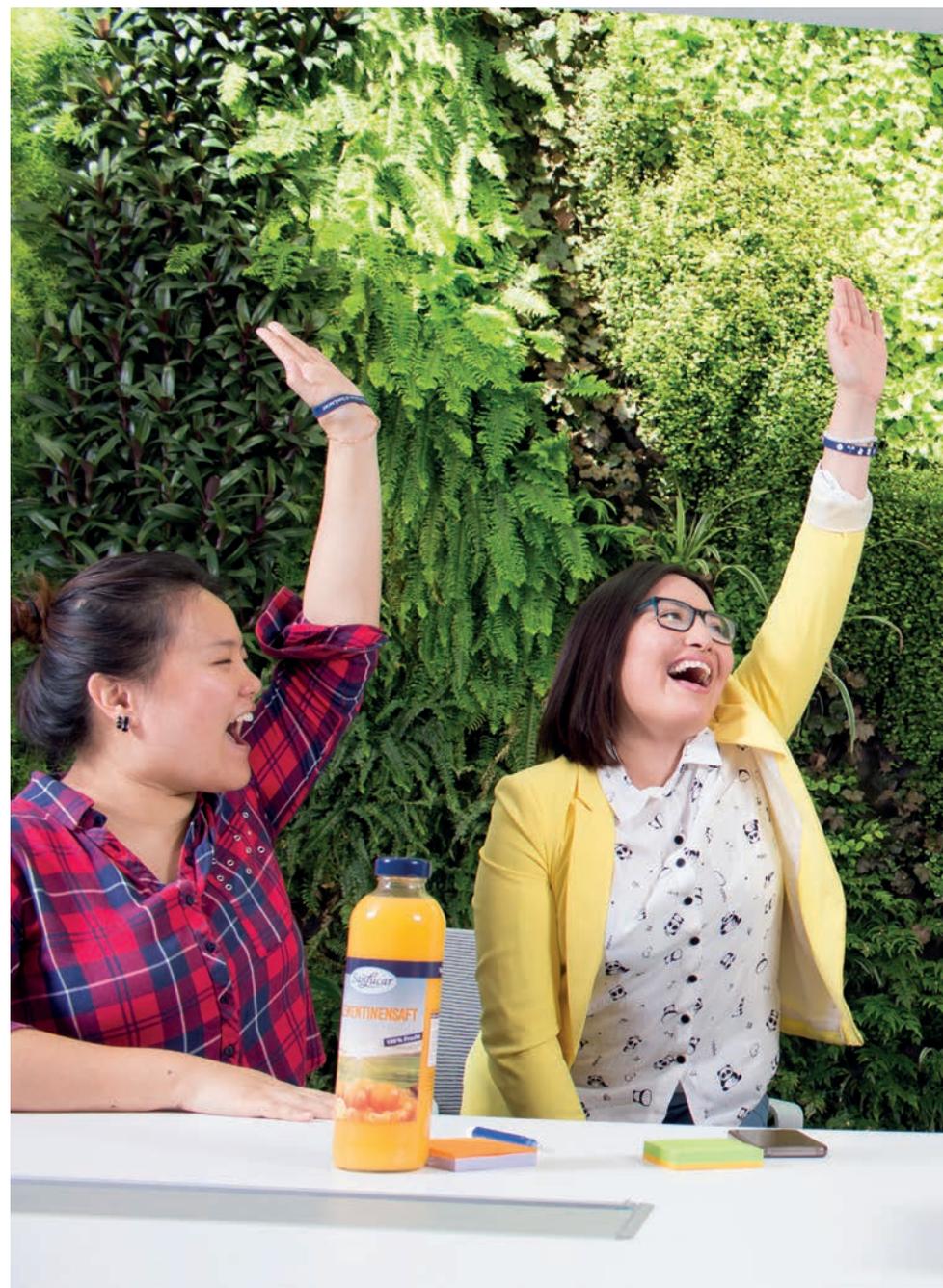
5. Empleados

Nuestros empleados son el grupo de interés a cuál prestamos especial atención, cuidando su bienestar, fomentando su desarrollo de competencias profesionales e interpersonales y mejorando nuestro entorno laboral. La diversidad cultural en la empresa por estar presentes en varios países del mundo nos permite un intercambio de conocimientos de forma continua y el desarrollo de habilidades interculturales.

El bienestar de los empleados, su desarrollo profesional, un salario vital, la conciliación de la vida laboral y personal, así como un entorno seguro de trabajo se ha hecho más importante en los últimos años. Esto se refleja en los diferentes estándares internacionales, como los de la OIT (Organización Internacional de Trabajo), normas de certificación y en la promoción de los Derechos Humanos.

En este capítulo, se presentan los indicadores GRI relacionados con los empleados de SanLucar, las condiciones laborales, la importancia del bienestar de los mismos, así como algunas novedades. Entre las novedades destaca el desarrollo del cálculo del salario vital mediante la metodología Anker, el cual se implementará en España la próxima campaña y queremos extenderlo a todo el grupo SanLucar progresivamente.

GRI: 103-2



5.1 Declaración de no contratación de mano de obra infantil.

La no contratación de mano de obra infantil forma parte de la política de la empresa y su Código Ético. Además, 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. Todos nuestros proveedores tienen que firmar el Código Ético y a través de su firma se comprometen a cumplirlo en toda su actividad. Por tanto, el objetivo para SanLucar Group es no tener incidencias ni en sus propias instalaciones ni en la de los proveedores.

Para asegurar su cumplimiento, si algún técnico en sus visitas a los proveedores o a fincas propias, detecta algún incumplimiento al respecto, contamos con un buzón de sugerencias interno para denunciar la situación y poner en marcha un plan de acción.

En el periodo objeto del informe no se ha detectado ninguna incidencia.

GRI: 408-1



5.2 Apoyo al empleado para ejercer su derecho a la negociación colectiva.

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. El Grupo cuenta con varios comités destinados a estos fines, entre los cuales, los más relevantes son los siguientes:



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

Comité de seguridad y salud (CSS): El CSS tiene como objetivo garantizar la participación de los trabajadores en todas las cuestiones de seguridad y salud conforme a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y las diferentes normas implementadas en nuestras filiales.

Social Performance Team: En febrero de 2019 a los comités anteriores en la sede central de SanLucar se unió el Equipo de Desempeño Social o el Social Performance Team para garantizar el cumplimiento de los requisitos exigidos por la Norma SA8000. El Social Performance Team está representado por las áreas de recursos humanos, prevención de riesgos laborales, responsabilidad corporativa, calidad, el representante de los trabajadores y de producción.

Comité de Igualdad: El principal objetivo de este comité es velar por el cumplimiento e implementación de todas las políticas de igualdad de la empresa. Actualmente el Comité de Igualdad está conformado con miembros de la sede central en España.



Empleados

Con todo ello, SanLucar Group intenta 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, así como mantener el diálogo positivo entre la dirección y la representación de los empleados de forma periódica.

Para velar por el cumplimiento, SanLucar Group se somete a auditorías de terceros de diversas certificaciones sociales, así como los comités se reúnen de forma periódica según sus estatutos y en caso de que aplique, también con Recursos Humanos y la Dirección.



GRI: 407-1

5.3 Igualdad y diversidad.

SanLucar Goup 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.

La diversidad es para la compañía una oportunidad para atraer el talento humano, ventaja competitiva y enriquece la cultura corporativa.

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

Código Ético del Grupo SanLucar: en virtud de este documento el Grupo se compromete prohibir la discriminación.

Certificación SA8000 en la sede central de España: Nuestro sistema de gestión de la SA8000 cuenta con protocolos de prevención y detección de discriminación, así como protocolos de actuación en caso de acoso.



Empleados



Formaciones periódicas: El departamento de Responsabilidad Corporativa realiza mínimo 2 veces al año una formación a todas las nuevas incorporaciones y a los empleados cada tres años en la sede central. Las formaciones como una acción preventiva de sensibilización de los empleados es uno de los pilares más importantes para tener una cultura de igualdad y diversidad y sin discriminación y acoso de cualquier forma.

Plan de Igualdad: En la sede central se desarrolló un Plan de Igualdad, cuyo cumplimiento se evalúa anualmente por el departamento de Recursos Humanos. Los resultados de este análisis se comparten con el Comité de Igualdad para definir mejoras sobre el mismo.

Canal de sugerencias: La organización tiene a disposición a los empleados un buzón de sugerencias en sus filiales, el cual es revisado únicamente por el representante de los empleados.



GRI: 405-1 / 406-1

5.4 Respeto a los Derechos Humanos.

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

Este compromiso se recoge en nuestro Código de Ético, el cual a nivel mundial es de conocimiento y aplicación obligatoria no sólo a sus empleados y profesionales sino también a sus clientes, proveedores, socios y demás grupos de interés.

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



formaciones en la sede central en España en relación con los Derechos Humanos, llevando a cabo un total de 4 sesiones de media hora. A partir de ahora formará parte del plan anual de formación para todos los empleados en la sede central en España.



GRI: 412-2



5.5 Salario digno mediante metodología Anker.

En SanLucar nos comprometemos con el bienestar de todo nuestro equipo. Esto se refleja, además de en la obtención de certificaciones sociales en nuestras diferentes sedes, en nuestro compromiso con el ODS 8 Trabajo decente y crecimiento económico. En esta área, hemos iniciado un proyecto cuyo objetivo es el cálculo y establecimiento de un salario vital que permita a la plantilla de SanLucar Fruit S.L.U. en cada una de nuestras sedes en España una vida lo más desahogada económicamente posible.

Por salario vital o digno entendemos la remuneración que percibe la persona trabajadora por un tiempo y en un lugar determinado tal que sea suficiente para cubrir, al menos, las necesidades básicas tanto de la persona en sí misma como de su familia garantizando un nivel de vida digno. Dentro de los elementos que definen un nivel de vida digno se incluyen alimentación, vivienda y suministros, educación, atención médica, transporte, vestido y otras necesidades esenciales.

El cálculo de este salario se va a realizar la próxima campaña aplicando la metodología ANKER, que es mundialmente reconocida para calcular el



salario vital y cuenta con el respaldo de la Coalición Mundial por un Salario Digno y otras organizaciones como Comercio Justo y Rainforest Alliance. Así pues, optamos por implementar el cálculo del salario vital mediante la metodología ANKER. Esta metodología se basa en la estimación realista del coste de vida para cada lugar, ya que este dato difiere en función de dónde se resida o trabaje. Para esto hemos llevado a cabo un riguroso estudio y un detallado análisis que garantice que los datos estimados sean reales y sólidos.



Desarrollar por completo este proyecto es un objetivo que nos hemos marcado a medio plazo. Durante la campaña 2018/2019 hemos desarrollado la instrucción y el procedimiento a seguir, identificado las fuentes oficiales de las que tomaremos los datos de gasto y, además, calculado el censo de SanLucar de sus sedes en España. A lo largo de la campaña 2019/2020 comenzaremos con el cálculo del salario vital en sí mismo siguiendo la metodología ANKER. De esta forma, la próxima campaña obtendremos un dato del coste de vida real diferente para cada una de nuestras sedes en España. La finalidad de hacer este cálculo de manera individualizada para cada uno de los centros de trabajo de la compañía es adaptar lo máximo posible a la realidad de SanLucar el cálculo de este dato e intentar no caer en errores de estimación de bulto como, por ejemplo, considerar que el tamaño medio del hogar en España se corresponde con la realidad de nuestra plantilla.

Hemos decidido tomar los datos de gastos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística de España en la encuesta de presupuestos familiares para tener datos realistas de los costes, ya que están diferenciados por provincias y años, y los datos de alquiler para la provincia donde se encuentra el centro de trabajo.

Los costes que incluiremos en el cálculo del salario vital son los siguientes:

Alimentación



Vivienda



Vestido y calzado



Suministros



Transporte



Educación



Salud



5.6 Buzón de sugerencias.

El buzón de quejas y sugerencias nace de la necesidad de establecer un canal de comunicación interno anónimo por el cual pudiesen enviarse tanto sugerencias como quejas de cualquier tema o preocupación en SanLucar. Cualquier comunicación efectuada a través de este canal es recibida directa y únicamente por el Representante de los Trabajadores y debe ser tratada de manera confidencial, imparcial y sin represalias, independientemente del tema y de si se ha efectuado de manera anónima o identificada. El buzón de sugerencias físico es comprobado de manera semanal por el Representante de los Trabajadores, para tratar las quejas lo más pronto posible según el procedimiento establecido.

Con el crecimiento de la sede central de SanLucar en España, se ha puesto de manifiesto la necesidad de que este servicio sea accesible informáticamente. Para facilitar su acceso hemos creado un buzón online con acceso directo desde la página de inicio del navegador de SanLucar.

El buzón online está sito en una página externa a SanLucar que garantiza el anonimato y además se ha generado un código QR que da acceso directo al buzón online con cualquier smartphone para poder enviar la notificación deseada al buzón de forma completamente anónima o identificada, según desee el remitente.

GRI: 102-17



5.7 Conciliación familiar y horarios flexibles.

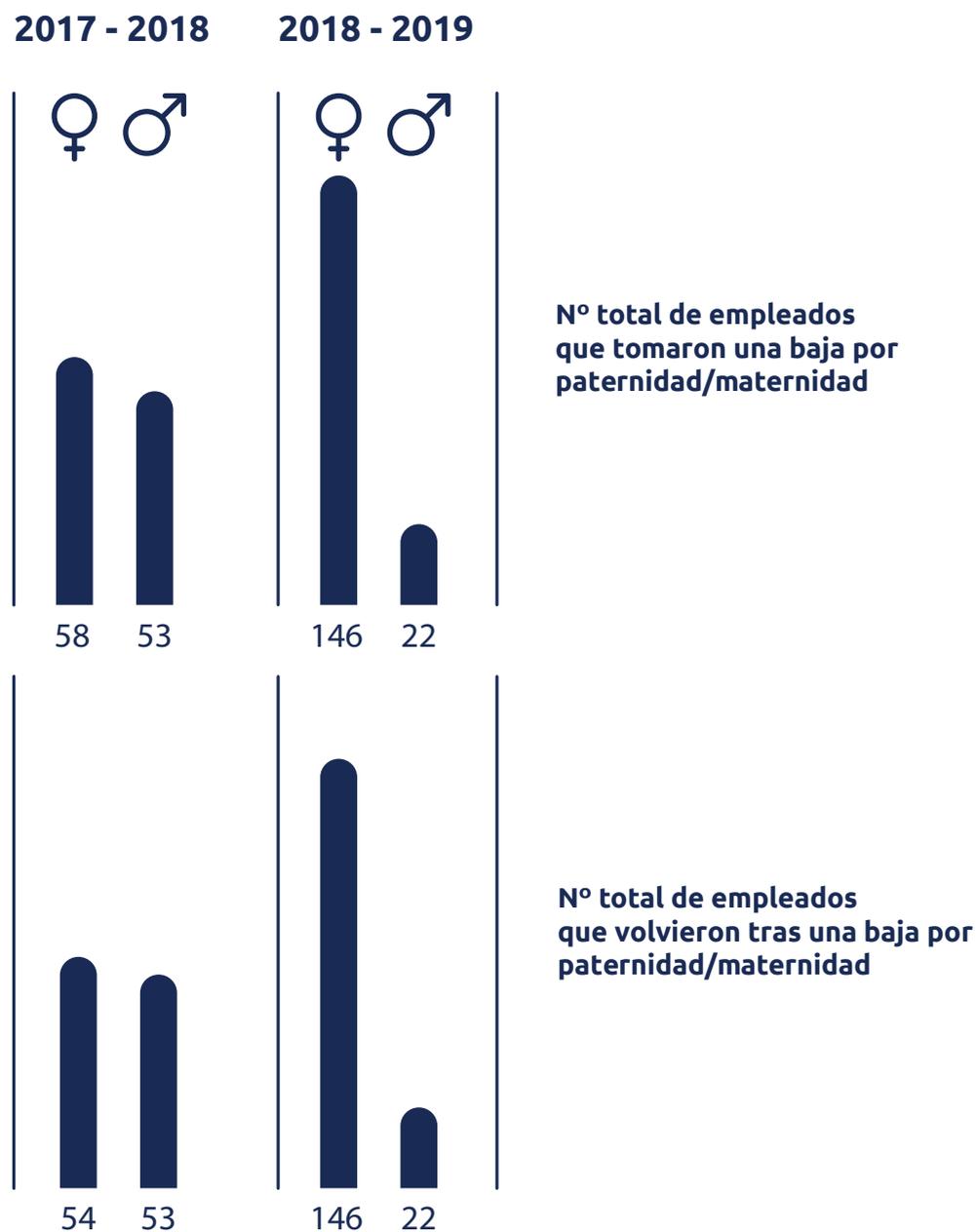
En SanLucar Group, pensamos que nuestros empleados deben lograr un buen equilibrio entre su vida profesional y su vida privada. En la sede central en España, se han establecido los mecanismos necesarios para facilitar dicho equilibrio como, por ejemplo, poder tener una tarde libre a la semana, flexibilidad a la hora de entrada y salida de la empresa o ajustar las vacaciones en duración y formato a las necesidades personales.

Con el fin de garantizar que la conciliación es real, se ha establecido como un primer objetivo en la sede central, 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.

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



GRI: 401-3



**En ambas campañas el 100 % de los empleados que se suponía que se iban a reincorporar, lo hicieron.*

5.8 Formación como medio para mejorar la profesionalidad de los empleados.

El éxito de SanLucar Group depende esencialmente de la preparación y profesionalidad de sus empleados. En este sentido, 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
- Autoconfianza

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 empleados preparados, bien formados en sus responsabilidades y de altos conocimientos del producto.

En cada una de las filiales, se llevan a cabo planes de formación anual para los empleados, adaptados a las necesidades de cada uno de ellos, porque creemos en el desarrollo personal y profesional, así como en el aprendizaje continuo.



GRI: 404-1



Para el cálculo de las horas totales de formación, se ha sumado el total de los participantes en una misma sesión y multiplicado por el número de horas para sacar el cómputo global de horas de cada una de las formaciones.

El porcentaje indica el porcentaje de horas que representa cada área de formación respecto del total de horas de formación de SanLucar Group.

	Categoría profesional							
	Alto directivo	Directores	Managers	Personal comercial y técnico	Personal administrativo	Producción	Total	% Total
Entrenamiento de maquinaria y sustancias peligrosas			8	18		238	264	1,14 %
Formación relacionada con el puesto de trabajo	62	179	326	857	293	129	1.846	8,00 %
Políticas, protocolos y certificaciones (CR)	1		61	268	91	379	800	3,47 %
Salud humana, enfermedades, e higiene	9	24	56	76	44	931	1.139	4,94 %
Salud y seguridad ocupacional	6	46	78	234	409	1.466	2.238	9,70 %
Habilidades profesionales y personales	118	427	479	4.267	99		5.389	23,36 %
Herramientas y aplicaciones informáticas		33	54	173	114		374	1,62 %
Temas ambientales		8	2	2	2	600	614	2,66 %
Idiomas	152	773	1.241	4.367	3.874		10.406	45,11 %
Total	348	1.489	2.305	10.260	4.925	3.743	23.069	100,00 %

5.8.1 Oportunidades para jóvenes con talento.

SanLucar 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 la Escuela de Formación Empresarial en España.

En Alemania participamos desde hace muchos años en la formación dual y en España hemos comenzado la colaboración con la Escuela de Formación Empresarial Alemana FEDA Madrid y la Cámara de Comercio Alemana para España (AHK). Es un proyecto pionero en España en el cual estamos formando futuros profesionales de la Gestión del Comercio Mayorista y Exterior. Nuestra primera aprendiz dual comenzó en septiembre 2017 dentro del área comercial como primera experiencia y a partir de septiembre de 2019 nuestra oficina de la sede central en Valencia se convertirá en una escuela de formación profesional. Las ventajas están en ambos lados: los aprendices se benefician de la combinación de teoría y práctica en lugar de únicamente teoría abstracta. Y las empresas por su parte forman a sus futuros empleados según sus propias necesidades, porque el objetivo es que los aprendices se incorporan en la empresa después de la graduación como profesionales.

En cooperación con las universidades tunecinas damos a los jóvenes estudiantes la posibilidad de llevar a cabo sus proyectos de fin de carrera en nuestras fincas en el Norte y Sur de Túnez. Los estudiantes tienen la posibilidad de conocer la práctica de primera mano y desarrollar un proyecto de investigación en un caso real. Desde el comienzo del programa al principio del año 2019 hemos apoyado a nueve estudiantes. Además, ofrecemos a los mejores talentos la posibilidad de incorporarse en SanLucar después de su graduación. Para la próxima campaña estamos en contacto con diferentes instituciones educativas y organizaciones sin ánimo de lucro para ampliar nuestro programa en Túnez.



5.9 Salud y seguridad en el trabajo.

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

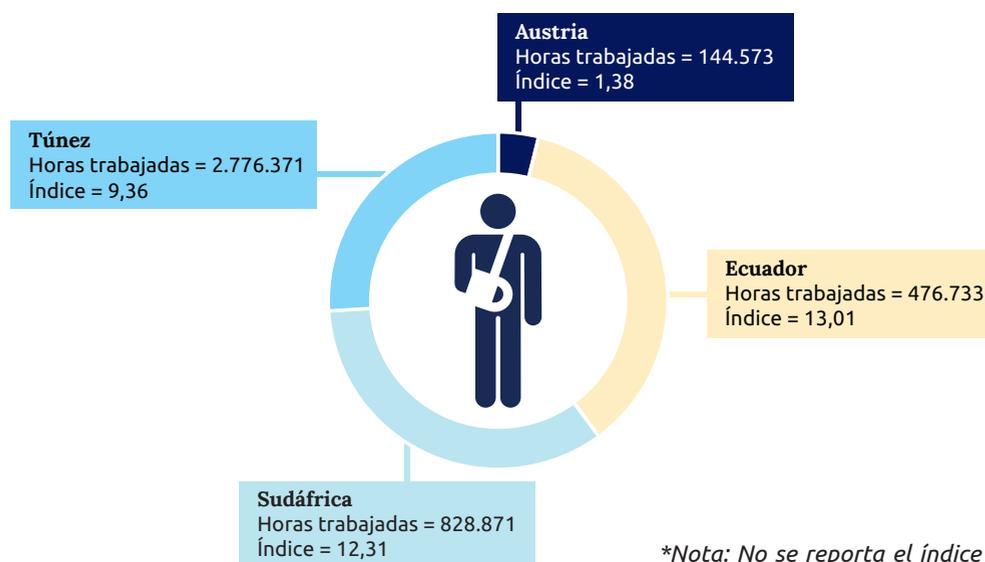
- Todas nuestras sociedades del Grupo cuentan con una política de Salud y Seguridad adaptada a la actividad desarrollada en cada una de ellas.
- Mantenemos una estadística de accidentes y sus causas que nos permiten actualizar y mejorar nuestras medidas preventivas.
- Las filiales productoras, además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

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. Los reconocimientos médicos forman parte imprescindible para asegurar la salud de los empleados y se realizan en función de los puestos de trabajo y el riesgo que conlleva cada uno.

Las medidas preventivas, evaluaciones de riesgos laborales continuas de cada puesto de trabajo, la entrega de equipos de protección personal y las formaciones periódicas a todos los empleados tienen un objetivo común: mantener la tasa de accidentalidad la más baja posible. Para ello, es imprescindible contar con un sistema de gestión de Salud y Seguridad ocupacional efectivo en todas las sociedades.



GRI:403-2



**Nota: No se reporta el índice de accidentalidad por datos incompletos de España y Alemania*

5.10 Remuneración.

La remuneración total promedio por empleado ha sido de 34.386,12€.

Resultado del cálculo de los factores de remuneración media del Grupo:

♂	Alto directivo	Directores	Managers	Personal comercial y técnico	Personal administrativo	Producción	Total
<30 años				0,43	0,39	0,12	0,31
31-50 años	3,60	2,21	1,33	0,59	0,34	0,12	1,36
>50 años	2,26	3,10	1,91	0,62	0,40	0,10	1,40
Total	2,93	2,65	1,62	0,54	0,37	0,11	1,02

♀	Alto directivo	Directores	Managers	Personal comercial y técnico	Personal administrativo	Producción	Total
<30 años				0,42	0,44	0,06	0,31
31-50 años	2,78	1,95	0,99	0,57	0,38	0,11	1,13
>50 años			1,59	0,83	0,33	0,07	0,70
Total	2,78	1,95	1,29	0,61	0,38	0,08	0,71

Brecha salarial

♀/♂	Alto directivo	Directores	Managers	Personal comercial y técnico	Personal administrativo	Producción	Total
<30 años				0,98	1,13	0,52	0,88
31-50 años	0,77	0,88	0,74	0,94	1,11	0,90	0,99
>50 años			0,83	1,34	0,82	0,74	0,97
Total	0,77	0,88	0,79	1,10	1,02	0,72	0,95

5.11 Información sobre empleados.

La tasa de rotación del personal está determinada por el número de empleados que están contratados, nuevas incorporaciones y bajas (despidos y bajas voluntarias). 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 (%).

En las tablas a continuación, se muestra el número de empleados a final de campaña 2018/2019 desglosado por sexo en cada una de las filiales, así como una tabla comparativa de la tasa de rotación de la campaña 2017-2018 y 2018-2019.

Los datos mostrados en la tabla es el número de empleados a final de campaña para cada tipo de contrato y sexo. En base a ellos, así como las altas y bajas se calcula la tasa de rotación, la cual se muestra más abajo en comparativa con la campaña pasada y desglosado por sexo.

GRI 102-8 / 401-1

Alemania

Nº empleados	Tipo contrato	Nº empleados
♂		♀
60	Indefinido	23
1	Temporada	6
10	Temporal	1

Tasa de rotación

2017 - 2018		2018 - 2019	
♂	♀	♂	♀
19 %	22 %	3 %	7 %

Austria

Nº empleados	Tipo contrato	Nº empleados
♂		♀
51	Indefinido	28
1	Temporada	5
0	Temporal	0

Tasa de rotación

2017 - 2018		2018 - 2019	
♂	♀	♂	♀
7 %	5 %	8 %	12 %

Ecuador

Nº empleados	Tipo contrato	Nº empleados
♂	📄	♀
112	Indefinido	13
24	Temporada	6
92	Temporal	28

Tasa de rotación

2017 - 2018		2018 - 2019	
♂	♀	♂	♀
3 %	14 %	3 %	12 %

Sudáfrica

Nº empleados	Tipo contrato	Nº empleados
♂	📄	♀
339	Indefinido	338
36	Temporada	21
24	Temporal	48

Tasa de rotación

2017 - 2018		2018 - 2019	
♂	♀	♂	♀
2 %	0 %	4 %	8 %

España

Nº empleados	Tipo contrato	Nº empleados
♂	📄	♀
139	Indefinido	124
2	Temporada	2
117	Temporal	16

Tasa de rotación

2017 - 2018		2018 - 2019	
♂	♀	♂	♀
5 %	3 %	5 %	4 %

Túnez

Nº empleados	Tipo contrato	Nº empleados
♂	📄	♀
139	Indefinido	159
0	Temporada	0
140	Temporal	1250

Tasa de rotación

2017 - 2018		2018 - 2019	
♂	♀	♂	♀
18 %	20 %	4 %	3 %

*Nota: en el caso de Túnez, la diferencia en la tasa de rotación es tan grande debido a una diferencia en la toma de los datos para el cálculo de la misma.

5.12 Voluntariado corporativo e intercambio cultural.

El programa de voluntariado corporativo e intercambio cultural de San-Lucar se inició como proyecto piloto en el año 2010, en colaboración con organizaciones o asociaciones locales en Sudáfrica, Ecuador y Chile. Nuestros empleados apoyaban como voluntarios los proyectos que llevaban a cabo las organizaciones.

Desde entonces ha cambiado mucho, ahora los proyectos son iniciativas propias que desarrollamos en los países en los que contamos con fincas de producción propias: Ecuador, Sudáfrica y Túnez y que se enmarcan en nuestro programa DREAMS. Las actividades se realizan con los compañeros del país de destino, así como con la comunidad local, obteniendo por tanto beneficios tanto el voluntario, como los compañeros que están con ellos y la comunidad local. Las actividades se definen junto con los responsables de CR y desarrollo social y con los propios voluntarios teniendo en cuenta las necesidades locales. Los proyectos están dirigidos tanto a niños, adolescentes o adultos enfocadas a actividades educativas, lúdicas, ambientales, deportivos y creativos.

La empresa convoca cada año 5 plazas entre sus empleados de las sedes en España, Alemania y Holanda. El programa está financiado al 100% por la empresa, así como el empleado que participa sigue recibiendo su remuneración durante las cuatro semanas del voluntariado.



Empleados



El proceso de selección es exhaustivo: hay una entrevista con los candidatos para evaluar sus intereses personales y cómo estos pueden integrarse en los proyectos de los diferentes países, su motivación personal, su currículum, la antigüedad y el compromiso con la empresa, propuestas propias de proyectos, dominio del idioma del país de destino. De entre todos los candidatos, finalmente podrán ir 2 compañeros a Ecuador, 2 a Sudáfrica y 1 a Túnez.

Hasta ahora solo podían participar los empleados de las sedes europeas, puesto que los voluntariados se llevaban a cabo en las fincas productoras, aunque esto va a cambiar de cara a las próximas campañas y para mejorar el programa, los compañeros de las fincas podrán pasar una estancia en las sedes europeas.

A la vuelta de todos los participantes de cada año, celebramos el día del voluntariado en el que cuentan a compañeros la experiencia vivida con total sinceridad y los animan a participar. El balance final siempre es positivo y la frase que más se repite es todo lo que han aprendido y que se conocen ahora mejor como personas. Desde las fincas nos transmiten las mismas impresiones.

Hasta la campaña 2018/2019, han participado un total de 30 empleados.

5.12.1 El Feedback 360° nos ayuda a mejorar.

En esta campaña nos propusimos mejorar el sistema de feedback del programa. Siempre se ha consultado a la vuelta del programa por un feedback tanto al voluntario, como a su supervisor en el país destino, así como a beneficiarios del programa (comunidad local, compañeros que hayan recibido cursos de formación por parte del voluntario, etc.).

Se han revisado todos los cuestionarios que estábamos haciendo con anterioridad y se han actualizado las preguntas, creando un sistema en el que la mayor parte de las preguntas objetivas en escala numérica son compartidas en los 3 cuestionarios y las preguntas subjetivas de desarrollo son más personalizadas para cada grupo de interés. Con esto hemos logrado poder evaluar una misma pregunta desde los 3 puntos de vista de interés, así como recoger las sensaciones personales de cada uno. Con todo ello, se realiza una evaluación de cada voluntariado y del programa general en sí, buscando mejoras globales y específicas para cada uno de ellos.





SanLucar

Taste the SUN

6. Comunidad

6.1 Cumpliendo sueños con nuestro programa DREAMS.

Con nuestro programa DREAMS (Developing Responsible Environments And Multicultural Societies = desarrollando ambientes responsables y sociedades multiculturales) 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. En Ecuador, por ejemplo, más de 400 niños se divierten jugando en nuestra Escuela de Deportes DREAMS.

En Valencia, damos de comer todos los días a cientos de personas con dos comedores sociales. En Sudáfrica, nos centramos en el cuidado de los más pequeños en nuestra guardería y en Túnez y Costa Rica, apoyamos a las escuelas rurales para que mejoren las condiciones de sus instalaciones. Desarrollamos nuestros numerosos proyectos DREAMS a nivel internacional, contando siempre con el apoyo activo de parte de nuestros partners y amigos. Y es que cada vez lo tenemos más claro: con los pequeños gestos se pueden conseguir grandes cosas.

Con nuestro programa DREAMS estamos cumpliendo sueños. La definición de nuestros campos de acción data del año 2018, desde entonces nos centramos en los temas: educación, nutrición, deporte y protección del medioambiente.



Nuestros campos de acción del programa DREAMS.



En los últimos años hemos desarrollado proyectos en siete países (España, Alemania, Austria, Sudáfrica, Túnez, Ecuador y Costa Rica). Desde la central nuestro departamento de responsabilidad corporativa (CR) junto con los responsables en cada país, realizan el seguimiento de los proyectos. Para saber cuáles son las necesidades de las personas en los países, hablamos con ellos y determinamos juntos nuestras acciones y proyectos. Nuestro objetivo es desarrollar e implementar proyectos en conjunto y fortalecer la comunidad, es decir, hacerles partes activas de nuestros proyectos para que se sienten identificados. Estamos convencidos que esto es el éxito para la sostenibilidad de los proyectos en el tiempo.



GRI: 102-12 / 413-1



Estamos comprometidos con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas y tenemos la exigencia con nuestros proyectos de promover y aportar a los ODS.

El ODS 17 Alianzas para lograr los objetivos tiene un rol importante en casi todos nuestros proyectos sociales. La colaboración y alianzas con otros es importante en el desarrollo de proyectos más que nunca. Si sean donaciones de alimentos para nuestros dos comedores sociales, la cooperación con un club deportivo local o la renovación de escuelas junto con un productor de cultivo o entidades gubernamentales. En todos los países trabajamos mano a mano con las instituciones locales para lograr los objetivos; apostamos por un trabajo en red.

Tenemos diferentes proyectos y a continuación queremos presentar algunos de ellos.



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

Comedor Social »El Puchero« en Valencia España en colaboración con la asociación Coordinadora Solidaria:

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 en formato de comida para llevar, para personas y familias de escasos ingresos y en riesgo de exclusión social. Más que 400 personas reciben diariamente una comida consistente en un nutritivo plato principal y una pieza de fruta. Adicionalmente entregamos otros productos como pan, leche, embutido de las empresas donantes para que puedan preparar el desayuno y la cena en casa junto con su familia. El formato de comida para llevar nos permite mantener las dinámicas de comida en familia, así como favorecer la conciliación familiar.

Nuestros donantes habituales:





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

El objetivo final de El Puchero es más allá de dar un plato caliente. Queremos ayudar a las personas a integrarse en la vida laboral por lo que hemos ofrecido 11 cursos con expertos de Recursos Humanos o cursos de otros ámbitos como de salud y planificación familiar.

El Puchero no es simplemente un comedor social, sino un lugar donde apoyamos a las familias con materiales escolares al principio del año escolar, en la campaña 2018/2019 entregamos 51 kits escolares. También Papa Noel visita El Puchero una vez al año en nuestra fiesta de Navidad para los pequeños y entrega regalos a cada uno de ellos.

Un huerto de permacultura en Sudáfrica:

En nuestra finca de cítricos sudafricana, Rooihogte, viven unas 200 personas. Como el pueblo más cercano está a media hora de distancia, hemos creado un huerto de permacultura.

La filosofía que hay detrás del concepto de permacultura es la de trabajar con la naturaleza y no contra ella. El término permacultura significa agricultura permanente: a través de procesos naturales se crea un ecosistema autosostenible, que proporciona alimentos frescos y saludables para la comunidad.

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

Los primeros productos frescos siempre son para la guardería y los demás productos se venden en la tienda de la comunidad.

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





Cuidamos la salud y el bienestar a través del deporte.

Cooperación con «Kinder & Jugend ARCHE Karlsruhe» Alemania:

El Kinder & Jugend ARCHE Karlsruhe es una asociación sin fines de lucro para la ayuda a niños y jóvenes con necesidades emocionales y financieras. SanLucar apoyó la compra de colchonetas protectoras para el nuevo muro de boulder con una donación económica. Ahora los niños ya no tienen que tener miedo de caer y pueden subir sin preocupaciones.



Centro de Terapia «PFERDE STÄRKEN» Austria:

Nuestro director general de Austria y su esposa han organizado torneos de golf benéficos. Con ellos han recaudado una gran donación económica, con la que han apoyado la construcción del centro de terapia «KINDER STÄRKEN». Aquí los niños con trastorno del espectro autista son atendidos amorosamente. Se trabaja en terapia con caballos y volteo terapéutico. El centro actualmente ayuda a más de 60 familias.

Escuela de Deportes DREAMS en Pueblo Viejo Ecuador:

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



Nuestra carrera RUN4DREAMS:

En 2017, se organizó la primera carrera RUN4DREAMS en Pueblo Viejo, Ecuador, con un total de 80 corredores. La competición deportiva se repitió en 2018. La idea: divertirse, disfrutar del ejercicio y por supuesto hacer algo bueno para la salud. Nuestro objetivo es llevar la carrera RUN4DREAMS hasta el año 2020 a Sudáfrica y Túnez.



Aportamos a la educación de los niños.

Nueva aula para la Escuela La Legua en Costa Rica:

La educación es uno de los principales pilares de nuestro programa DREAMS. Junto con nuestro productor de piñas Fruver, apoyamos la renovación de la escuela La Legua en Costa Rica, a la que actualmente asisten unos 72 estudiantes. El 40 % de los alumnos son hijos de empleados de la finca de piña. En 2018, construimos un aula multiusos donde los niños ahora tienen clases de inglés y de música. Tenemos previsto apoyar a la escuela en el futuro.



Reformas en las escuelas de Túnez:

Desde 2017 hemos estado renovando las escuelas de la región de El Hamma en el sur de Túnez, la comunidad cerca de nuestra finca de tomates. El proyecto consiste en una colaboración con el gobierno tunecino a tres años, concluyendo la primera fase en 2020. Hasta ahora se han renovado las instalaciones exteriores y los patios de juego, se han pintado las aulas y se han comprado mesas, sillas y nuevos dispensadores de agua potable para siete escuelas. Una vez finalizada la fase de los primeros 3 años del proyecto, se evaluará su seguimiento durante los próximos tres años.

La guardería Speelskool en Sudáfrica:

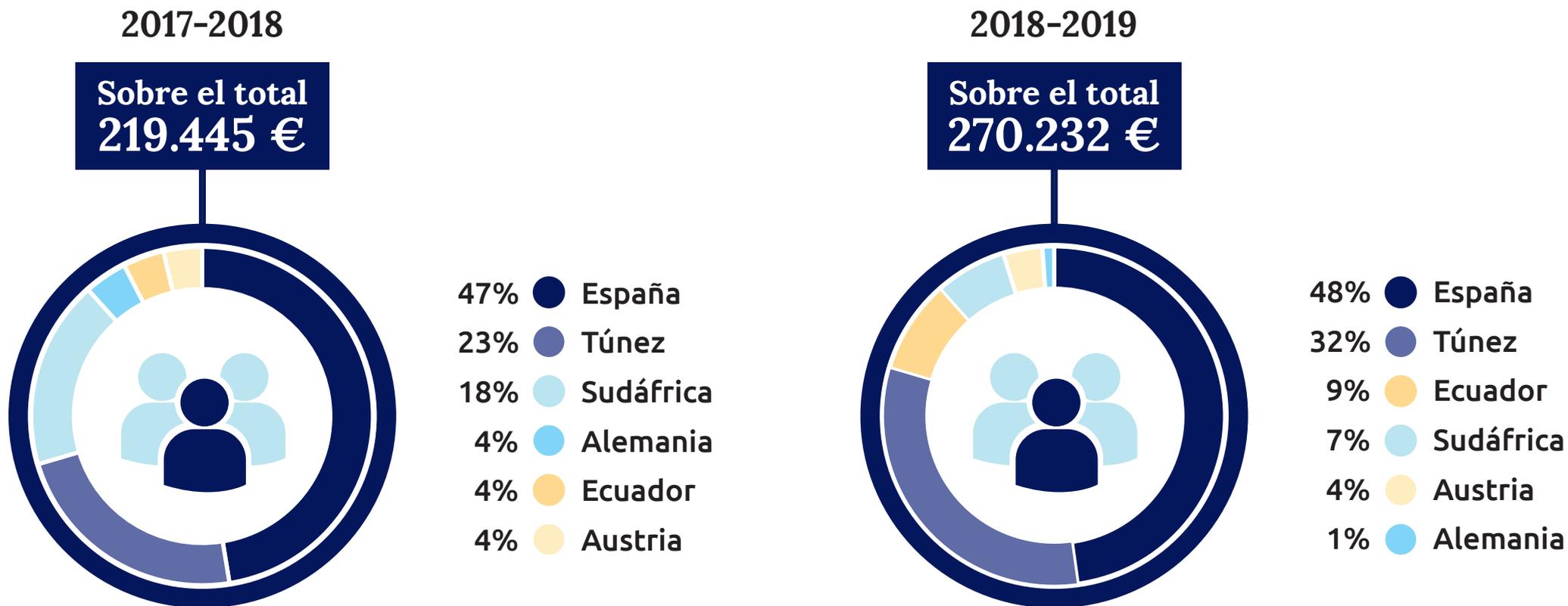
En Sudáfrica ya nos ocupamos de los más pequeños. Mientras sus padres están trabajando, los niños de Rooihogte están cuidados en nuestra guardería Speelskool por nuestras maestras de infantil. Ahí pueden jugar, cantar y bailar. Y al mediodía hay comida sana con verduras frescas de nuestro propio campo de permacultura y de nuestros cultivos. Las profesoras de la guardería han recibido formación en el programa «Amazing Brainz» que estimula y mejora la capacidad de aprendizaje en los primeros años de vida de los niños.

También contamos con instalaciones para los niños y jóvenes donde les apoyamos con clases extraescolares y acceso a una mediateca. Hemos invertido en el programa informático de enseñanza CAMI, que proporciona apoyo académico en idiomas y en matemáticas.



6.2 Inversión en el desarrollo social de la comunidad.

En el gráfico a continuación se muestra la inversión en el desarrollo social de la comunidad de SanLucar Group.



GRI 203-1

6.3 Trabajar en alianzas beneficia a todos.

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

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



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

Somos miembros de la Red Española del Pacto Mundial y de UPJ e.V en Alemania para mantener un intercambio con otras empresas. Participamos en webinars y conferencias para compartir nuestras experiencias y proyectos, donde el diálogo es una inspiración para todos.



GRI: 413-1

6.4 Implicación de la comunidad local en el programa de voluntariado.

Con nuestro programa de voluntariado (explicado con más detalle en el capítulo 5), somos muy conscientes que se genera un impacto en la comunidad local en la que desarrollan su estancia nuestros compañeros. Es por ello, que en nuestra evaluación 360° preguntamos tanto a los propios voluntarios, sus mentores y también a beneficiarios locales sobre las actividades que se han llevado a cabo, cómo se ha integrado el voluntario... con ello queremos ver cuál ha sido el impacto real en la comunidad y poder detectar áreas de mejora para próximos años, así como considerar todas las perspectivas sobre su estancia.



En esta evaluación existen preguntas con escala numérica, con las que podemos evaluar de forma objetiva los avances sobre años anteriores, pero también hay preguntas abiertas y de ellas obtenemos una gran cantidad de información para poder seguir mejorando cada año. Para la próxima campaña, estamos trabajando en la mejora de la evaluación 360°, así como en la preparación previa y post del voluntariado con cada uno de ellos.

GRI: 413-1



Taste the SUN

7. Medioambiente

7.1 Gestión agrícola sostenible.

Todos nuestros agricultores están certificados por la norma internacional Global GAP, la cual asegura la implementación y aplicación de Buenas Prácticas Agrícolas en los campos. De esta forma aseguramos una producción orientada a la protección del medioambiente, mediante una gestión y métodos responsables y sostenibles. El objetivo principal de las Buenas Prácticas Agrícolas es generar una menor cantidad de residuos, optimizar el uso del agua, de la energía, de los fertilizantes y tratamientos fitosanitarios, así como preservar el suelo y la biodiversidad.

Una gestión agrícola sostenible debe garantizar la seguridad alimentaria mundial y al mismo tiempo promover ecosistemas saludables y apoyar la gestión sostenible del suelo, el agua y los recursos naturales.



El control integrado de plagas y enfermedades es un punto clave en la gestión agrícola sostenible de SanLucar y sus agricultores. Esto incluye el uso de la lucha biológica con insectos beneficiosos u otros métodos aplicados en la agricultura ecológica, una evaluación continua del nivel de plagas y enfermedades en el campo para poder tomar decisiones en base a datos y la aplicación de tratamientos fitosanitarios que son respetuosos con el medioambiente. Nuestro objetivo es usar lo mínimo posible de tratamientos fitosanitarios en nuestros cultivos.

El uso de recursos optimizados y eficientes como la aplicación de fertilizantes, los gestionamos en base a análisis del suelo y de las hojas para tener en cuenta la necesidad real de las plantas y la disponibilidad de nutrientes en el suelo. Una gestión sostenible de los fertilizantes conserva la estructura y fertilidad del suelo, y evita la contaminación del suelo y del agua subterránea.



El recurso hídrico se está convirtiendo en un recurso escaso y necesita la aplicación de prácticas sostenibles a largo plazo. Estamos invirtiendo en tecnologías nuevas para estar preparado para el futuro, como por ejemplo con nuestro sistema inteligente a través de sondas en nuestros campos en Sudáfrica, el cual explicamos más en detalle en el apartado 5 del presente capítulo. El uso de fuentes de agua legales y reguladas por el gobierno de los diferentes países es un criterio indispensable para SanLucar.

En las filiales del Grupo SanLucar evaluamos anualmente el consumo de energía procedente tanto de fuentes renovables como no renovables y el consumo de agua, así como el tipo y la cantidad de residuos generados como parte de los indicadores GRI. Los resultados se detallan en los apartados 3 y 4 del presente capítulo.



7.2 Nuestro packaging

Queremos ofrecer a todos las frutas y verduras más naturales, frescas y sabrosas, y de una manera que podamos estar orgullosos. Esto también incluye el packaging de nuestros productos.

El packaging tiene un papel crucial, está protegiendo un producto tan delicado como es la fruta y la verdura y contribuye a preservar todas sus propiedades y frescura, y además, es una importante herramienta de venta por el valor añadido que aporta al producto. Permite localizarlo fácilmente en el lineal del supermercado, le brinda al consumidor información detallada sobre la fruta que adquiere, y le ayuda a su conservación en casa.

El consumidor cada vez está más concienciado en cuestiones de sostenibilidad; no solo es importante de dónde viene el producto y como ha sido cultivado, sino también con qué material está embalado. De esa manera



la sostenibilidad cada día es más importante en el mercado actual y en cuanto al packaging, el reto va a consistir en saber escuchar esta nueva demanda del consumidor final y al mismo tiempo continuar aplicando todo nuestro know how para la definición del mejor packaging; en definitiva, se trata de combinar tecnología y sostenibilidad

En el primer trimestre de 2019 se comenzó una colaboración con el Instituto Tecnológico del Embalaje (ITENE), con el cual se ha firmado un acuerdo de colaboración para revisar nuestro packaging y determinar cuáles de nuestros envases necesitan de un cambio de materiales o re-diseño. El objetivo del proyecto «Food-Reduwaste» es contribuir a la reducción global de desperdicio alimentario mediante el desarrollo de envases que mejoren la conservación y extiendan la vida útil de alimentos como son las frutas, verduras, carnes frescas, frutos secos, snacks o cereales, entre otros. Está compuesto por dos fases: la primera «Diagnóstico de envases» y la segunda «Tutorización en la realización de un RoadMap (Hoja de Ruta) para el proyecto de Sostenibilidad». Actualmente nos encontramos finalizando la primera fase.



En la última campaña vendimos el 60% de nuestros cítricos de forma individual en cajas. Nuestros plátanos siempre han sido sin embalaje adicional y en general ya ofrecemos más del 70% de nuestra fruta sin embalaje como fruta a granel.

En los últimos 5 años hemos ahorrado un total de 677.375 kg de plástico. La calidad y la frescura de nuestra fruta, así como el sabor, es nuestra principal prioridad. Hemos hecho varias pruebas con materiales sostenibles y hemos descubierto que ciertas frutas se mantienen más frescas con plástico, por lo que no hemos podido eliminar completamente los plásticos hasta ahora. También hemos comenzado a usar plástico reciclado, es decir, plástico que ya estaba en circulación.

Más del 90% de las uvas están empaquetadas en nuestra bolsa natural procedente de materia prima certificada por FSC. La bolsa natural sustituye a las bandejas de plástico o cartón y con ello hemos podido prescindir de 164.940 kg de plástico en los últimos cinco años. Nuestros tomates

envasados los vendemos en bandejas de cartón en lugar de bandejas de plástico, por lo que con esta acción, hemos podido ahorrar 436.455 kg de plástico en los últimos cinco años. También nuestros cubos son 100% reciclables, las tarrinas de berries tienen hasta un 80% de materiales reciclados y nuestras bolsas de uvas, tiene un equilibrio muy estudiado entre su micraje y el peso.

En nuestra sede de Ettlingen tenemos una máquina de termosellado desde 2019. Debido a la fina película de plástico termo sellada, hemos ahorrado 71.110 kg de material en comparación con la anterior tapa de plástico. Desde SanLucar siempre hemos sido sensibles a la utilización de materiales que permitieran el mejor funcionamiento del envase con el menor material posible. Nuestra definición de envases debe ser global con un enfoque sostenible, adaptándose a cualquier mercado.



GRI 306-2



7.3 Gasto de agua y luz por país.



GRI 302 -1 / 303-1 / 306-1

	<i>m³/año</i>	<i>kW/año</i>	<i>m³/año</i>
2017 - 2018			
España	3.585 - (0,4%)	519.189 - (12%)	3.585 - (5,6%)
Alemania	14.406 - (1,7%)	1.246.628 - (29%)	1.890 - (3%)
Austria	1.215 - (0,1%)	1.531.000 - (36%)	1.215 - (1,9%)
Ecuador	313.608 - (37,4%)	44.559 - (1%)	56.955 - (89,5%)
Túnez	506.118 - (60,3%)	907.545 - (21%)	Dato no disponible
Total	838.932	4.248.921	63.645

	<i>m³/año</i>	<i>kW/año</i>	<i>m³/año</i>
2018 - 2019			
España	5.923 - (0,8%)	875.748 - (16%)	9.347 - (8,7%)
Alemania	2.310 - (0,3%)	1.399.393 - (26%)	2.310 - (2,1%)
Austria	1.650 - (0,2%)	1.546.201 - (28%)	1.650 - (1,5%)
Ecuador	393.888 - (52,5%)	151.104 - (3%)	5.696 - (5,3%)
Túnez	346.693 - (46,2%)	1.498.099 - (27%)	88.900 - (82,4%)
Total	750.464	5.470.545	107.902

Extracción de agua por fuente

Consumo energético dentro de la organización

Vertido de agua

7.4 Gestión de residuos.



GRI 306 -2

Túnez



	Residuos peligrosos			
	Reutilización	Reciclaje	Almacenaje	Otros
Recipientes químicos vacíos			1.117 kg	
Cubos de pintura vacíos	19 kg			
Tubos fluorescentes				108 kg
Aceite usado		520 kg	20 kg	
Pilas y baterías		75 kg	4 kg	3 kg

	Residuos no peligrosos			
	Reutilización	Reciclaje	Almacenaje	Otros
Plástico		25.042 kg	600 kg	
Papel y cartón			83.801 kg	
Madera	4.126 kg			
Metal				3.000 kg



Residuos peligrosos



Reciclaje



Reutilización



Incineración



Residuos no peligrosos



Almacenaje



Recuperación



Compostaje



Otros

Ecuador



	Residuos peligrosos		
	Reciclaje	Recuperación	Otros
Recipientes químicos vacíos	4.749 kg	70 kg	
Plásticos con químicos	5.883 kg		
Lámparas de bajo consumo			7 kg
Desechos médicos			5 kg
Pilas y baterías	16 kg		

	Residuos no peligrosos		
	Reutilización	Reciclaje	Otros
Plástico		44 kg	
Papel y cartón	15 kg	2.065 kg	
Restos orgánicos			19.411 kg
Cristal			65 kg

- Residuos peligrosos
- Reciclaje
- Reutilización
- Incineración
- Residuos no peligrosos
- Almacenaje
- Recuperación
- Compostaje
- Otros

Austria

			
			
Recipientes químicos vacíos		5 kg	
Plásticos con químicos	100 kg		
Tubos fluorescentes			2 kg
Pilas y baterías			1 kg

		
		
Papel y cartón	185.450 kg	
Restos orgánicos		188.000 kg
Cristal	100 kg	
Madera	49.000 kg	

-  Residuos peligrosos
-  Reciclaje
-  Reutilización
-  Incineración
-  Residuos no peligrosos
-  Almacenaje
-  Recuperación
-  Compostaje
-  Otros

Alemania



España



- Residuos peligrosos
- Reciclaje
- Reutilización
- Incineración
- Residuos no peligrosos
- Almacenaje
- Recuperación
- Compostaje
- Otros

7.5 Sistema de riego inteligente en Sudáfrica.

La solución a la situación de déficit de agua pasa a través de la combinación de soluciones que regulan la demanda de agua y futuros suministros de agua. Se necesita una solución integral que combine estas medidas con el fin de lograr una gestión sostenible del agua.

En Sudáfrica, el agua es un bien muy preciado, más aún teniendo en cuenta los problemas que se ocasionaron en 2018-2019 con la gran sequía que asedió al país. En SanLucar el agua siempre ha sido un recurso natural a la cual prestamos una atención especial. Esto nos ha llevado a la decisión en instalar un sistema inteligente para calcular la cantidad óptima de agua en nuestra finca de cítricos antes de la gran sequía. El objetivo ha sido conseguir un ahorro de agua manteniendo la misma calidad y volumen de producción. El sistema consiste en 25 sondas subterráneas que miden la humedad y la temperatura del suelo a diferentes profundidades, ya que, en función de la edad de los árboles, las raíces alcanzan una profundidad



diferente. Con esta información actualizada en tiempo real, el dato de la evapotranspiración de los árboles y la previsión meteorológica, una herramienta informática nos indica el contenido de agua en el suelo y cuándo será necesario dar el siguiente riego para que a las plantas no les falte nunca agua.

Con todo ello, sabemos exactamente en qué zona necesitamos regar las plantas y qué cantidad de agua es suficiente para que tengan las condiciones óptimas. El nuevo sistema nos facilita el trabajo diario y ahorramos recursos.

Con este sistema ya hemos sido capaces de ahorrar el 50 % del consumo de agua. De esta manera podemos asegurarnos de que todas nuestras plantas tengan exactamente la cantidad adecuada de agua en todo momento. El agua es uno de los recursos más importantes para nosotros.





SanLucar

Taste the SUN

8. Colaboradores y clientes finales

8.1 Evaluación de proveedores.

Nuestra sede central en España, Valencia mantiene la certificación SA8000, por lo que nos hemos comprometido a aplicar los requisitos de la norma a todos nuestros proveedores. Para esto hemos establecido protocolos internos propios que nos ayudan a monitorear y evaluar a nuestros proveedores.

Para cumplir con nuestra misión de servir fruta fresca y sabrosa los 12 meses del año es necesario tener proveedores en distintas zonas del mundo, de manera que podamos cubrir todas las ventanas de producción durante todo el año.

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 de fruta y verdura con los que trabajamos, comprobamos de antemano si se cumplen satisfactoriamente todos los requisitos de los criterios de calidad, los criterios sociales, los criterios de salud y seguridad y los criterios medioambientales, mediante nuestro «perfil del productor». Este perfil es un cuestionario que rellenan nuestros técnicos de calidad en colaboración con nuestros proveedores y que incluye los diferentes aspectos anteriormente mencionados. El cuestionario sigue el esquema de la norma SA8000, en caso de que el proveedor posea alguna otra certificación social o medioambiental, tan solo con marcarla en el perfil, se consideran como respondidas favorablemente numerosas cuestiones. Con ello tratamos de tener un procedimiento lo más ágil y flexible posible mientras que se cumplen con los estándares de SanLucar.

Además del perfil del productor, todos nuestros proveedores se comprometen a trabajar respetando lo establecido en nuestro Código Ético, estando incluido este punto en el contrato de suministro.



De esta forma, aseguramos que los productores cumplan con los criterios de responsabilidad corporativa y legal y, por tanto, actúen de acuerdo con nuestra filosofía corporativa «en armonía con las personas y la naturaleza».

Nuestro compromiso no se limita a los proveedores de fruta y verdura, sino que todos los proveedores de SanLucar han de firmar nuestro Código Ético comprometiéndose a respetarlo y a trabajar diariamente según lo establecido en el mismo.

Somos conscientes de que aún nos queda mucho por avanzar en este camino. Teniendo en cuenta la multitud de países donde tenemos proveedores hemos marcado como próximo objetivo realizar un análisis de riesgos de los Derechos Humanos para los países más significativos de nuestra cadena de valor, además de actualizar nuestro perfil del productor para adaptarlo a la red cada vez mayor de productores a nivel mundial. Parale-

lamente, aumentaremos el control de nuestros proveedores y colaboradores que desarrollan el trabajo en nuestras sedes mediante un análisis de riesgos específico y medidas definidas en función de su evaluación. Para lograr este objetivo se formarán equipos de trabajo multidisciplinarios de las diferentes áreas involucradas en el proceso.



GRI: 407-1, 408-1, 409-1, 414-1



8.2 Gestión de reclamaciones.

En SanLucar estamos comprometidos con la calidad de nuestros productos, siendo nuestra misión hacer llegar al consumidor la fruta y verdura más fresca de una manera en que nos sintamos orgullosos de cómo lo hemos conseguido.

Además, valoramos la satisfacción de nuestros clientes por encima de todo y, fruto de esta actitud, nació nuestro sistema de reclamaciones: un procedimiento ágil, transparente y efectivo tanto para los clientes como para los proveedores. No debemos olvidar que la fruta y la verdura están vivas y que son un producto perecedero, por lo que cuanta más información tengamos mejor.

El procedimiento de reclamaciones de los clientes consta de diferentes fases: la comunicación del cliente a SanLucar y la posterior de SanLucar a los proveedores.



El cliente envía la reclamación al comercial de contacto en SanLucar. El equipo de gestores comerciales introduce toda la información recibida y adjuntan las evidencias transmitidas por el cliente en el sistema, generando así una reclamación calificada como «pendiente».

Ahora bien, el comercial del cliente que ha enviado la reclamación tiene la responsabilidad de aceptar o rechazar la misma tras estudiar sus motivos, el tipo y la cantidad. Hemos incluido los comerciales en este proceso para que estén involucrados en la venta y postventa de nuestros productos. Los comerciales valoran la reclamación, y esta pasa al estado de «en curso». Con este paso se finaliza la primera fase.



En la segunda fase, el Product Manager valora de manera individual cada reclamación y decide si la reclamación se pasa o no al proveedor, así como el porcentaje de la misma. La razón de que a pesar de que una reclamación haya sido aceptada se rebaje el porcentaje reclamado o incluso se decida no pasarla al proveedor es muy sencilla: el trabajo codo con codo con los productores. Hay situaciones en la campaña en las que, a pesar de dar lo mejor de sí mismos, la fruta tiene defectos o alteraciones que no cumplen con las especificaciones de calidad de los clientes. En SanLucar somos conscientes de que la agricultura está influenciada por muchos factores externos como el clima, la presión de enfermedades y plagas y el comportamiento de la planta entre otros. Por lo que, a veces, se decide no pasar la reclamación a los productores por hacer lo mejor posible su trabajo.

El departamento de calidad interviene dando su opinión de técnicos expertos, en caso de que sea necesario, una vez aprobada la reclamación por el Product Manager.

Las reclamaciones se descuentan directamente en el momento en que se produce la liquidación con el proveedor en cuestión.

Existe otro tipo de reclamaciones que no son por calidad del producto, sino por pérdida de un pallet, rotura de un pallet durante el transporte o causas similares. En este caso se habla con el departamento de logística y la reclamación se pasa al proveedor de los servicios logísticos.

Nos queda ahora un último caso: cuando la reclamación no la realiza el cliente, sino que procede de los controles de calidad realizados en alguna de las plataformas logísticas de SanLucar. El procedimiento que se sigue es el siguiente: Cuando la mercancía llega a nuestro almacén, el técnico de calidad correspondiente efectúa un control de calidad y sube el resultado junto con las fotos necesarias al programa Quality Report calificando con un código de colores la calidad del producto (verde en el caso de que la calidad de la fruta sea la adecuada, rojo si el porcentaje de defectos supera la tolerancia para nuestra marca, amarillo en caso de no superarlo). Los motivos de la reclamación en este caso pueden ser de calidad, etiquetaje o de embalaje. Los gestores de Back Office crean una reclamación en el sistema cuando el informe de calidad indica que el producto supera las tolerancias aceptables de nuestras especificaciones de calidad. En este caso el Product Manager decide cómo se gestiona este tipo de reclamaciones.

La gestión correcta y a tiempo, la satisfacción de los clientes y colaboración con los proveedores, es clave para una marca premium.



8.3 Promociones y degustaciones en el punto de venta.

El lugar de encuentro con nuestros consumidores es el punto de venta, especialmente cuidado para presentar nuestros productos de la manera en que se merecen.

Nuestros departamentos de distribución y marca organizan varias promociones y degustaciones de productos con nuestra marca SanLucar en el mercado alemán y austriaco durante todo el año.

Respecto a las promociones destacan nuestras colaboraciones con películas dirigidas a los niños. Así de noviembre a diciembre 2018 colaboramos con la película Grinch en los girsac de nuestras naranjas y en marzo 2019 colaboramos con la película Astérix: el secreto de la poción mágica en los envases de fresa, piña y plátano. También promocionamos nuestros productos en los supermercados según la temporada, como por ejemplo en enero 2019 la variedad de cítricos para zumo natural y de agosto a octubre la vuelta al cole con nuestras sabrosas uvas. Las promociones tanto



de películas como de productos incluyen sorteos que pueden ser desde recipientes de almacenaje para frutas hasta viajes para toda la familia.

Nuestro departamento de marca se ocupa de que las promociones estén comunicadas en el punto de venta, la página web de SanLucar y en las redes sociales. Tenemos la suerte de vender frutas y verduras que de por sí son productos sanos y se recomienda consumir varias veces al día, aun así, los niños no se sienten siempre motivados en comerlos. Con las promociones con los héroes de sus películas favoritas, queremos despertar su interés para comer frutas y verduras.

La mejor manera de conocer el sabor de nuestros productos y convencerse de su calidad, es probando. Es por eso por lo que, junto con nuestros partners, estamos ofreciendo degustaciones en el punto de venta en los supermercados de Alemania y Austria, donde vendemos nuestra marca SanLucar. Las degustaciones se organizan durante todo el año con los productos de temporada que hay disponibles en los supermercados. El objetivo es que el cliente pueda probar los diferentes productos y a conocer el sabor y la calidad de la marca SanLucar. Si le gusta el producto lo puede comprar directamente. En las promociones de piña, se enseña además con un experto cómo cortar de la mejor forma posible una piña.



8.4 Acercar CR a nuestros partners.

Invertimos en una cooperación a largo plazo con nuestros partners. 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. Durante estos viajes los clientes aprenden todo sobre el cultivo de SanLucar también conocen a las fincas y las personas que trabajan en ellas. Conocer el cultivo de los productos desde cerca aporta un valor añadido al conocimiento sobre el mundo de la fruta y verdura. Aquí no se queda la experiencia de un viaje a los países de nuestros productos. También invitamos a los partners a conocer y participar en nuestros proyectos DREAMS. Desde esta experiencia ya han nacido varios proyectos en colaboración.

Nuestro objetivo es dar a conocer al mayor número posible de los partners el programa DREAMS y nuestro compromiso de responsabilidad corporativa. Los canales de comunicación son la prensa especializada como revistas del sector alimentario, página web y redes sociales como Facebook, LinkedIn, además con un newsletter destinado a los partners B2B.



Colaboradores y clientes finales



Con motivo de la feria Fruit Logistica, que tiene lugar cada año en febrero en Berlín, publicamos también anualmente una revista que informa sobre nuestros proyectos DREAMS y nuestro compromiso CR. La Revista DREAMS se encuentra en formato físico y digital en la feria, además también se puede descargar en la página web www.sanlucar.com.

Durante la feria Fruit Logistica, organizamos desde hace muchos años una fiesta de SanLucar a la que invitamos nuestros partners y proveedores más cercanos. Los invitados aportan un valor simbólico a la fiesta el cual se donará íntegramente a los proyectos sociales DREAMS que tiene el Grupo SanLucar en todo el mundo. En aras de la transparencia, comunicamos antes y después del evento a qué proyectos o acciones va a ser destinada la recaudación de dinero.

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



Taste the SUN

9. Próximos pasos

Estado compromisos Informe Progreso 2018 / 2019

Acción	Objetivos a conseguir	Fecha prevista
Evaluación y monitoreo de proveedores de fruta y verdura	Análisis del procedimiento con un grupo de trabajo interdepartamental. Definidas las mejoras. Implementado el proyecto piloto.	junio 2020
Cálculo del salario digno según metodología Anker	Implementada la metodología Anker para España.	junio 2020
Gestión de riesgos DDHH	Identificados los riesgos basados en los DDHH para el grupo, teniendo en cuenta la cadena de valor.	junio 2020
Colaboración con ITENE	Fase 2 del proyecto de colaboración con ITENE para packaging más sostenible.	diciembre 2020
Revisión Código Ético	Revisado y actualizado del Código Ético del grupo.	enero 2021
Mapeo y diálogo grupos de interés	Identificados los grupos de interés prioritarios para el grupo y parámetros de evaluación.	junio 2021
Análisis materialidad	Desarrolladas las encuestas y planificadas las reuniones para el análisis de materialidad.	junio 2021
Plan de Igualdad	Elaborada una nueva evaluación del plan actual.	junio 2021

Anexo - Tablas de GRI/ODS/Principios Pacto Mundial

GRI Standards	ODS	Principios Pacto Mundial	Definición GRI Standards	Resultado 2018 - 2019
102-1			Nombre de la organización	SanLucar Group es el nombre del grupo empresarial, cuya matriz es Mamaritz S.L.U. El informe es elaborado desde SanLucar Fruit S.L.U. Ver capítulo 2.1
102-2			Actividades, marcas, productos y servicios	En SanLucar nos dedicamos a la importación, exportación y comercialización de diferentes frutas y verduras, de diferentes orígenes a múltiples destinos.
102-3			Ubicación de la sede	Sede central: Serra Llarga 24, 46530 Puzol (Valencia, España) Ver capítulo 1
102-4			Ubicación de las operaciones	Ver capítulo 1.2
102-5			Propiedad y forma jurídica	Ver capítulo 1
102-6			Mercados servidos	Ver capítulo 1.2
102-8	8 10	1,2,3,4,5,6 ,10	Información sobre empleados y otros trabajadores	Ver capítulo 5.10

GRI Standards	ODS	Principios Pacto Mundial	Definición GRI Standards	Resultado 2018 - 2019
102-10			Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	Ver capítulo 1.2
102-12		1,2	Iniciativas externas	Ver capítulo 6.1
102-13			Afiliación a asociaciones	Red Española del Pacto Mundial, UPJ e.V. Netzwerk für Corporate Citizenship und CSR, AEBE (Asociación de Exportadores de Banano del Ecuador).
102-14			Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	Ver Carta de Compromiso
102-15			Una descripción de los principales impactos, riesgos y oportunidades	Ver capítulo 3
102-16	16		Descripción de los valores, principios, estándares y normas de conducta de la organización	Ver Misión, Visión, Valores y Código Ético
102-17			Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	Ver capítulo 5.5
102-18			Estructura de gobernanza	Ver capítulo 1.1
102-23	16		Presidente del máximo órgano de gobierno	Ver capítulo 1

GRI Standards	ODS	Principios Pacto Mundial	Definición GRI Standards	Resultado 2018 - 2019
102-32			Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración	Ver capítulo 1.2
102-40			Lista de grupos de interés	Ver capítulo 3.1
102-41	8	1,2,3,4,5,6	Acuerdos de negociación colectiva	Aplicación del código laboral de cada país, teniendo en cuenta el sector aplicable a la actividad de la sociedad, con sus normas y requisitos.
102-44			Temas y preocupaciones clave mencionados	El CIA (Comité de trabajadores) ha recibido los siguientes temas y preocupaciones: rotación personal, posibilidad de una guardería, disponibilidad parking bicicletas.
102-45			Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	Ver capítulo 2.1
102-50			Periodo objeto del informe	1 de julio 2018 - 30 de junio 2019
102-51			Fecha del último informe	Marzo 2019 (1 de julio 2017 - 30 de junio 2018)
102-52			Ciclo de elaboración de informes	Anual
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 capítulos 2.1 y 5

GRI Standards	ODS	Principios Pacto Mundial	Definición GRI Standards	Resultado 2018 - 2019
201-1	2 5 7 8 9	1,2,3,4,5, 6,7,8,9	Valor económico directo generado y distribuido	Ver capítulo 1
203-1	11 2 5 7 9	1,2,3,4,5, 6,7,8,9	Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	Ver capítulo 6.2
204-1	1 8	1,2,3,4,5,6	Proporción de gasto en proveedores locales	España: 72%, Alemania: 20% , Austria: 26,4%, Túnez: 70%, Sudáfrica: 100%, Ecuador: 100%
205-2	16	1,2,3,4,5,6, ,10	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Ninguna sociedad del Grupo Sanlucar ha registrado casos de corrupción.
302-1	13 12 7 8	1,2,3,4,5,6, ,7,8,9	Consumo energético dentro de la organización	Ver capítulo 7.3
303-1	6	1,2,7,8,9	Extracción de agua por fuente	Ver capítulos 7.1 y 7.3

GRI Standards	ODS	Principios Pacto Mundial	Definición GRI Standards	Resultado 2018 - 2019
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	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 capítulo 7.3
306-2	12 3 6	1,2,3,4,5,6 ,7,8,9,10	Residuos por tipo y método de eliminación	Ver capítulo 7.2
308-1		7,8,9	Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios	100%
401-1	10 5 8	1,2,3,4,5,6 ,10	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	Ver capítulo 5.10
401-2	3 5 8	1,2,3,4,5,6 ,10	Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	En todos los países se aplican los mismos beneficios definidos independiente si el contrato es a tiempo completo o parcial.

GRI Standards	ODS	Principios Pacto Mundial	Definición GRI Standards	Resultado 2018 - 2019
401-3	5 8	1,2,3,4,5,6P	Permiso parental	Ver capítulo 5.6
403-1	81	1,2,3,4,5,6	Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad	Ver capítulos 5.2 y 5.8
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 capítulo 5.8
404-1	4 5 8	1,2,3,4,5,6	Promedio de horas de formación al año por empleado	Ver capítulo 5.7
405-1	5 8	1,2,3,4,5,6	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	Ver capítulo 5.3
406-1	16 5 8	1,2,3,4,5,6 ,10	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	No hubo casos en ninguna de las filiales. Ver capítulo 5.3
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 capítulos 5.2 y 8.1

GRI Standards	ODS	Principios Pacto Mundial	Definición GRI StandardsR	Resultado 2018 - 2019
408-1	16 8	1,2,3,4,5,6 ,10	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	Ver capítulos 5.1 y 8.1
409-1	8	1,2,3,4,5,6	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	Ver capítulo 8.1
410-1	16	1,2,3,4,5,6 ,10	Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	En los países donde hay personal de seguridad no hubo formación.
411-1	2	1,2,7,8,9	Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas	La organización no opera en regiones donde hay pueblos indígenas.
412-1		1,2,4	Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos	Actualmente no se realizan revisiones sobre los derechos humanos pero estamos en proceso de implementación para las próximas campañas.

GRI Standards	ODS	Principios Pacto Mundial	Definición GRI Standards	Resultado 2018 - 2019
412-2		Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos	<p>El número total de horas –durante el periodo objeto del informe– dedicadas a la formación en políticas o procedimientos sobre derechos humanos y aspectos de los derechos humanos relevantes para las operaciones.</p> <p>El porcentaje de empleados que –durante el periodo objeto del informe– reciben formación en políticas o procedimientos sobre derechos humanos y aspectos de los derechos humanos relevantes para las operaciones.</p>	Ver capítulo 5.4

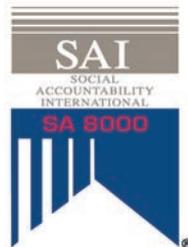
GRI Standards	ODS	Principios Pacto Mundial	Definición GRI Standards	Resultado 2018 - 2019
413-1		8,9	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	<p>España: Cocina Solidaria El Puchero en la ciudad de Valencia</p> <p>Ecuador: Escuela de deportes DREAMS en la comunidad Pueblo Viejo</p> <p>Alemania: Colaboración con Kinder und Jugend Arche Karlsruhe e.V.</p> <p>Austria: Colaboración con Verein Pferde Stärken</p> <p>Túnez: Programa de mejora de escuelas con el gobierno tunecino en El Hamma.</p> <p>Colaboración con las siguientes asociaciones para personas con discapacidad UTAIM, AGIM, ATAS.</p> <p>Ver capítulos 6.1, 6.3 y 6.4</p>
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	Ver capítulo 8.1
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

GRI Standards	ODS	Principios Pacto Mundial	Definición GRI Standards	Resultado 2018 - 2019
417-1	12	7,8,9	Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios	100% de los productos están sujetos a la información requerida. Regulado, entre otras, por la norma y especificaciones de etiquetado UE 543/2011 o UNECE 2011 y UE 1169/2011. Además de por las certificaciones IFS, QS, ISO 9001 y la legislación vigente.
417-3	16	1,2,3,4,5,6,10	Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing	No ha habido ningún incumplimiento.
419-1	16	1,2,3,4,5,6,10	Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	No ha habido ningún incumplimiento.



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.





Taste the SUN