



*SanLucar*

Taste the SUN ☺

**Memoria de sostenibilidad  
Julio - Diciembre 2021**

En caso de tener sugerencias sobre esta memoria, puede ponerse en contacto con nosotros por correo electrónico:

[communicationcr@sanlucar.com](mailto: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](mailto: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](http://www.sanlucar.com)

Y en Facebook: [www.facebook.com/sanlucarfruit](http://www.facebook.com/sanlucarfruit)

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

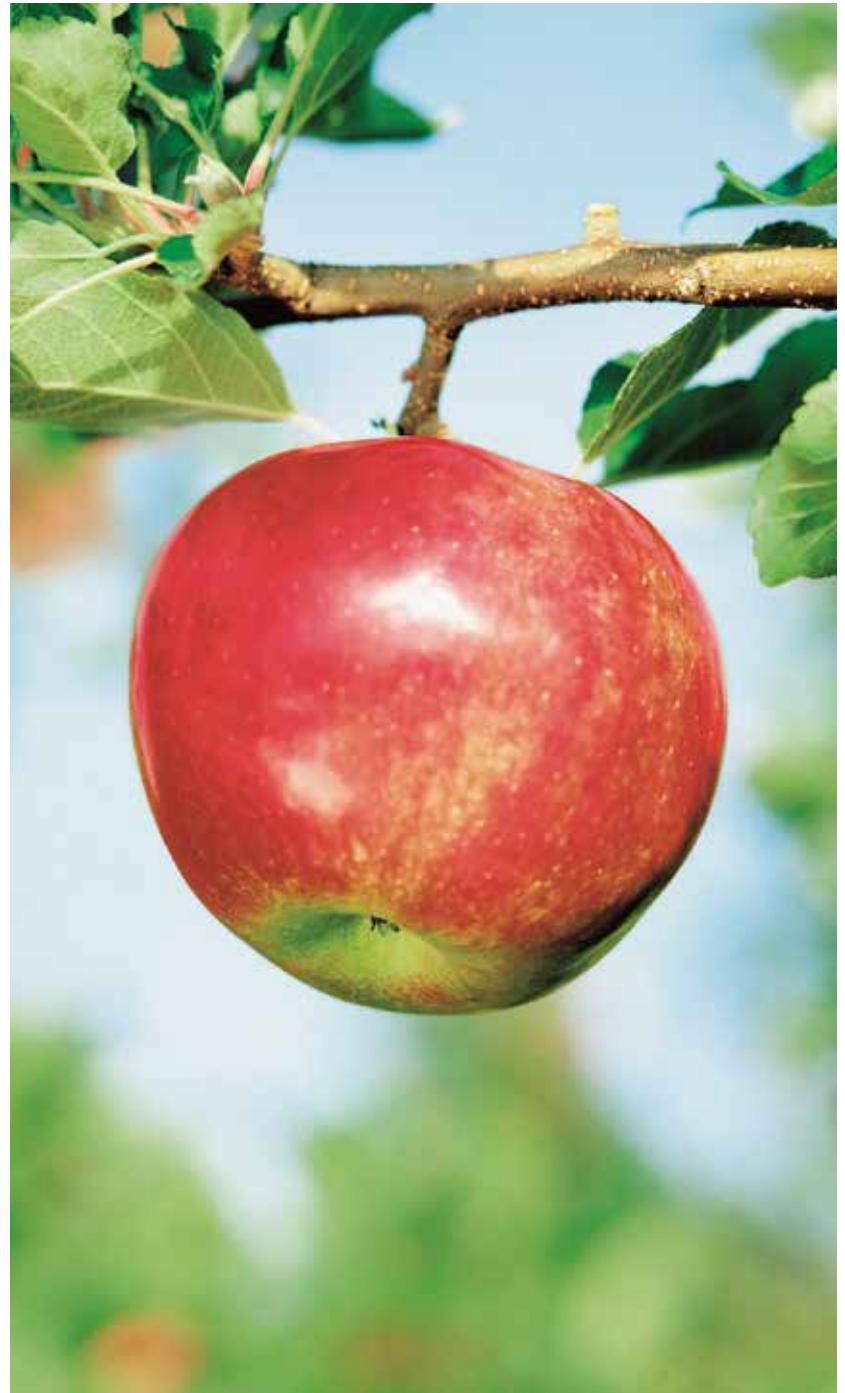
Todos los derechos reservados.

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

En la siguiente memoria aplica el uso genérico del masculino sin distinción de sexos. Asimismo, la mención explícita del femenino solo se justifica cuando la oposición de sexos es relevante en el contexto.

# Contenido

<b>Carta de renovación.</b>	<b>4</b>
<b>1. Acerca de la Memoria de Sostenibilidad.</b>	<b>5</b>
<b>2. Conoce SanLucar.</b>	<b>8</b>
<b>3. Buen gobierno y transparencia.</b>	<b>18</b>
<b>4. Nuestro compromiso con el desarrollo sostenible.</b>	<b>29</b>
<b>5. Empleados.</b>	<b>41</b>
<b>6. Desarrollo de la comunidad.</b>	<b>70</b>
<b>7. Medioambiente.</b>	<b>87</b>
<b>8. Proveedores de fruta y verdura y subcontratistas.</b>	<b>103</b>
<b>9. Balance consolidado.</b>	<b>108</b>



## Carta de renovación.



Queridos amigos y amigas de SanLucar:

Esta edición de nuestra Memoria de Sostenibilidad es diferente a las anteriores, ya que hemos cambiado nuestro año fiscal de julio a junio al año natural y, como consecuencia, la presente memoria recoge nuestras actividades de los meses de julio a diciembre 2021. Aunque sea solo medio año, no dejan de ser meses con nuevos proyectos, desarrollos y logros para SanLucar, y lo queremos compartir del mismo modo que en los años anteriores.

Tener una estrategia comercial y a su vez tener un enfoque de sostenibilidad en toda la cadena de suministro es una tarea imprescindible para las empresas. La preservación y buen uso del agua es uno de los objetivos en el que estamos trabajando desde el departamento de producción y nuestras filiales productoras. Presentamos en esta memoria algunas de nuestras iniciativas más en detalle.

Términos como los Derechos Humanos, la debida diligencia, el diálogo con stakeholders y el compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible ya son indispensables. Nos estamos preparando y trabajando en procesos internos para seguir a la vanguardia y estar listos para el futuro.

Nuestros empleados, sus familias y la comunidad siguen siendo una parte importante para SanLucar, por lo que seguimos invirtiendo en nuestros proyectos DREAMS en todo el mundo. Una educación de calidad y dar oportunidades para todos, es lo que nos ha guiado estos meses. En Túnez hemos firmado un acuerdo de colaboración con Swiss Contact y la Agencia de Divulgación y Formación Agrícola (AVFA por sus siglas en francés), así como hemos ayudado a una escuela más en El Hamma. En Ecuador hemos triplicado los niños inscritos en nuestro programa de apoyo escolar »Aprendemos juntos».

Los premios y reconocimientos recibidos tanto en España como en Túnez nos demuestran que nuestros proyectos están alineados con los desafíos sociales y nos anima a seguir con ellos.

Los indicadores GRI (Global Reporting Initiative) es nuestra herramienta para una comunicación transparente y comparable por lo que, en esta memoria igual que en las anteriores, se pueden encontrar los resultados de nuestras filiales.

Nuestra filosofía »sabor en armonía con las personas y la naturaleza», y con ella nuestro compromiso con los 10 Principios del Pacto Mundial y de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, nos ayudan a hacer las cosas de una manera para poder estar orgullosos. Con esta carta reafirmamos y renovamos nuestro compromiso con los mismos.

Os deseamos una interesante lectura.

Atentamente,  
Stephan Rötzer  
Fundador y CEO del Grupo SanLucar





# 1. Acerca de la Memoria de Sostenibilidad.

# 1. Acerca de la Memoria de Sostenibilidad.

En SanLucar hemos elaborado por primera vez la Memoria de Sostenibilidad para el ejercicio 2010/2011; desde entonces estamos introduciendo cambios y mejoras para aumentar la visibilidad y transparencia de las actividades y resultados de la compañía.

La presente memoria, recoge la información y resultados del Grupo sobre cuestiones sociales, laborales, ambientales y de buen gobierno, así como aspectos acerca de la estructura de la compañía. Toda la información dada está basada en las recomendaciones y requerimientos del Pacto Mundial y de la Ley 11/2018 del 28 de diciembre que regula los Estados de Información no financiera en España, así como una demostración del compromiso adquirido con la firma de los 10 Principios del Pacto Mundial. El contenido es relevante para el Grupo y su actividad. La presente memoria recoge los resultados del periodo comprendido entre el 1 de julio 2021 y el 31 de diciembre 2021. Esta memoria acompaña a las cuentas anuales y al informe de gestión consolidado del ejercicio julio-diciembre 2021.

Las sociedades que se han considerado a lo largo de esta memoria se pueden encontrar al final de la misma en el anexo »Sociedades del Grupo», siendo la sociedad madre Mamaritz S.L.U a la que nos referiremos a lo largo de toda la memoria como »Grupo» o »SanLucar» indistintamente.

Para la elaboración de la presente memoria se ha tomado como referencia los Estándares GRI (Global Reporting Initiative) 2016. El objetivo de aplicar este marco es dar cumplimiento a los principios para determinar el contenido y la calidad de la información, así como asegurar la comparabilidad. Se ha incluido, al final de la memoria, una tabla GRI para facilitar la localización de los contenidos especificados por los estándares GRI, así como la introducción de recuadros a lo largo de todo el informe resaltando así su importancia y dando más visibilidad.

La selección de los estándares GRI que han sido evaluados y cuyos resultados han sido plasmados en este informe, se basa en el análisis de la activi-



dad del Grupo en los diferentes países donde opera, así como en su impacto social y ambiental. Además, se ha considerado el aporte de cada uno de los indicadores a las decisiones por tomar, al igual que la estrategia corporativa y la implementación de medidas preventivas y correctivas. Los indicadores presentados tienen relación directa con la actividad y son de interés para los grupos de interés definidos por ésta.

Por otra parte, cuando para algún indicador no se dispone de datos consolidados o ésta no está disponible para alguna de las sociedades, esto se indica junto a la gráfica o tabla correspondiente. En cuanto al criterio de comparabilidad, ha sido aplicado en la medida de lo posible. No ofreciéndose datos comparativos en aquellos indicadores que por cambio de criterio no ofrecen la comparabilidad necesaria.

SanLucar ha solicitado verificación externa a la compañía Luis Caruana & Asociados, S.L. en línea con su compromiso de transparencia y el objetivo de contrastar fiabilidad y consistencia en la información dada y sus indicadores relevantes.

Como consecuencia del proceso de verificación se elabora un informe de revisión independiente en el que incluyen los objetivos, el alcance del proceso, así como los procedimientos de verificación empleados y sus conclusiones. La verificación se ha llevado a cabo de acuerdo con los requisitos establecidos en la norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada emitida por IAASB y IFAC y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores jurados de Cuentas de España.

Durante el proceso de verificación realizado se han llevado a cabo reuniones con el personal responsable del grupo, análisis del alcance y procesos, revisión de información relativa al contenido y comprobación mediante pruebas en base a la selección de una muestra y la carta de manifestación de los administradores y la dirección.

La elaboración de la memoria se ha realizado con la implicación de las diferentes sociedades del grupo y responsables de áreas, a través de reuniones, entrevistas y recolección de los indicadores relevantes. Se han considerado los intereses y expectativas de los grupos de interés, así como se les ha hecho participar de esta memoria a través de entrevistas.

Además, hemos revisado las operaciones existentes en la cadena de valor y de la propia actividad de la compañía para poder priorizar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Los proyectos, actividades, medidas preventivas y a qué grupo de interés van dirigidos éstos, están detallados en los diferentes capítulos de la memoria. Se ha realizado una identificación de los riesgos corporativos potenciales de SanLucar.

Esta memoria se podrá encontrar disponible en la página web [www.sanlucar.com](http://www.sanlucar.com) tras su aprobación por parte del Registro Mercantil y durante al menos un plazo de 5 años.

La redacción de la memoria se ha realizado desde el departamento de Co-

munication&CR, y después de la verificación por la empresa externa, la alta dirección ha aprobado la Memoria de Sostenibilidad julio-diciembre 2021 para su publicación.





## 2. Conoce SanLucar.

## 2.1. Visión, misión, valores.

Para SanLucar es tan importante el equilibrio de la naturaleza como el trato responsable con ella y con las personas que trabajan con nosotros. Actualmente nos encontramos en una fase de repensar y redefinir los valores corporativos, los cuales serán presentados en la próxima Memoria de Sostenibilidad 2022.

Nuestra filosofía corporativa es sabor en armonía con las personas y la naturaleza».

**Nuestra visión:** Aportar al mundo salud, naturalidad y alegría de vivir.

**Nuestra misión:** Suministrar a todo el mundo las frutas, verduras, zumos y smoothies más frescos y deliciosos, sin olvidar las flores más hermosas. Y hacerlo de manera que podamos estar orgullosos.

### Nuestros valores:

1. Actuamos de forma colaborativa: trabajamos en equipo para conseguir un crecimiento saludable y sostenible.
2. Aprendemos cada día: Solo quien aprende y mejora día a día es lo suficientemente maduro para SanLucar.
3. Conseguimos resultados: como nuestros árboles frutales, cada día damos lo mejor de nosotros mismos para poder ofrecer una buena cosecha.



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

5. Damos lo mejor de nosotros mismos: perseguimos nuestros objetivos de forma responsable y con pasión. Ese es el impulso que nos hace florecer.



## 2.2. El Código Ético.

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). SanLucar nació en 1993 con unos valores firmemente arraigados, recogidos en nuestro código ético con su última revisión en 2016.



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 2022.

El código está disponible públicamente en nuestro [sitio web](#).



GRI 102-16

## 2.3. Modelo de negocio.

El Grupo opera en el sector agrícola de la producción, importación, exportación y comercialización de fruta y verdura de alta calidad a nivel mundial. Algo que diferencia nuestro modelo de negocio es la comercialización de nuestros productos a través de marcas propias. En este sentido, la marca principal bajo la que se opera es la marca SanLucar, que representa alrededor del 45% del volumen total de ventas. Con una oferta de aproximadamente 100 variedades de frutas y verduras procedentes de más de 35 países, SanLucar es la marca con la más amplia gama en el mercado alemán, austriaco y holandés, donde generamos el aproximadamente el 88% de nuestras ventas. Actualmente, SanLucar se está expandiendo hacia Canadá, Escandinavia, Italia, Inglaterra, Polonia, Ecuador, Oriente Medio y el Norte de África. El portfolio de productos incluye asimismo smoothies, zumo, fruta fresca recién cortada, frutas secas, fruta con yogur, frutos secos y aceite de oliva. Desde enero 2021, hemos ampliado nuestra gama de productos para incluir flores, plantas y hierbas de alta calidad bajo el nombre de SanLucar Flowers. Estos productos representan alrededor del 1,5% de las ventas totales.



SanLucar está presente en diferentes países del mundo, tanto para cultivar como comercializar fruta y verdura. Para poder ofrecer calidad premium, trabajamos con agricultores a nivel mundial, contando con zonas de producción propias en países como España, Túnez, Sudáfrica y Ecuador.

Somos conscientes de que algunas de las zonas en las que estamos presente son países en vías de desarrollo. Por ello, junto con los colaboradores locales, llevamos a cabo proyectos sociales bajo el programa DREAMS (Developing Responsible Environments And Multicultural Societies). La finalidad de estos proyectos es desarrollar iniciativas que tengan un impacto en la mejora de la calidad de vida para los empleados, sus familias y las comunidades locales, ya que a menudo son las pequeñas acciones las que consiguen mejorar de forma sensible y duradera la calidad de vida. En el capítulo 6 se explicarán con más detalle todos los proyectos que se llevan a cabo en los diferentes países

GRI 102-2

## 2.4. Entorno empresarial y grupos de interés.

Pertenecer al mercado de la alimentación lleva implícita una gran responsabilidad: ofrecer a millones de personas en todo el mundo el acceso a la nutrición básica. Una población que sigue en crecimiento y cuyas expectativas en cuanto al sabor y la experiencia como consumidor, también se transforman y varían, con la máxima garantía de calidad y seguridad alimentaria. La tendencia creciente de la preocupación por la alimentación sana en los mercados en los que tradicionalmente trabaja el Grupo hace que la fruta y verdura sean un elemento básico en las cestas de la compra de nuestros consumidores.

Para cumplir con esta responsabilidad y mantener el nivel de calidad continuamente alto, tenemos que involucrar a todas las partes interesadas de la empresa. SanLucar entiende la sostenibilidad como la capacidad de crear valor para sus grupos de interés a corto, medio y largo plazo y comprometerse con el bienestar de las futuras generaciones, contando con la naturaleza como el mayor aliado.

Los grupos de interés (stakeholders) incluyen cualquier grupo o individuo que puede afectar o estar afectado por la actividad de la empresa.

Nuestros grupos de interés identificados son los siguientes:

Grupos de interés	Capítulo correspondiente
Empleados	5. Nuestros empleados
Clientes (B2B)	2. Conoce SanLucar
Proveedores	8. Proveedores y subcontratistas
Comunidad y ONGs	6. Desarrollo de la comunidad 7. Medioambiente
Organismos públicos	6. Desarrollo de la comunidad 7. Medioambiente 12. Tabla resumen indicadores GRI
Prensa	A lo largo de toda la memoria
Inversores	Tabla GRI Anexo, Balance consolidado

El establecimiento de diversas medidas nos permite identificar los desafíos más importantes para nuestros grupos de interés, neutralizar los riesgos y materializar las oportunidades:

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

GRI 102-40



## 2.5. Mercados donde operamos.

El mercado de la fruta y verdura es global. Los clientes se encuentran repartidos en 40 países de todo el mundo. Suministrar fruta y verdura de gran calidad los 12 meses del año es un elemento diferenciador que influye positivamente en la decisión de compra de los clientes del Grupo. Para mejorar la capacidad de respuesta, SanLucar cuenta con zonas de producción propia y proveedores repartidos por todo el mundo.

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

GRI 102-4/102-6



Respecto al origen de nuestras frutas, aproximadamente un 50% de las frutas marca SanLucar proceden de España; siendo aproximadamente un 60% del total de nuestras frutas y verduras procedentes de Europa, un 30% de América del Sur y Central, y el resto procedentes principalmente de Sudáfrica y Túnez.

Nuestro mercado principal es el alemán y austriaco, con unas ventas aproximadas del 85% del total. Además de Alemania y Austria, SanLucar también vende en otros países, entre los que podemos encontrar: Países Bajos (3% aproximadamente), Arabia Saudí (2% aproximadamente), Polonia (2% aproximadamente), Francia (1% aproximadamente) y Emiratos Árabes Unidos (1% aproximadamente).



## 2.6. Objetivos y estrategia.

En nuestra última Memoria de Sostenibilidad, comunicamos que la Dirección está trabajando con todas las áreas de la compañía, revisando los objetivos y estrategias para los próximos años. En los últimos meses se ha definido la estrategia y objetivos de productos y su comercialización, con el horizonte puesto en el año 2026. La estrategia comercial nos sirve de guía a todo el grupo, teniendo siempre en cuenta la filosofía y forma de actuar de SanLucar.

Los objetivos que se han definidos son:

- Ser la revolución en el mundo de frutas y verduras, liderando la marca premium en nuestros mercados
- Hacer las cosas de una manera que podemos estar orgullos, en armonía con las personas y la naturaleza.

Para poder llegar a estos objetivos y tener un enfoque claro respecto al desarrollo de cada uno de sus productos, SanLucar ha clasificado todos sus productos en un porfolio. Esto ayudará a la compañía a utilizar sus recursos de una forma eficiente.

La filosofía de la empresa es en armonía con las personas y la naturaleza, por lo que la sostenibilidad forma parte de toda nuestra actividad: el cultivo, el packaging, la logística y a todas aquellas personas que están detrás del producto, nuestros empleados. Esto nos ha llevado a repensar nuestra estrategia de sostenibilidad para todo el Grupo, involucrando a las diferentes áreas, como producción, packaging, logística, recursos humanos, prevención de riesgos laborales y calidad. Gracias a este análisis, podremos tener una imagen más completa del Grupo y alinear así el objetivo comercial con los aspectos ambientales, sociales y de buen gobierno.

Aún tenemos un camino por adelante y esperamos poder presentar nuestros primeros resultados en la próxima Memoria de Sostenibilidad.

No obstante, no nos hemos quedado de brazos cruzados durante este tiempo, y estamos invirtiendo en proyectos de I+D+i que ayudan en reducir el uso de plástico o mejorar su tratamiento después de su uso, en ahorrar agua en las plantaciones, así como buscando alternativas en la logística. En esta memoria hay algunos ejemplos de proyectos e iniciativas relacionados con el medioambiente, nuestros empleados y las comunidades donde estamos operando.

GRI 102-15



## 2.7. Estructura del grupo.

A continuación, se detallan las sociedades del Grupo operativo: la actividad del Grupo operativo, principalmente producción y comercialización de fruta y verdura de calidad premium bajo diferentes marcas, se ha ido de-

sarrollando a través de distintas sociedades que se han ido constituyendo conforme el negocio ha ido creciendo.

GRI 102-45

Sociedades del Grupo
<b>España</b>
Mamaritz, S.L.U.
The Roetzer Family, S.L.U.
SanLucar Fruit, S.L.U.
Consorcio SanLucar Group, S.L.
Berry Selections, S.L.
Santa María Fruit, S.L.
Uniqua Fruit, S.L.U.
Agrícola Dehesa de Baños, S.L.U.
Grupo Frutas Aqua Innova S.L.
Nature Origin Fruit, S.L.
<b>Alemania</b>
Looking for Fruit GmbH
SanLucar Vertrieb Deutschland GmbH
SanLucar Deutschland GmbH
SanLucar Fruit & Juice GmbH
SanLucar Flowers GmbH
<b>Austria</b>
SanLucar Obst&Gemüse GmbH
Fruit to Go, GmbH
Victoria Fruit Handels, GmbH
SanLucar Manuraktur GmbH.
<b>Holanda</b>
SanLucar Fruit Import Netherlands BV

<b>Italia</b>
SanLucar Italia, S.R.L.
Frutta Natura, S.R.L.
<b>Francia</b>
SanLucar Fruit France, S.A.R.L.
<b>Túnez</b>
La Cinquième Saison, S.A.
Shares & Co RH & Services, S.A.R.L.
Les Perles du Desert, S.A.
SanLucar Tunisie, S.A.R.L.
SanLucar Services, S.A.R.L.
SanLucar Flor'alia, S.A.
<b>Ecuador</b>
SanLucar Ecuador, S.A.
Lexkingsa, S.A.
Quilziolli, S.A.
<b>Marruecos</b>
SL Morocco, S.A.R.L.
<b>Sudáfrica</b>
SanLucar South Africa, (Pty) Ltd
SanLucar South Africa Citrus (Pty) Ltd
SanLucar DeHoek (Pty) Ltd
SanLucar Patensie (Pty) Ltd

## 2.8. Novedades de la compañía.

### Cambio del ejercicio social.

El 30 de diciembre de 2021, SanLucar decidió modificar su ejercicio social, siendo que anteriormente comprendía desde el 1 de julio hasta el 30 de junio, y actualmente coincidirá con el año natural (1 de enero a 31 de diciembre).

Los principales motivos que nos han llevado a tomar esta decisión son:

- Simplificar el trabajo del área comercial, que debe redundar en una mejor planificación y estrategia.
- Adecuar mejor el ejercicio fiscal con las campañas productivas de la mayoría de nuestras fincas.
- Adaptarnos de forma más eficiente a los requisitos fiscales y legales.

Por este motivo, el actual ejercicio sobre el que se está reportando en esta Memoria de Sostenibilidad abarca el periodo del 1 de julio del 2021 al 31 de diciembre del 2021, con una duración de 6 meses. A partir de entonces aplicaremos las nuevas fechas de enero a diciembre.

GRI 102-10





### **3. Buen gobierno y transparencia.**

### **3.2. Políticas, procedimientos y debida diligencia.**

En SanLucar hemos desarrollado una Política Integrada que hace las veces de un marco normativo propio y sirve como base para todos nuestros proyectos y actividades diarias. En esta guía se incluyen aspectos tan diversos como recursos humanos, calidad del producto, responsabilidad social corporativa o medio ambiente y es común para todas las filiales de SanLucar. Puesto que estamos certificados en la norma SA8000 de responsabilidad social corporativa, hemos desarrollado un manual de implementación de ésta que haga más fácil el manejo de todos los procedimientos, instrucciones y registros que implica. En esta campaña hemos ido un paso más allá y hemos actualizado nuestro análisis de riesgo de incumplimiento de alguno de los requisitos de la SA8000 para nuestras sedes de Puzol, Vall d'Uixó y Huelva. Tras las acciones para reducir estos riesgos, únicamente uno de ellos ha permanecido como alto y la Dirección de la compañía ha recibido noticia de este inmediatamente de manera que se trabaje sobre él cuanto antes.



Uno de los puntos críticos de la compañía es precisamente el control sobre toda la cadena de suministro: cómo verificar que se cumple con los compromisos adquiridos por los proveedores al firmar nuestro Código Ético. Para ello se está desarrollando una nueva metodología de control de proveedores mediante la que se les categoriza en función del riesgo de incumplimiento de nuestros requisitos sociales y medioambientales. Por el momento se ha implementado con éxito en los proveedores más importantes de fruta y verdura, como veremos en el capítulo 7.

Estamos trabajando en este sentido de manera que nos adelantemos a las exigencias de la nueva normativa de debida diligencia cuando esta se apruebe en los diferentes países de la Unión Europea, porque la responsabilidad social corporativa forma parte de nuestro ADN en SanLucar desde los inicios.



GRI 102-16

### 3.3. Gestión de riesgos en Derechos Humanos.

Seguimos con nuestro compromiso en materia de Derechos Humanos, respaldado por la firma de los 10 Principios del Pacto Mundial en 2011, la publicación de nuestro Código Ético en 2012 y la certificación de la SA8000 desde hace ya 12 años en nuestra sede principal en Valencia, España.

En 2020 hemos iniciado el proceso de implantación de la debida diligencia en materia de Derechos Humanos, empezando por la identificación de los riesgos actuales y potenciales a largo de nuestra cadena de suministro. Desde la última Memoria de Sostenibilidad hemos seguido trabajando en el proyecto. Estamos en la elaboración de un mapeo de stakeholders para todo el grupo para poder identificarlos a todos.

La agricultura es un sector en el cual las condiciones laborales y el bienestar de sus trabajadores, así como su impacto al medioambiente están en el foco de los diferentes grupos de interés. Debemos tener en cuenta, por lo tanto, todos los riesgos que puede conllevar.

Queremos estar preparados para el futuro, ya que desde diferentes países y a nivel europeo, se está trabajando en un marco legal que regula la debida diligencia a largo de la cadena de suministro en Derechos Humanos. Las empresas multinacionales, como SanLucar no pueden ignorar la importancia de estos temas en todo el mundo. Las diferentes propuestas por parte de los gobiernos se trabajan en SanLucar como un reto y una posibilidad de mejorar nuestros procesos actuales.

Las alianzas y colaboraciones juegan un papel clave, por lo que participamos en diferentes redes, como UPJ y la Red Española del Pacto Mundial. El intercambio de experiencias, enfoques y dificultades es muy enriquecedor y nos ayuda con nuestra propia implementación. También tenemos un diálogo abierto con diferentes empresas y participamos activamente en varios seminarios web y eventos.



GRI 412-1



### **3.4. Comités de SanLucar.**

El Grupo cuenta con representantes de los trabajadores en todas sus filiales, al igual que con varios comités, los cuales se gestionan de forma autónoma a través de sus miembros. Los comités más relevantes son los siguientes:

#### **España.**

- Comité Inter Áreas (CIA): Facilita el diálogo entre los empleados y la gerencia, con el objetivo de transmitir las inquietudes de los empleados y mejorar sus condiciones. Actualmente está formado por 7 miembros.
- Comité de Salud y Seguridad (CSS): Tiene como objetivo garantizar la participación de los trabajadores en todas las cuestiones de salud y seguridad conforme a lo establecido en la ley de prevención de riesgos laborales y la norma SA8000:2014. Este consta de 6 personas, 3 de ellas representantes de la gerencia y 3 de la plantilla.



- Social Performance Team (SPT): Este equipo de desempeño social garantiza el cumplimiento de los requisitos exigidos por la Norma SA8000. Tiene 11 miembros, quienes se reúnen cada dos meses.
- 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. Consta de 4 miembros siendo, la Agente de Igualdad, el Representante de la Dirección, El Representante de los Trabajadores y la Mánager de CR.
- Comité de Protección de Datos: Las principales funciones de este comité incluyen: la gestión del mantenimiento de los registros de tratamiento, evaluaciones de riesgo, atención a consultas, tanto externas como internas, y monitorización de incidencias y del cumplimiento o realización de revisiones o auditorías periódicas.
- Comité de Coordinación frente al Coronavirus: Lleva funcionando desde marzo 2020. Su función es estudiar y aplicar las recomendaciones dadas por las autoridades públicas sobre el COVID-19, así como resolver cualquier duda que surja al respecto. Está formado por 11 miembros de los siguientes departamentos: Dirección, Calidad, Prevención de Riesgos Laborales, Recursos Humanos, Legal, Comercial, Informática, Travel Management, CIA y Comunicación.
- Comité de Crisis: El objetivo de este comité es abordar una crisis cuando esta se presenta. Las áreas representadas dentro de este grupo son: Calidad, Communication & Corporate Responsibility, Legal y Dirección.



GRI: 102-41 / 403-1 / 407-1

## Alemania.

- Comité de Salud y Seguridad: Existe un comité de Salud y Seguridad en cada una de las dos fincas principales que tiene SanLucar en Túnez. Cada comité tiene 5 miembros, siendo estos 2 representantes de los trabajadores, 1 representante de la dirección, el responsable de seguridad y salud, y el médico laboral
- Comité de Seguridad laboral: Este comité está formado por 5 personas y trata todos los temas relativos a la seguridad laboral de las empresas situadas en Alemania. Se reúnen 4 veces al año.
- Comité de APPCC: Los 6 miembros que conforman este grupo, siendo uno un experto externo, se encarga del seguimiento y cumplimiento del Análisis de Peligros y Puntos de Control Crítico en toda la cadena de valor en todo lo relativo a Alemania. Re reunen 4 veces al año.
- Comité de Crisis: Este grupo está formado por 9 miembros de varios departamentos, y se encargan a abordar crisis cuando estas se presentan.

## Túnez.

- Comité de Salud y Seguridad: Cada una de las fincas tiene un comité de salud y seguridad, formado por 12 miembros cada uno: 6 empleados de la parte de administración y 6 miembros de campo. Se reúnen mensualmente.
- Comité de Empleados: Como el anterior, existe un comité de empleados en cada una de las fincas principales. Su objetivo es facilitar la comunicación entre los empleados y la gerencia.



## **Ecuador.**

- Comité de Salud y Seguridad: Este grupo está formado por entre 8 y 10 trabajadores, con miembros tanto de administración como de campo. Se reúnen cada dos meses.
- Representantes de los trabajadores: También hay 2 representantes de los trabajadores en la finca Magdalena (uno para los trabajadores de campo y otro para los de campo) y uno en la finca de Santa Elena-Lourdes.

## **Sudáfrica.**

- Comité de Trabajadores: Este comité está liderado por los representantes de los trabajadores y se reúnen cada dos meses.
- Community Committee: Este comité se encarga de mejorar todos los aspectos de la vida en la finca, ya que en nuestra finca Rooihoopte los trabajadores también viven allí. Actualmente son 10 personas que se reúnen de forma mensual, pero toda persona que lo desee puede formar parte de este grupo, ya que no tiene límite de participantes.



### **3.7. Entrevista al CIA.**

#### **¿Nos puedes comentar qué función tiene el CIA como Comité dentro de la empresa? Y ¿cuántos miembros sois actualmente?**

Este comité surge de la necesidad de tener un grupo de empleados que dialoguen con la Alta Dirección y Recursos Humanos en nombre del resto de la plantilla de una forma colectiva y por el bien común. Por lo tanto, la función del CIA (Comité Inter Áreas) dentro de la empresa es la de trasladar las inquietudes de los empleados a Recursos Humanos y la Alta Dirección negociando con ellos posibles soluciones.

Actualmente somos 8 miembros contando conmigo. Formar parte del CIA es algo totalmente voluntario y realizamos estas tareas dentro de nuestro horario laboral.

#### **¿Qué temas se tratan desde el CIA? ¿Nos puedes dar unos ejemplos?**

Desde el CIA se tratan todo tipo de temas, pero los más importantes y a los que se les dedica más tiempo son aquellos que afectan directamente al bienestar de los empleados, así como a todo aquello relacionado con la dinámica de trabajo habitual. Algunos ejemplos de los temas que se tratan serían la posibilidad de realizar días de teletrabajo, encuestas de bienestar, el incremento del coste de vida y su repercusión en los empleados, etc.

#### **¿Cómo es la interacción y el diálogo con los empleados y diferentes áreas dentro de la empresa?**

La confianza que los compañeros tienen tanto en mí como en todo el equipo CIA es algo fundamental para que el diálogo con ellos sea positivo. Por un lado, todo el equipo del CIA nos reunimos una vez al mes con dos representantes del departamento de Recursos Humanos para trasladarles las problemáticas actuales o hacer seguimiento de las que tenemos sobre la mesa. En caso de que en el periodo entre reuniones surja algún tema urgente, nos ponemos inmediatamente en contacto con Recursos Hu-



**Nombre completo:**

Giorgia Todisco

**Cargo:**

Representante de los trabajadores  
para la SA8000 - España

nos y se convoca una reunión extraordinaria. Después de estas reuniones, desde el CIA se prepara un acta de la reunión y se manda a todos los compañeros por email además de colgarse en los tablones de anuncios de todas las ubicaciones de trabajo que abarca el comité y en el SharePoint.

Desde Recursos Humanos trasladan a la Alta Dirección los temas para los que se necesita su aprobación o feedback para poder implementarlos en la empresa.

Por otra parte, cada 6 meses, yo como representante de los trabajadores, me reúno personalmente con un miembro de la Alta Dirección para que también exista un canal directo de comunicación con ellos y no sea únicamente a través de Recursos Humanos. Con esto podemos trasladarles los asuntos que requieran una mayor atención por parte de la Alta Dirección directamente.

Los compañeros de la empresa pueden ponerse en contacto con nosotros tanto de forma anónima como de manera identificada. De forma anónima tenemos buzones físicos en todas las oficinas para que puedan escribirnos ahí sus dudas o problemáticas y éstos se revisan de forma semanal. Por otro lado, tenemos el buzón online el cual también es 100% anónimo y externo a la compañía. De ambos buzones pueden hacer uso los trabajadores externos que acuden a alguno de nuestros centros de trabajo. De forma identificada pueden enviarnos un mail directamente al equipo del CIA, escribirnos por MS Teams, llamarnos al móvil o buscarnos en la oficina

**En tu caso no eres solo miembro del CIA sino también eres la representante de los trabajadores ¿Nos puedes contar algo más sobre la función y cuál ha sido tú motivación para presentarte?**

Mi función principal es la de representar a todos los empleados de la sociedad SanLucar Fruit, S.L.U. dentro de la compañía. Para desempeñar co-

rrectamente esta labor he recibido formación sobre legislación laboral, entre otros temas. Gracias a ser la representante de los trabajadores estoy involucrada en muchos comités donde se tratan asuntos relevantes para la compañía y los empleados como por ejemplo en el Comité de Coordinación frente al Coronavirus, el comité de Salud y Seguridad, el Social Performance Team, etc. A parte de todo esto, tengo la oportunidad de hablar directamente con la Alta Dirección como ya he mencionado antes.

Respecto al porqué decidí presentarme a este puesto existen varios motivos. Lo primero es que quería estar en primera línea para debatir los temas relevantes que afectan a los empleados con Recursos Humanos y la Alta Dirección, ya que soy una persona que ya lleva 7 años en la empresa y tengo muy buena relación, en general, con todos mis compañeros y departamentos. Por otro lado quería impulsar las negociaciones colectivas



y mejorar los canales de comunicación con los compañeros, consiguiendo con ello que el gran trabajo del equipo CIA sea reconocido por todos.

**¿Podrías darnos algún ejemplo de logros que se hayan conseguido desde el CIA desde que eres la representante de los trabajadores?**

Desde que soy representante de los trabajadores hemos conseguido varios logros trabajando junto con el equipo de Recursos Humanos. Algunos de los logros podrían ser la mejora de la compensación de trabajo en fin de semana y festivos; la inclusión de algunos departamentos que no se estaban teniendo en cuenta en estas compensaciones de trabajo en fin de semana; mejora de la comunicación con el almacén; recordar la necesidad de registrar las horas de trabajo a los compañeros e insistir en que las horas extra de sus equipos se deben compensar con tiempo libre específicamente a los managers y directores de área, además hemos trabajado conjuntamente en acuerdos de compensación de horas extra con algunos departamentos que no estaban compensando con tiempo libre las mismas.



### 3.5. Anticorrupción y soborno.

El Grupo es socio firmante del Pacto Mundial, la mayor asociación que existe por la defensa de los valores fundamentales en materia de Derechos Humanos, Normas Laborales, Medio Ambiente y Lucha contra la Corrupción.

El Código Ético dedica su décimo apartado a la lucha contra la corrupción, el soborno, las comisiones ilegales, el tráfico de influencias y el blanqueo de capitales, consagrando como principios generales la obligación asumida por el Grupo de erradicar cualquier forma de corrupción y la prohibición absoluta de cualquier práctica de corrupción y soborno. Estos principios van alineados con el Principio 10 del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y se desarrollan en políticas internas que tratan de erradicar estos comportamientos.

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



GRI 205-2

Dalember Carbo und  
Víctor Icaza  
SanLucar Pflücker

**SanLucar**

Taste the SUN

## Nuestro Código Ético

### **3.6. Blanqueo de capitales.**

El Grupo tiene implantados procesos de pagos y cobros y una estructura de apoderados a través de las cuales se garantiza el adecuado control y seguimiento de los movimientos dinerarios en todas las operaciones que realiza. Así, en materia de cobros y pagos, el Grupo utiliza transferencias bancarias e instrumentos de pago nominativos que garantizan la perfecta trazabilidad de cualquier movimiento dinerario realizado.

Existen igualmente unas rigurosas reglas de gestión de la »caja de efectivo« que, además de minimizar este tipo de transacciones al máximo, hasta niveles irrelevantes, las cantidades dinerarias que pueden existir en las »cajas de efectivo« de las distintas sociedades, regulan con detalle la disposición de cantidades con cargo a las mismas, siendo necesario en todo caso la justificación de la solicitud de fondos en efectivo y documentación relativa al empleo de estos.

Esta operativa y control se llevan a cabo desde la aplicación Notilus, donde el empleado realiza la petición de efectivo, y esta es aprobada por Finanzas a través de la aplicación. Siguiendo con el riguroso control, el empleado firma en todo caso un »recibí« del efectivo, y ha de presentar necesariamente los justificantes de la nota de gastos para que estas puedan ser aprobadas y devueltas (a través del proceso que se menciona en el siguiente párrafo). Igualmente se realiza un control estricto de la devolución de los gastos incurridos por empleados en el desarrollo de su trabajo, exigiéndose la previa acreditación del gasto incurrido, el motivo, justificación de éste y aprobación por el responsable superior para proceder al reembolso de estos, siguiendo siempre los parámetros/límites de gasto establecidos desde Recursos Humanos. Estos gastos se gestionan también desde la plataforma Notilus.

En el caso de utilización de la tarjeta bancaria corporativa (por aquellos empleados que, por su categoría o descripción de trabajo, disponen de dicha tarjeta), las exigencias de acreditación del uso de los fondos y su justifica-



ción son las mismas, e incluso de una forma más rigurosa, pues el ticket ya ha sido previamente contabilizado al pasar el cargo directamente por la cuenta de la empresa.

Así, en caso de extravío, pérdida, rotura del ticket e imposibilidad de presentarlo, será necesario justificar el gasto de cualquier otra forma razonable: resguardo de viaje, gasto reflejado en un extracto bancario.

Por su parte, la decisión de disposición de fondos de las cuentas bancarias viene evaluada convenientemente por el Departamento de Finanzas, y los ficheros de pago son creados por una persona con un rol independiente a aquellos que disponen de firma en la empresa. De esta forma, el rol que dispone de firma solidaria, no mancomunada, tiene poder especial para, por sí solo, poder aprobar las decisiones de pago anteriormente preparadas por otro rol, lo que garantiza la seguridad en el proceso.



Taste the SUN ☺

## 4. Nuestro compromiso con el desarrollo sostenible.

## 4.1. Nuestro compromiso son los ODS.

SanLucar es una empresa global, teniendo la marca con la mayor gama de frutas y verduras en Alemania, Austria y Holanda, tiene una gran responsabilidad social y ambiental con su entorno. Por eso, desde 2018 consideramos los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) a lo largo de nuestra cadena de suministro. De este modo, queremos hacer una contribución a la Agenda 2030 y ayudar a conservar los recursos y mejorar la vida de las personas. Estamos convencidos de que el sector empresarial tiene una enorme oportunidad de generar un valor para la sociedad y la naturaleza. Para poder priorizar los ODS para el grupo hemos revisado las operaciones existentes de la empresa en su cadena de valor y de la propia actividad de la compañía. Con el fin de tratar a nuestros clientes, empleados y socios con respeto y comprometernos con el medioambiente y la sociedad, hemos identificado diez objetivos fundamentales para SanLucar, aunque sabemos que no podemos dejar de lado los demás.

ODS a lo largo de la cadena de suministro de SanLucar:



ODS transversales para la compañía:



Las empresas tienen diferentes formas de impulsar a los ODS y con ellos contribuir a cumplir la Agenda 2030. SanLucar promueve la innovación para poder transformar el sector, fomenta la sostenibilidad en su propia cadena de suministro y forma colaboraciones y alianzas con instituciones públicas, otras empresas del sector y organizaciones.

El grupo ya se ha puesto manos a la obra con diferentes acciones y buenas prácticas que nos ayudan a apoyarlos. Involucrarse en los ODS nos orienta como empresa en temas de innovación, prevenir riesgos y aumentar la confianza en nuestra marca.

ODS	Acciones que llevamos a cabo
<b>2 - Hambre cero</b>	Proporcionar alimentos a familias con escasos recursos económicos y/o que están en riesgo de exclusión social
	Contratar mano de obra y proveedores locales para el desarrollo de las actividades de la empresa
	Emplear algunas prácticas de agricultura sostenible para minimizar nuestro impacto medioambiental, teniendo en mente mejorar en este ámbito en próximos años
<b>3 - Salud y bienestar</b>	Ofrecer asistencia financiera y becas para personas en comunidades vulnerables
	Adaptación del puesto de trabajo para mujeres embarazadas
	Realizar análisis de riesgo: identificar los riesgos, su causa, la probabilidad de que ocurra un evento y la severidad de las lesiones o enfermedades causadas
<b>4 - Educación de calidad</b>	Promover la salud en la comunidad - cursos de salud y bienestar usuarios Puchero
	Organizar carreras sociales y eventos para la donación de sangre entre empleados en nuestras filiales
	Ofrecer asistencia financiera y becas para personas en comunidades vulnerables
	Dar formación a empleados sobre temas relacionados con sus áreas/departamentos especializados, incluyendo la formación en diferentes idiomas
	Ofrecer Formación Dual entre España y Alemania, con posibilidad de empleo al terminar
	Contratar a estudiantes en prácticas para formarlos y mejorar sus conocimientos técnicos
	Colaboraciones con instituciones educativas para desarrollar proyectos de educación en la comunidad (AHK, FIS...)

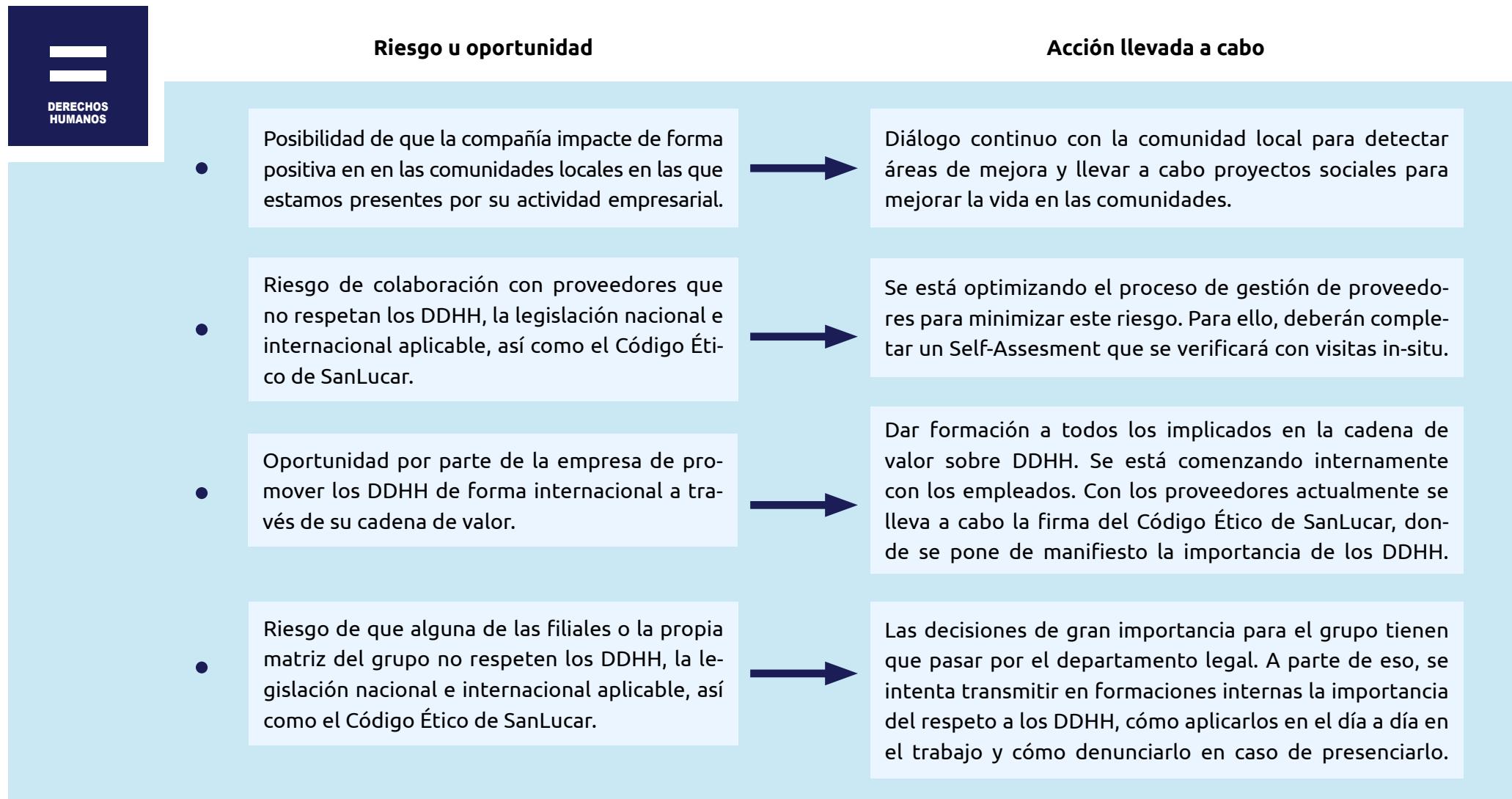
ODS	Acciones que llevamos a cabo
<b>6 - Agua limpia y saneamiento</b>	Utilizar programadores de riesgo y sistemas de irrigación que aseguren una mayor eficiencia del uso del agua y eviten su pérdida
	En los procesos donde sea posible, reutilizar el agua de forma segura, para disminuir el consumo de la misma
	Asegurar que los trabajadores tienen acceso a agua potable y espacios apropiados para la higiene personal en las instalaciones
<b>8 - Trabajo decente y crecimiento económico</b>	Promover y proporcionar salarios dignos dentro de las horas normales de trabajo
	Las certificaciones pedidas a los proveedores van en línea con esto
	Creación de empleo con condiciones de trabajo dignas
<b>10 - Reducción de las desigualdades</b>	Generar oportunidades para trabajadores con salarios bajos para que puedan desarrollar sus habilidades y ganar acceso a mejores oportunidades laborales, tanto dentro como fuera de la industria alimentaria
	Programas educativos para personas en riesgo de exclusión social
	Proporcionar condiciones laborales decentes y salarios dignos a lo largo de la cadena de valor
<b>12- Producción y consumo responsables</b>	Establecer procedimientos internos transparentes
	Usar productos que sean biodegradables, reciclables o reusables para nuestros envases
	Publicar una Memoria de Sostenibilidad de forma anual
	Diseñar envases que hagan un uso eficiente de los recursos naturales y que contribuyan a la reducción del desperdicio alimentario

ODS	Acciones que llevamos a cabo
<b>15 - Vida de ecosistemas terrestres</b>	Promover el desarrollo e innovación de nuevas tecnologías que contribuyan a la protección de los ecosistemas  Implementar más prácticas agrícolas sostenibles, reduciendo los fertilizantes, productos químicos, combustible y otras materias primas derivadas, e implementando alternativas más sostenibles.
<b>16 - Paz, justicia e instituciones sólidas</b>	Formar a empleados y proveedores en materia de transparencia y derechos humanos  Tener un Código Ético  Tener procedimientos para evitar el trabajo infantil, trabajo forzoso, discriminación, etc.
<b>17 - Alianzas para lograr objetivos</b>	Identificar los ODS que están más relacionados con la actividad de la empresa, e incluir su desarrollo en nuestra Memoria de Sostenibilidad  Llevar a cabo proyectos en conjunto con otros actores para impulsar el crecimiento de los países en desarrollo  Construir alianzas público-privadas

## 4.2. Nuestro compromiso con el Pacto Mundial

SanLucar, con la firma del Pacto Mundial en 2011, se comprometió a llevar a cabo acciones en los 10 principios del Pacto Mundial y sus 4 bloques. En 2018 se unió al grupo de trabajo de alimentación para trabajar más a fondo en estos temas, enfocándolo al sector en el que nos encontramos.

Durante la campaña 2019/2020, hemos trabajado en un análisis de riesgos en derechos humanos y basándonos en él, elaboramos la siguiente tabla resumen con los riesgos y oportunidades en los 4 bloques, la cual ha sido actualizada para el periodo julio-diciembre 2021:





## Riesgo u oportunidad

- Presencia de castigos a los empleados sindicalizados a través de la intimidación, el despido arbitrario o la reubicación forzosa.
- Al ser una compañía multinacional, existe el riesgo de que la selección de personal no sea acorde a los valores de la compañía (si la persona que realiza la selección de personal no es objetiva y favorece a candidatos en relación con ciertas características como género, color de piel, origen étnico o social, edad, etc).
- Privación a los empleados de declarar sus necesidades y opiniones.
- Inadecuada atención médica a los empleados que sufren emergencias en el lugar de trabajo.

## Acción llevada a cabo

Desde Recursos Humanos no se pregunta ni a empleados ni a sindicatos si alguno de sus trabajadores se ha sindicalizado. A parte de todo ello, existe un comité de empleados en la matriz central del grupo y al menos un Representante de los Trabajadores en cada una de las filiales productoras, donde se presupone más alto el riesgo.

Se realiza un gran trabajo desde Recursos Humanos para mejorar siempre el ambiente laboral y además, tanto la matriz como las filiales del grupo, cuentan con diversas certificaciones donde se supervisa que no existan procesos de selección discriminatorios y que no existan, o se solucionen en caso de detectarse, este tipo de conflictos internamente.

Los Representantes de los Trabajadores y los diversos comités, tratan de asegurar que se escuchen las necesidades de los empleados. Además, existen buzones físicos y online donde cualquier empleado puede, de forma anónima o manifiesta, puede transmitir sus necesidades y opiniones.

Se colabora activamente con la Mutua en cada una de las filiales o existe presencialmente un médico contratado por la empresa para gestionar las emergencias en el lugar de trabajo.



## Riesgo u oportunidad

## Acción llevada a cabo

- Retención de documentos, retención de salario.



Existen políticas internas de Recursos Humanos que prohíben la retención de documentos y salarios. Esto además se comprueba en las diversas certificaciones con las que cuenta el grupo.

- Incumplimiento de las obligaciones salariales que marca la ley.



Existen políticas internas de Recursos Humanos sobre el cumplimiento de las obligaciones legales en cada una de las filiales. Esto además se comprueba en las diversas certificaciones con las que cuenta el grupo.

- Riesgo de tener un sistema de salarios transparente y que promueve la realización de horas extra adicionales.



Existen políticas internas de Recursos Humanos sobre los salarios y la realización de horas extra. Esto además se comprueba en las diversas certificaciones con las que cuenta el grupo. Además de todo esto, los comités de empresa tienen capacidad para negociar con Recursos Humanos las compensaciones de horas extra, guardias, trabajo en fin de semana...

- Sistema de gestión deficiente de la prevención en riesgos laborales.



Se cuenta con responsables de Prevención de Riesgos Laborales en cada una de las filiales. Además, en alguna de ellas se trabaja con empresas externas para mejorar los procesos de prevención de riesgos laborales.

- Contratación de menores cuya edad es inferior a la establecida por la legislación vigente en el país.



Antes de la contratación se revisa la fecha de nacimiento en la documentación de identificación del trabajador.

**Riesgo u oportunidad**

- Reducción de la biodiversidad por aplicación de pesticidas inadecuados.
- Deforestación para tener una mayor superficie de cultivo.
- Contaminación del aire por emisiones de los vehículos y maquinaria agrícola.
- Escasez de agua creada o agravada por las operaciones de la compañía.
- Gestión o tratamiento deficiente de residuos peligrosos, orgánicos, plásticos o cualquier otro tipo de residuos.

**Acción llevada a cabo**

Realización de ensayos varietales para minimizar la aplicación de fitosanitarios, así como ensayos de productos ecológicos o utilización de técnicas de gestión integrada de plagas.

El grupo solo cultiva donde anteriormente ya existía una parcela de cultivo agrícola.

Se llevan a cabo las revisiones y reparaciones pertinentes de la maquinaria, así como la renovación de la misma cuando es necesario atendiendo también a criterios de emisiones.

Se han implementado sistemas de riego eficientes, como por ejemplo sondas que miden las necesidades concretas del cultivo para un mayor aprovechamiento del agua, riego por goteo y reutilización del agua de cultivo para su posterior tratamiento y reutilización para el riego de las plantas, maximizando con ello su aprovechamiento.

Se trabaja con gestores autorizados en todas las filiales, se llevan a cabo tareas de sensibilización con los empleados para su correcta separación y clasificación, y se han creado las infraestructuras necesarias para el almacenamiento seguro de las mismas hasta la retirada por los gestores.



## Riesgo u oportunidad

- Las negociaciones con terceros se realizan ofreciendo u aceptando pagos ilícitos.
- Desconocimiento por parte del Management sobre:  
sobornos  
contribuciones políticas  
contribuciones y patrocinios benéficos  
regalos a funcionarios

## Acción llevada a cabo

Todas las operaciones de la compañía se llevan a cabo mediante transferencias bancarias. Para la aprobación de un pago se gestiona todo mediante aplicaciones informáticas que requieren de ciertos protocolos para poder realizar el mismo..

Se lleva a cabo desde la compañía la sensibilización a sus empleados en temas de anticorrupción. También se está trabajando en un código de conducta donde se contempla este riesgo.

### 4.3. Diálogo con stakeholders.

En SanLucar creemos que el diálogo con los diferentes grupos de interés es clave. A través de un diálogo continuo y abierto, promovemos que los grupos de interés se involucren en nuestros proyectos para maximizar los beneficios para todos. De esa manera, podemos identificar y conocer mejor sus necesidades, al mismo tiempo que fortalecer las relaciones a largo plazo.

Para entender aún mejor a nuestros grupos de interés y poder dirigirnos hacia ellos, estamos trabajando en un proyecto que nos permitirá comunicarnos con aquellos grupos de interés que tengan mayor influencia para la empresa. Los objetivos son: primero, realizar un estudio de materialidad que identifique la prioridad y relevancia de los diferentes asuntos materiales desde la perspectiva de estos, y segundo, poder enfocar nuestros canales de comunicación y la forma en la que nos comunicamos con los grupos de interés, con el fin de que les llegue la información que les interesa en los períodos adecuados. Esto nos ayudará en la elaboración de la memoria pudiendo identificar los temas más relevantes, poner énfasis en los mismos y comunicar todo ello con el lenguaje más adecuado. Este proyecto está dividido en tres fases: la primera consiste en la elaboración de un mapeo de stakeholders, después, se pasará a la creación de la matriz de materialidad y, por último, integrar los resultados del análisis previo sobre los grupos de interés en el plan de comunicación.

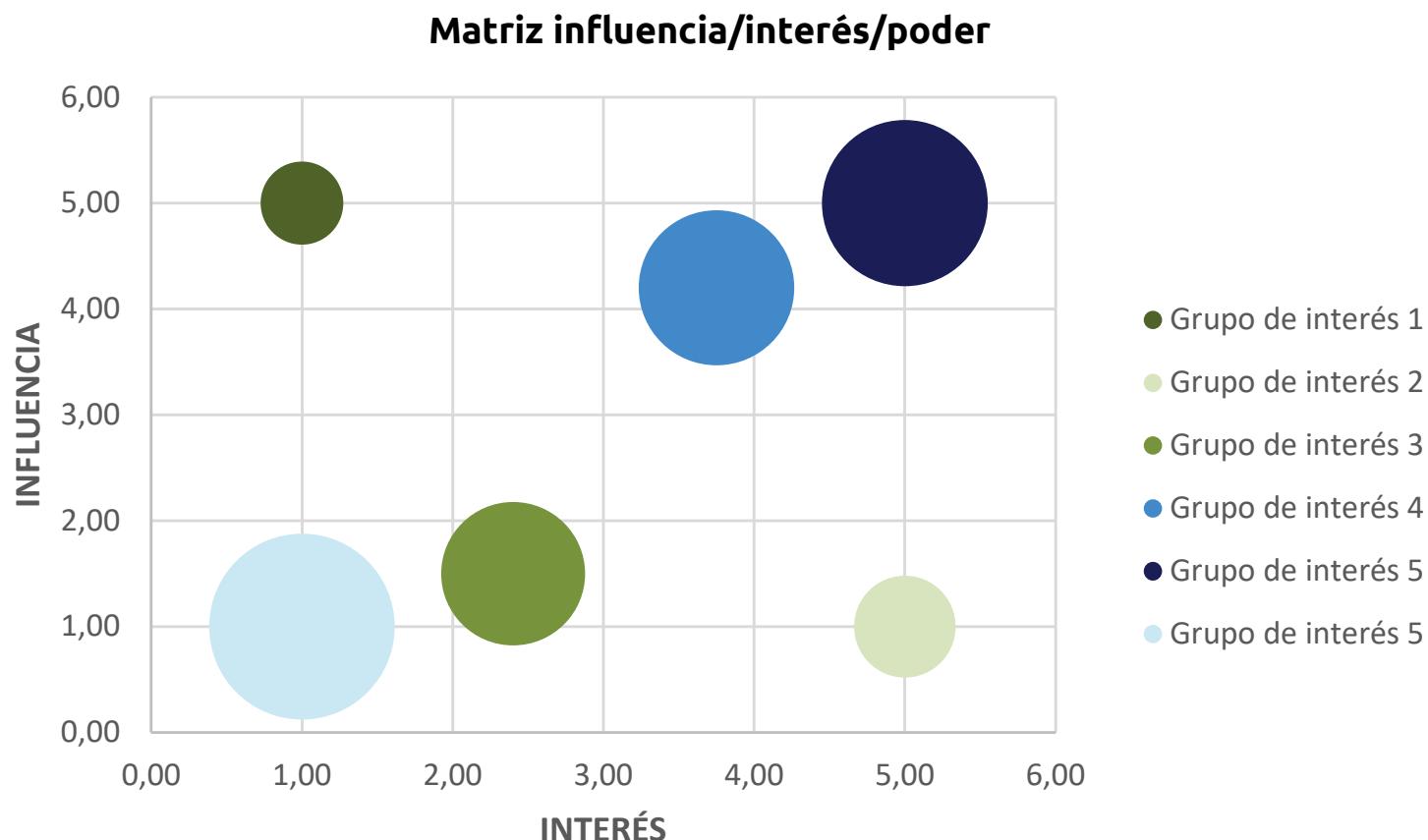
Actualmente nos encontramos realizando la primera fase, cuyo objetivo principal es la identificación y clasificación de los grupos de interés más relevantes para SanLucar en las dimensiones de poder, interés e influencia. Estos grupos son:



- Proveedores de fruta y verdura
- Proveedores de packaging
- Proveedores de logística
- Prensa
- Organismos públicos
- ONG's, fundaciones y organizaciones sin ánimo de lucro
- Clientes
- Empleados
- Inversores

De momento, y en esfuerzo colaborativo de varios departamentos, hemos comenzado a identificar los colaboradores y partners según criterios tales como duración de la colaboración, importancia para nuestro negocio e interés en el sector agrícola. Estamos valorando cada uno de ellos a través de las dimensiones mencionadas. Una vez que hayamos completado la evaluación de estos, aumentaremos el número de stakeholders por cada grupo. Cuando todos los stakeholders hayan sido considerados, se hará una actualización de estos cada dos años.

Esta valoración se lleva a cabo con ayuda de una batería de seis preguntas que nos guían para poder identificar el poder, interés e influencia de dichos stakeholders sobre SanLucar. Como resultado obtenemos una herramienta visual que nos permite encontrar y categorizar las diferentes partes interesadas, dibujando una imagen clara de los grupos de interés y los parámetros analizados, tal y como se muestra en la imagen (el poder está reflejado según el diámetro de las circunferencias que representan a cada grupo de interés).





*SanLucar*

Taste the SUN ☺

## 5. Nuestros empleados.

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

En el Anexo 2 »Tabla 2. Sociedades del Grupo«, se pueden encontrar las sociedades con empleados que se han tenido en cuenta para este ejercicio. En caso de no tenerse en cuenta alguna de ellas, para este ejercicio o anteriores, se mencionará específicamente en ese apartado.

GRI 102-8 / 401-1



## 5.1. Salario digno Ecuador.

En SanLucar estamos comprometidos con los Derechos Humanos y con los Objetivos de Desarrollo Sostenible en todas nuestras filiales. Uno de los Derechos Humanos es tener el derecho de un trabajo digno y libre. Esto nos ha llevado dos años atrás a calcular el salario digno en todas nuestras filiales a medio plazo. 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.

En la campaña 2019/2020 hemos procedido con el cálculo del salario digno para nuestras sedes en España siguiendo la metodología ANKER, que es mundialmente reconocida. Además, está respaldado de la Coalición Mundial por un Salario Digno y otras organizaciones como Comercio Justo y Rainforest Alliance.

En 2021, hemos avanzado en nuestro proyecto e incluimos el cálculo del salario digno de nuestras sedes en Ecuador: Guayaquil (oficina central), Puebloviejo - Los Ríos (Producción de banano) y El Azúcar - Santa Elena (producción de uva de mesa). Debido a que en Ecuador el salario digno está regularizado por la legislación ecuatoriana, no hemos aplicado la metodología ANKER en este caso, sino que nos guiamos por los requisitos legales.

La Constitución de la República del Ecuador ha establecido en el Artículo 138 que »La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia, será inembargable salvo para el pago de pensiones de alimentos.« La definición del salario digno en el Ecuador ha sido elaborada de forma más detallado en el Código Orgánico de la Producción, Comercio e inversiones en su artículo 8 mencionando que »el salario digno debe cubrir al costo de la canasta básica familiar«. El salario digno es acordado por medio de acuerdos ministeriales aprobados por el Ministerio de Trabajo.

Para calcular el salario digno se debe sumar todos los diferentes rubros recibidos por el trabajador durante el año. En el caso de SanLucar tenemos que incluir en el cálculo 1) el sueldo ganado durante un año reportado a la Seguridad Social, 2) la decimotercera remuneración, 3) la decimocuarta remuneración, 4) utilidades, y 5) fondos de reserva. Esta suma se divide entre 12 meses para tener el salario mensual pagado a los trabajadores.

La canasta básica familiar que tiene en cuenta cuatro miembros en un hogar con 1,6 perceptores de remuneración se calcula por las diferentes regiones y ciudades del Ecuador, en caso de SanLucar se aplica región Costa y Guayaquil e incluye los siguientes costes:

1. → Alimentación
2. → Vivienda
3. → Indumentaria
4. → Misceláneos



Después de haber realizado el análisis de la remuneración a cada persona trabajadora, y en caso de que alguno o algunos de nuestros trabajadores no haya recibido el debido pago del salario digno, la empresa pagará la diferencia a cada uno de ellos.

Los valores para el año 2021 han sido los siguientes:

Concepto → Valor → Explicación

Salario básico mensual → 400 USD → Retribución económica mínima

Salario digno mensual → 447,41 USD → Retribución económica que incluye beneficios para 1,0 perceptor

Canasta básica familiar Región Costa → 707,30 USD → Basado en 4 miembros en un hogar con 1,6 perceptores de remuneración

Canasta básica familiar Guayaquil → 738,37USD

En todas las zonas geográficas donde estamos presentes en Ecuador, el 100% de los empleados perciben, como mínimo, el salario digno establecido por la legislación ecuatoriana para el año 2021. Cabe destacar que en un promedio superamos el salario digno en un 40%.

Seguimos ampliando el proyecto para realizar el cálculo para los diferentes países en que SanLucar está presente, aportando al ODS 8 Trabajo decente y crecimiento económico y nuestro compromiso con los Derechos Humanos.

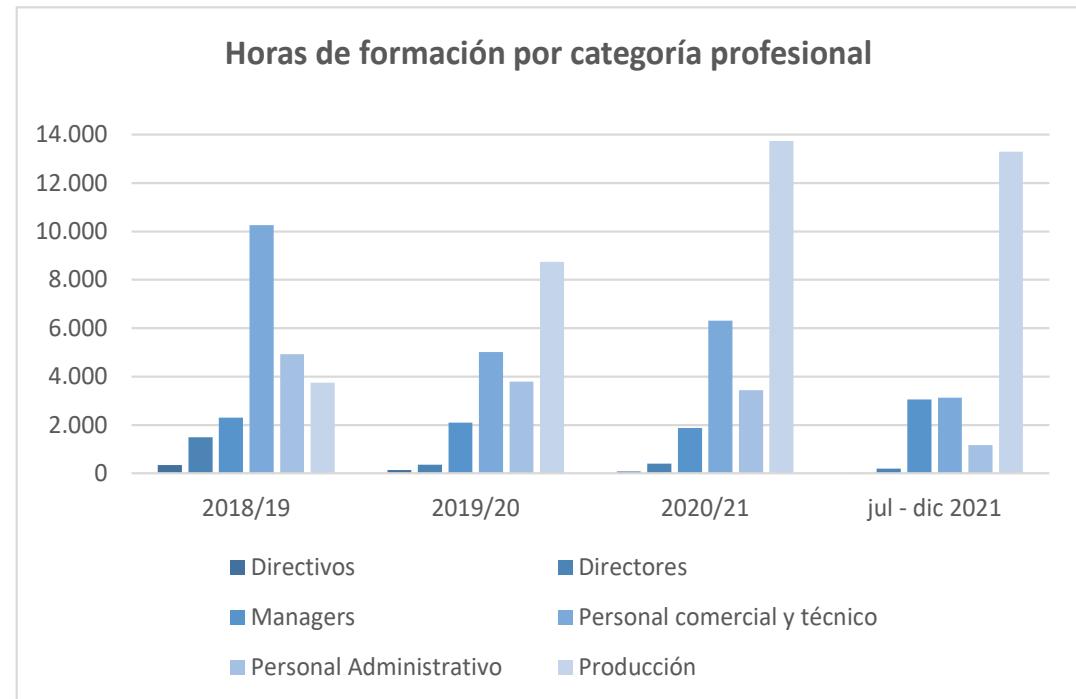
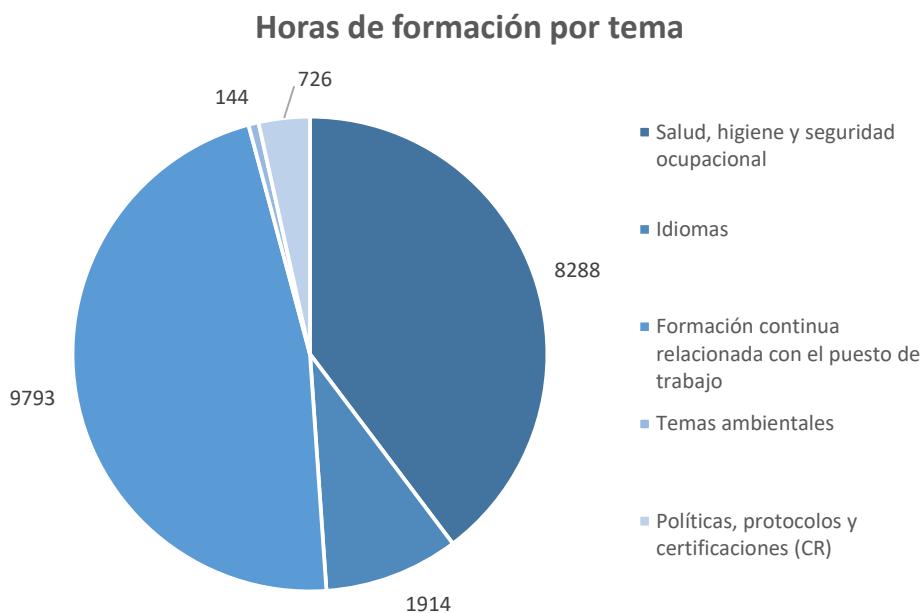


## 5.2. Desarrollo de personas.

El éxito del Grupo depende de la preparación y profesionalidad de sus empleados. Por ello, nos esforzamos en desarrollar a todos los empleados para crear altos niveles de motivación y rendimiento, así como para permitirles desplegar todo su potencial.

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.

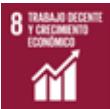
Para el cálculo de las horas totales de formación, se ha sumado el total de los participantes en una misma sesión y multiplicado por el número de horas para sacar el cómputo global de horas de cada una de las formaciones.



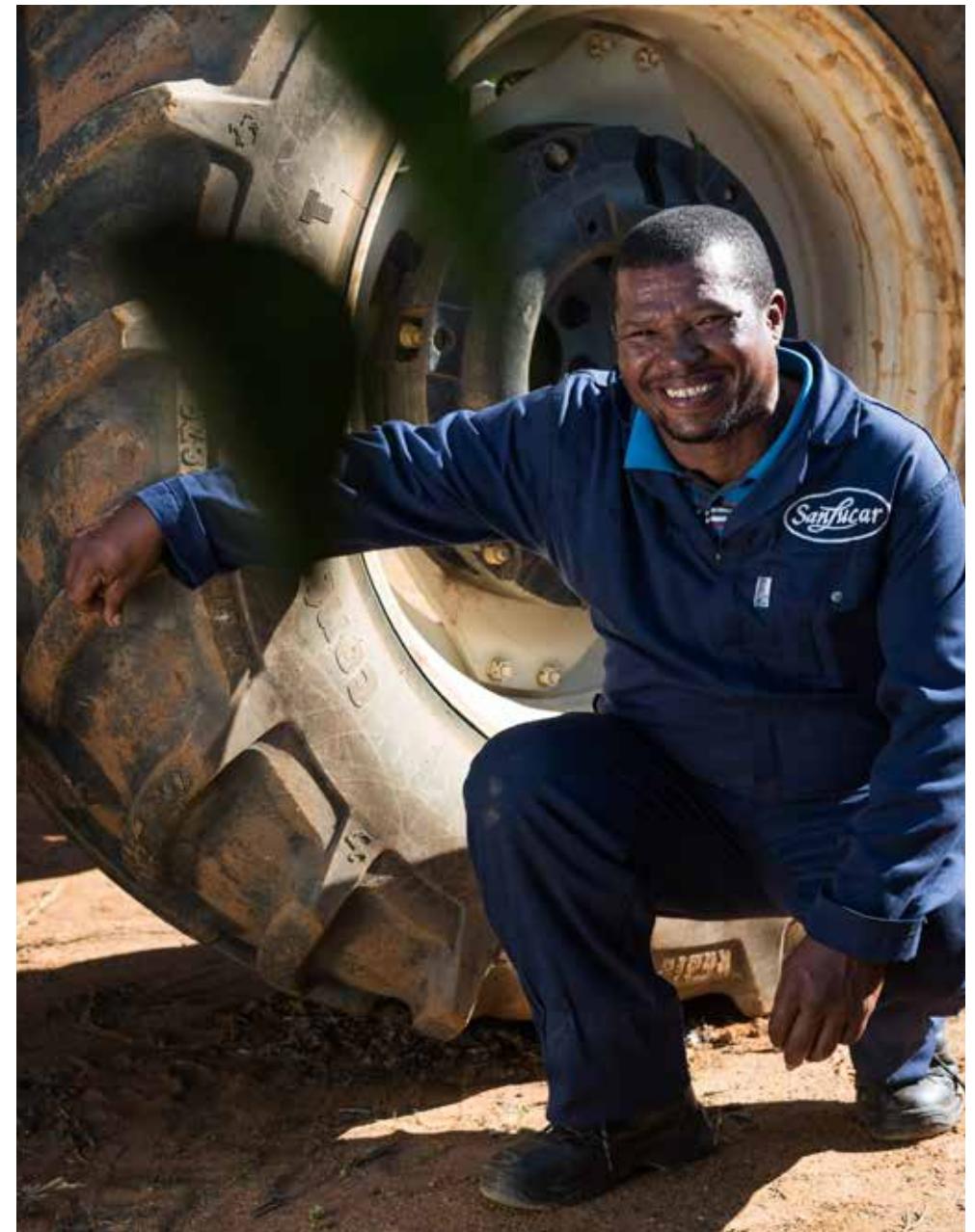
Con respecto a la salud y seguridad ocupacional, la empresa siempre ha apostado por un ambiente seguro y sigue trabajando para incrementar la conciencia de los empleados a través de formaciones continuas.

En la sede de SanLucar en Puzol (Valencia), todos los empleados tienen la posibilidad de recibir clases de idiomas que les ayude a desempeñar mejor sus puestos de trabajo. Entre los idiomas ofertados están el español, inglés, alemán y francés.

Respecto al número de horas, estas son similares a las de campañas anteriores, aún teniendo en cuenta que la duración ha sido de 6 meses en lugar de 12, debido a que el número de horas de formación en producción se ha mantenido estable. Esto es debido a que en gran parte de las fincas productoras, por los diversos ciclos de certificaciones e inicio de la producción, la mayor parte de las formaciones en campo están planificadas para la segunda mitad del año, coincidente en este caso con el periodo reportado.



GRI 404-1



### 5.3. Salud y seguridad en el trabajo.

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

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

Es obligatorio para:

- Nuevas incorporaciones
- Puestos en los cuales se realizan desplazamientos conduciendo un vehículo en su jornada laboral.
- Técnicos de Calidad.
- Técnicos de Laboratorio.
- Dpto. Almacén y Mantenimiento.

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

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

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

En Italia se realiza el reconocimiento de forma obligatoria en el momento de la incorporación del nuevo trabajador y se debe renovar cada 2 años en los puestos de trabajo que hay oficina, oficina con conducción y técnico de calidad. En el caso de que los trabajadores tengan un reconocimiento médico pasado anteriormente con otra empresa para el mismo puesto PRL/mismos riesgos, cuya vigencia no haya terminado, se acepta como válido y se renovará cuando finalice este plazo.



GRI 403-2



## 5.4. Accidentes laborales.

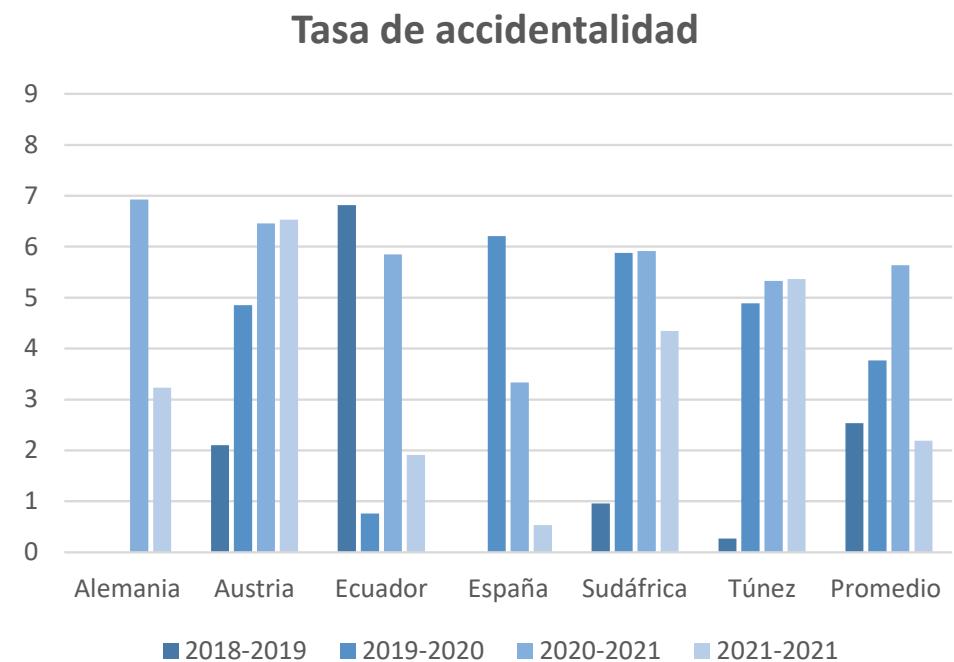
El departamento de Prevención de Riesgos Laborales se ocupa de evaluar y analizar los indicadores de accidentalidad laboral ya que estos indicadores son la base para implementar medidas preventivas y correctivas.

En lo que respecta a los accidentes laborales, el objetivo principal del Grupo es mantener la tasa de accidentalidad lo más baja posible. Para ello, es imprescindible contar con un sistema de gestión de Salud y Seguridad ocupacional en todas las sociedades y disminuir al máximo los accidentes laborales.

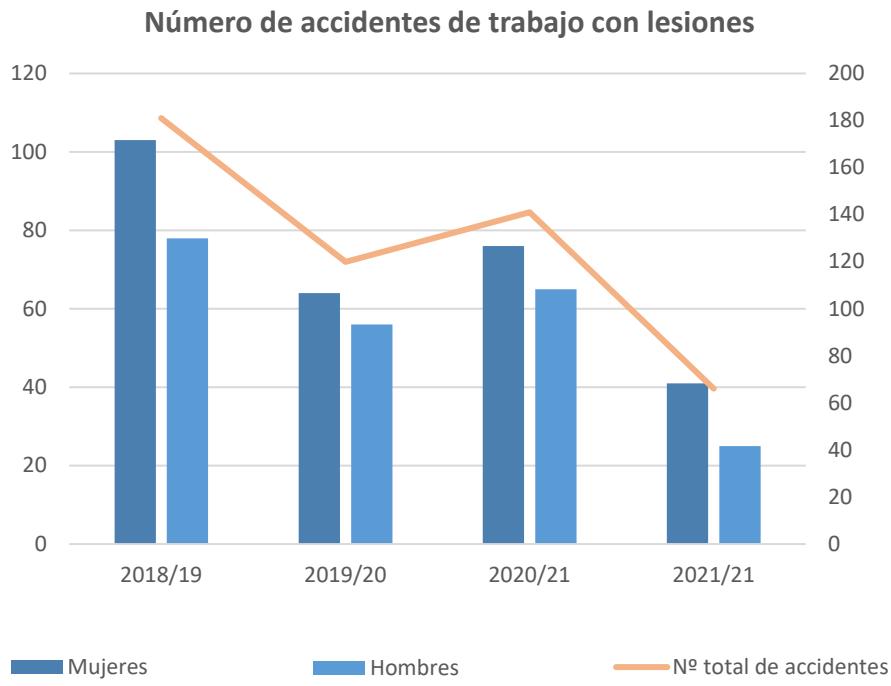
El índice de accidentalidad se ha calculado usando la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{nº de accidentes}}{\text{nº de horas trabajadas}} \times 200000$$

Como se observa en el gráfico, no aparecen las sociedades pertenecientes a Emiratos Árabes, Holanda, Italia y Marruecos. Esto es así ya que no se han registrado accidentes en estas campañas por lo tanto su índice de accidentalidad es 0.



	Tasa de accidentalidad (promedio)			
	2018/19	2019/20	2020/21	2021/21
Mujeres	2,22	3,33	4,68	3,15
Hombres	2,85	6,76	6,72	3,88
Total	<b>2,54</b>	<b>4,56</b>	<b>5,70</b>	<b>3,48</b>



Para el ejercicio 2018/2019, se tuvieron en cuenta para la tasa de accidentalidad, las enfermedades profesionales, fatalidades y días de absentismo, las sociedades pertenecientes a Austria, Ecuador, Sudáfrica y Túnez. Para el ejercicio 2019/2020 se tuvieron en cuenta las sociedades con empleados pertenecientes a Austria, Ecuador, España, Sudáfrica y Túnez. Para el ejercicio 2020/2021 se han tenido en cuenta las mismas sociedades que para el ejercicio 2019/2020, además de Alemania. Finalmente, para el ejercicio actual, julio-diciembre 2021, se han tenido en consideración las mismas sociedades que para el ejercicio 2020/2021 además de Emiratos Árabes, Holanda, Italia y Marruecos.

Se observa durante el periodo julio-diciembre 2021 un menor número de accidentes debido a la menor duración del periodo reportado siendo de 6 meses cuando anteriormente era de 12 meses.



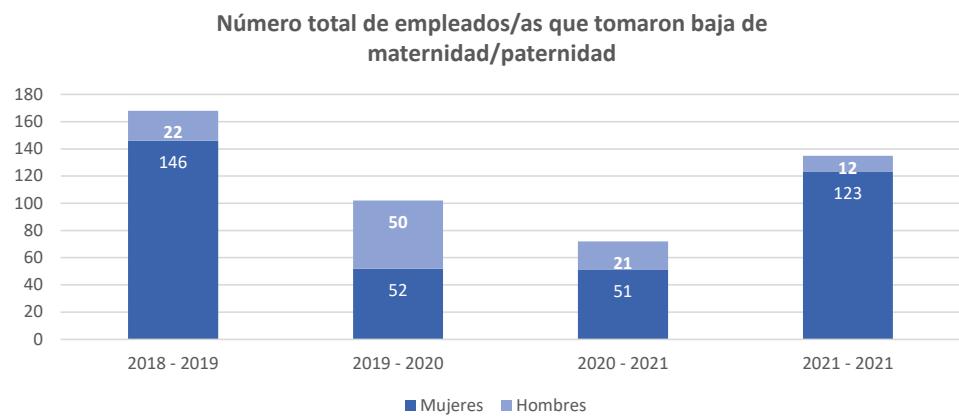
GRI 403-2

	Nº de enfermedades profesionales (nº total)				Nº de fatalidades (nº total)				Días de absentismo (nº total)			
	2018/19	2019/20	2020/21	2021/21	2018/19	2019/20	2020/21	2021/21	2018/19	2019/20	2020/21	2021/21
Mujeres	0	0	0	0	0	0	0	0	433	2814	3541	1034
Hombres	0	0	0	0	1	6	1	0	1042	5294	5126	1295
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1475</b>	<b>8108</b>	<b>8667</b>	<b>2329</b>

## 5.5. Conciliación familiar.

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

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



GRI 401-3



**Empleadas que han tomado baja de maternidad**

Mujeres	2018 - 2019			2019 - 2020			2020 - 2021			2021 - 2021		
	≤30	31-50	>50	≤30	31-50	>50	≤30	31-50	>50	≤30	31-50	>50
Directivos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Directores	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Managers	1	1	0	1	2	0	0	1	0	0	1	0
Personal comercial y técnico	0	3	0	2	7	0	3	6	0	0	2	60
Personal administrativo	1	9	0	2	3	0	2	5	0	0	0	0
Producción	67	59	5	0	35	0	7	27	0	0	0	60
<b>TOTAL</b>		146			52			51			123	

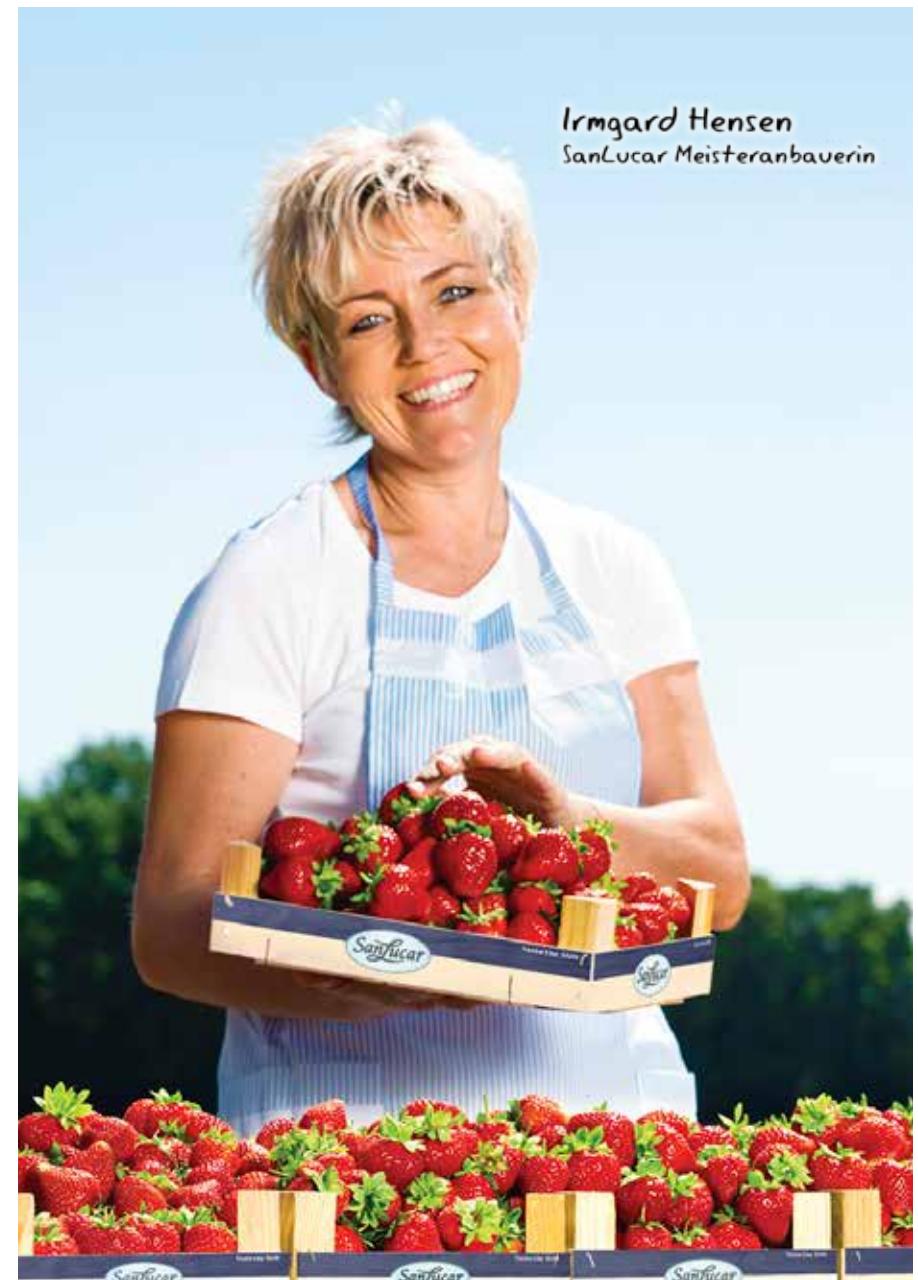
**Empleados que han tomado baja de paternidad**

Hombres	2018 - 2019			2019 - 2020			2020 - 2021			2021 - 2021		
	≤30	31-50	>50	≤30	31-50	>50	≤30	31-50	>50	≤30	31-50	>50
Directivos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Directores	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Managers	0	6	0	4	3	0	0	1	0	0	0	0
Personal comercial y técnico	3	2	1	1	8	0	0	3	0	8	0	0
Personal administrativo	0	2	0	1	2	0	0	3	0	0	0	0
Producción	2	5	1	7	23	0	5	9	0	4	0	0
<b>TOTAL</b>		22			50			21			12	

## 5.6. Organización del tiempo de trabajo.

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

Cuando se dan circunstancias especiales, ajustamos las vacaciones en duración y formato a las necesidades personales. También existe la posibilidad de realizar trabajo en remoto siempre que el trabajo lo permita y se cumpla con la legislación vigente. Durante la pandemia se ha implementado de manera generalizada esta modalidad de trabajo con muy buenos resultados de rendimiento y satisfacción.



## 5.7. Igualdad y diversidad.

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

La diversidad es, para la compañía, una oportunidad para atraer el talento humano, obtener ventaja competitiva y enriquecer 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: en virtud de este documento el Grupo se compromete prohibir la discriminación. Todos los proveedores con los que trabajamos están obligados a cumplir con él.
- Certificación SA8000 en la sede central de España: nuestro sistema de gestión de la SA8000 cuenta con protocolos de prevención y detención de discriminación, así como protocolos de actuación en caso de acoso.
- Formaciones periódicas: El departamento de Responsabilidad Corporativa realiza mínimo 2 veces al año una formación a todas las nuevas incorporaciones y a todos los empleados cada tres años.
- Plan de Igualdad: 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 Igual-

dad para definir mejoras sobre el mismo. Actualmente se encuentran actualizando dicho documento.

- Formación en prevención del acoso: la sensibilización como acción preventiva de los empleados es uno de los pilares más importantes para tener una cultura libre de acoso en la empresa, por lo que se realiza formación continua a todos los empleados en cuestiones de discriminación y acoso.

- Canal de sugerencias: en todas sus filiales, la organización tiene a disposición de todos los empleados un buzón de sugerencias, el cual es revisado únicamente por el representante de los empleados. Se ha implementado un sistema online y/o físico acorde al acceso y la actividad de la empresa en cada lugar de trabajo.



GRI 102-17

## 5.8. Políticas de desconexión laboral.

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

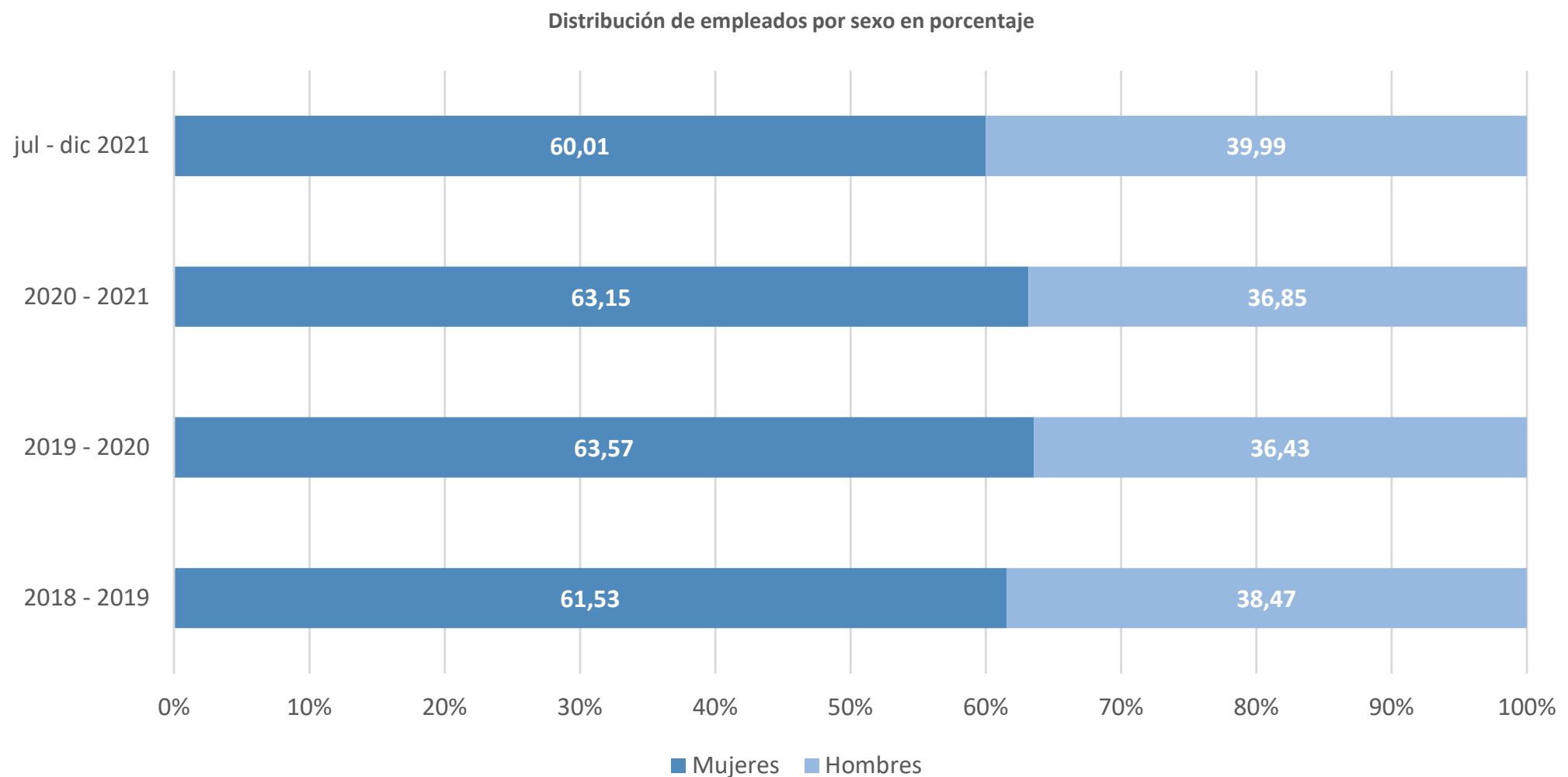
## 5.9. Accesibilidad personas con discapacidad.

A 31 de diciembre de 2021, el Grupo tiene 33 empleados con discapacidad mayor o igual al 33%.

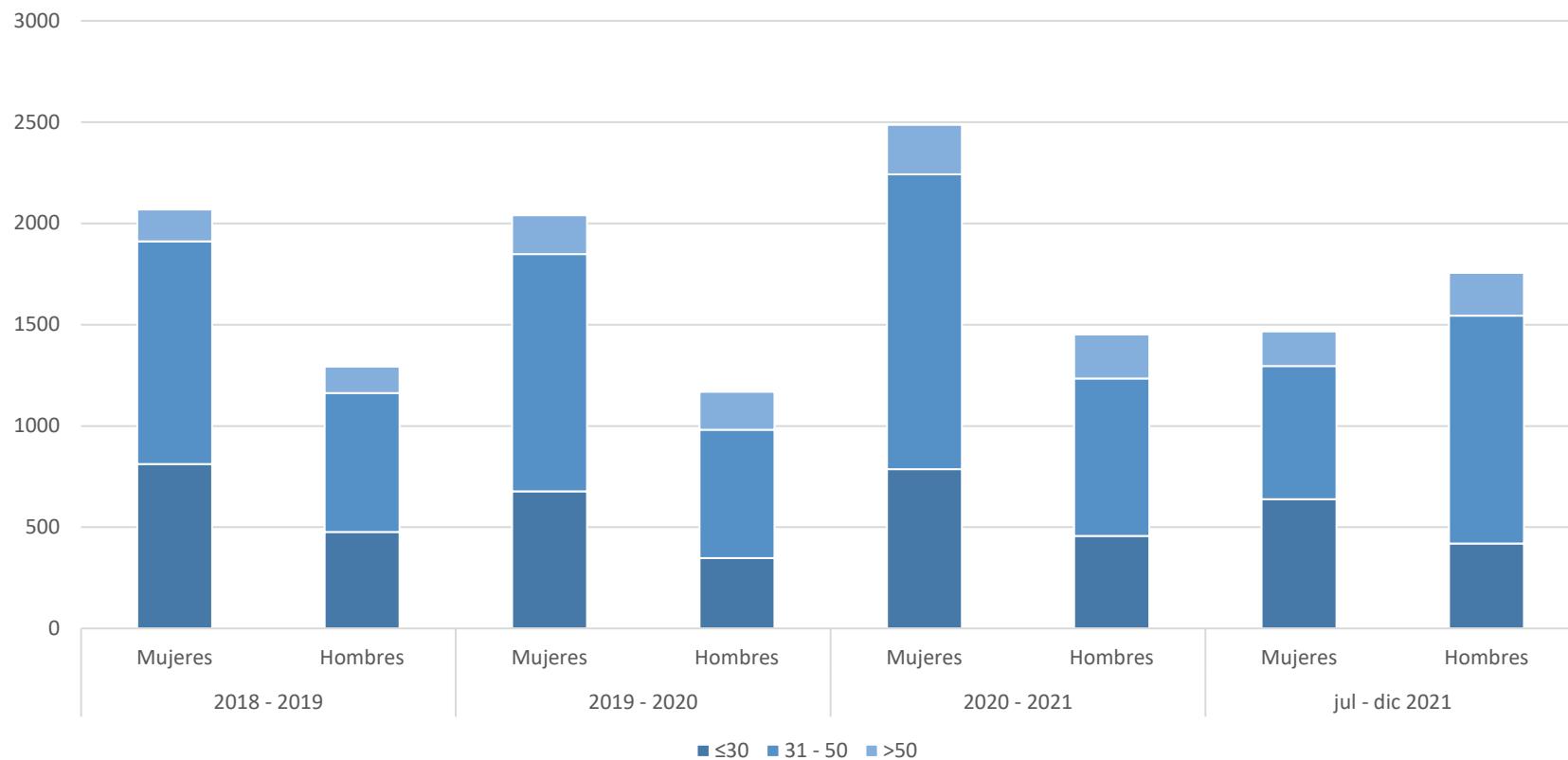
	Mujeres	Hombres
Alemania	0	1
Austria	0	1
Ecuador	1	3
Emiratos Árabes	0	0
España	3	4
Holanda	0	0
Italia	0	0
Marruecos	0	0
Sudáfrica	7	9
Túnez	0	4
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>22</b>



## 5.10. Número de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.

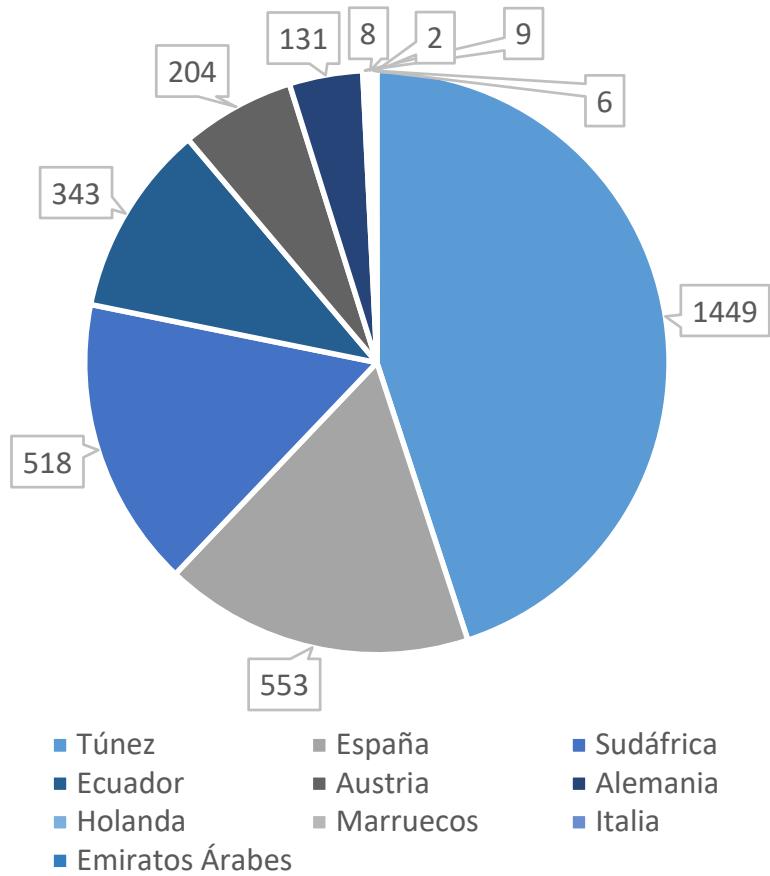


### Número de empleados por edad y sexo



	2018 - 2019			2019 - 2020			2020 - 2021			jul - dic 2021		
	≤30	31-50	>50	≤30	31-50	>50	≤30	31-50	>50	≤30	31-50	>50
Mujeres	812	1100	156	677	1171	192	787	1456	244	639	1124	171
Hombres	477	686	130	348	634	187	457	778	216	420	657	212
Total	1289	1786	286	1025	1805	379	1244	2234	460	1059	1781	383

## Nº total de empleados/as por país 2021/21



Durante el ejercicio 2019/20, se incorporaron los datos de Italia y Marruecos debido a la creación de las sociedades en ese ejercicio.

País	Número de empleados por país							
	Empleados 2018 - 2019		Empleados 2019 - 2020		Empleados 2020 - 2021		Empleados 2021 - 2021	
	Nº	Porcentaje con respecto al total	Nº	Porcentaje con respecto al total	Nº	Porcentaje con respecto al total	Nº	Porcentaje con respecto al total
España	400	11,90	494	15,39	550	13,97	553	17,16
Alemania	101	3,01	101	3,15	120	3,05	131	4,06
Austria	85	2,53	151	4,71	186	4,72	204	6,33
Holanda	8	0,24	11	0,34	11	0,28	9	0,28
Ecuador	275	8,18	276	8,60	237	6,02	343	10,64
Sudáfrica	804	23,92	327	10,19	933	23,69	518	16,07
Túnez	1688	50,22	1840	57,34	1889	47,97	1449	44,96
Marruecos	-	-	5	0,16	6	0,15	8	0,25
Italia	-	-	2	0,06	4	0,10	6	0,19
Emiratos Árabes	-	-	2	0,06	2	0,05	2	0,06
<b>TOTAL</b>	<b>3361</b>		<b>3209</b>		<b>3938</b>		<b>3223</b>	

Número de empleados/as por sociedad

Sociedad del Grupo	2018 - 2019	2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2021
SanLucar Fruit, S.L.U.	262	256	333	339
Santa María Fruit, S.L.	-	46	-	74
The Roetzer Family, S.L.U.	-	4	6	6
Uniqua Fruit, S.L.U.	-	-	1	1
Agrícola Dehesa de Baños, S.L.U. (antigua Agrícola Uniqua, S.L.)	-	-	211	133
SanLucar Vertrieb Deutschland GmbH	95	93	113	112
SanLucar Deutschland GmbH	6	8	7	6
SanLucar Flower GmbH	-	-	-	13
SanLucar Fruit Import Netherlands BV	8	11	11	9
SanLucar Obst&Gemüse Handels GmbH	67	73	80	89
SanLucar Manufaktur GmbH	-	61	93	102
Fruit to Go, GmbH	1	2	12	12
Victoria Fruit Handels, GmbH	1	1	1	1
La Cinquième Saison, S.A.	1250	1329	1459	1240
Les Perles du Desert, S.A.	74	7	10	10
SanLucar Flor'alia, S.A.	364	504	420	199
SanLucar Ecuador, S.A.	13	13	13	13
Lexkingsa, S.A.	120	121	118	120
Quilziolli, S.A.	142	142	106	210
SanLucar South Africa, (Pty) Ltd	28	114	8	8
SanLucar South Africa Citrus (Pty) Ltd	769	205	525	210

Número de empleados/as por sociedad

Sociedad del Grupo	2018 - 2019	2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2021
SanLucar De Hoek (Pty) Ltd	7	8	400	300
SanLucar Fruit SL DMCC Branch [1]	-	2	2	2
SanLucar Italia, S.R.L.	-	2	3	5
Frutta Natura, S.R.L. (antigua SanLucar Italia Berries, S.R.L.)	-	-	-	1
SanLucar Morocco, SARL	-	5	6	8

Respecto al descenso significativo en los empleados de las sociedades SanLucar South Africa Citrus, (Pty), Ltd y SanLucar De Hoek (Pty) Ltd para el periodo julio-diciembre 2021, es debido a que han modificado el sistema de baja de empleados en dichas filiales. Anteriormente, las bajas de estas sociedades (por ejemplo, tras fin de contrato), se revisaban cada 90 días en el sistema interno de gestión. Desde julio de 2021 están haciendo un esfuerzo por darlos de baja cada 14 días.

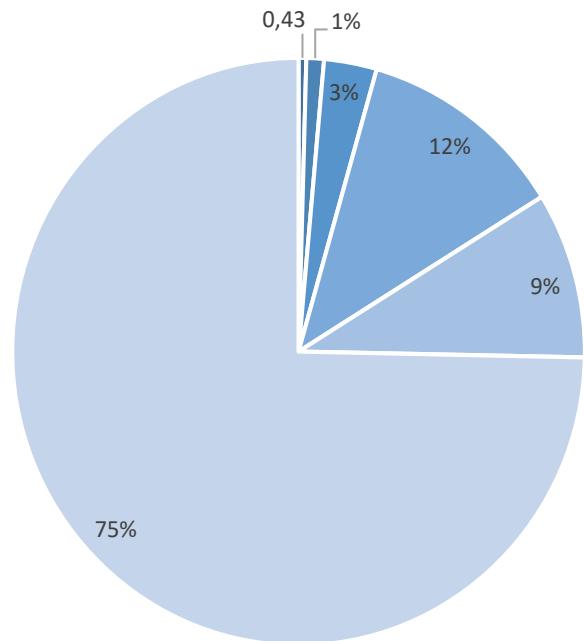
Respecto al descenso significativo en la sociedad SanLucar Flor'alia, es debido a que la época fuerte de trabajo en campo es a partir de enero, por lo que, durante el periodo reportado, el total de empleados que han estado activos ha sido menor.

[1] SanLucar Fruit SL DMCC Branch2 es una sucursal de SanLucar Fruit, S.L.U. en una zona libre de comercio de los Emiratos Árabes Unidos llamada DMCC.

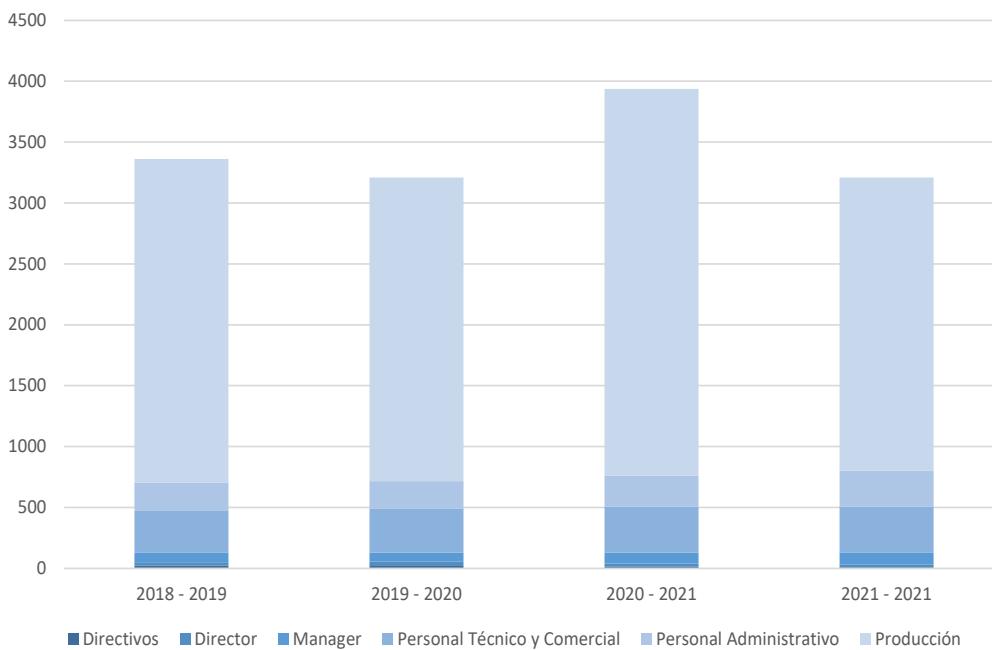
## 5.11. Número de empleados por clasificación profesional.

Número de empleados por categoría profesional para el ejercicio julio-diciembre 2021.

Empleados/as por categoría profesional periodo julio-diciembre 2021



Empleados/as por categoría profesional en los últimos 4 ejercicios

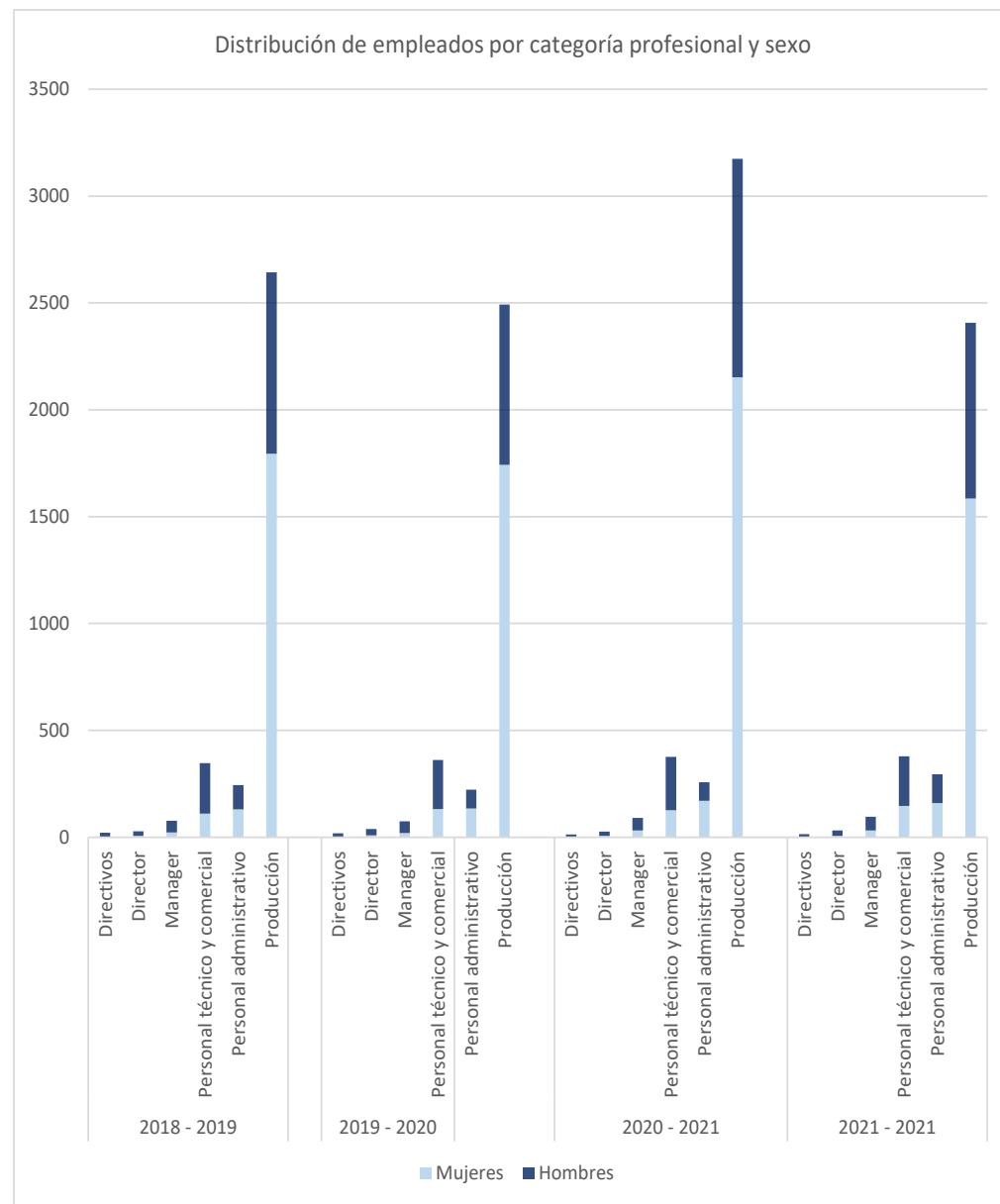


- Directivos
- Manager
- Personal Administrativo

- Director
- Personal Técnico y Comercial
- Producción

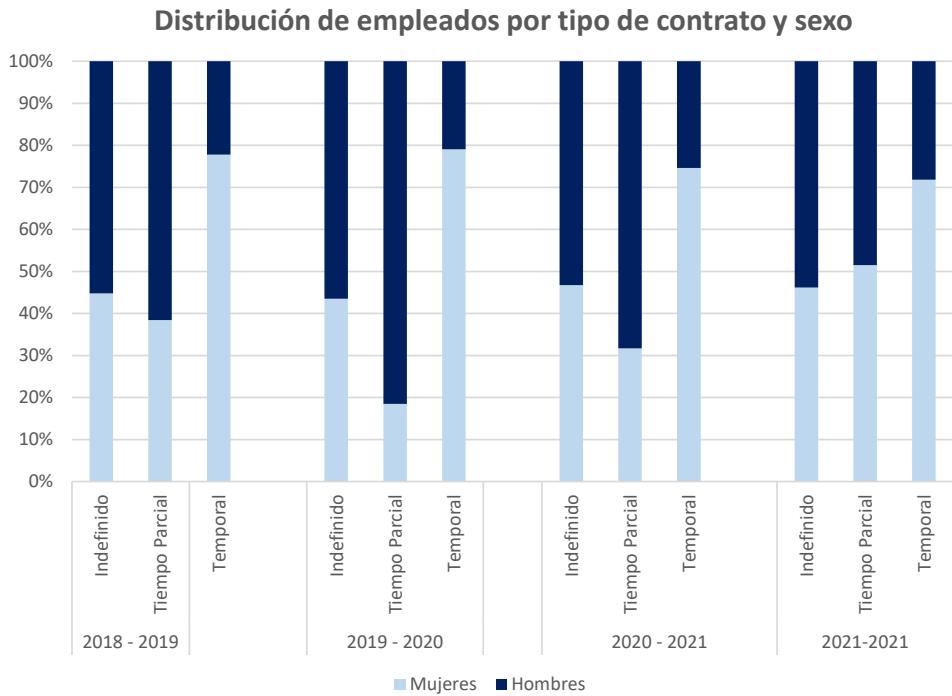
## 5.12. Distribución de empleados por categoría profesional y sexo.

Número de empleados por categoría profesional y sexo en los últimos tres ejercicios.



		Mujeres		Hombres			
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres		
2018 - 2019	Directivos	3	18	2020 - 2021	Directivos	1	12
	Director	6	22		Director	6	20
	Manager	22	55		Manager	32	59
	Personal técnico y comercial	111	236		Personal técnico y comercial	126	250
	Personal administrativo	131	113		Personal administrativo	170	87
	Producción	1795	849		Producción	2152	1023
2019 - 2020	Directivos	2	17	2021 - 2021	Directivos	3	11
	Director	9	29		Director	7	25
	Manager	20	55		Manager	32	64
	Personal técnico y comercial	132	229		Personal técnico y comercial	147	232
	Personal administrativo	135	88		Personal administrativo	160	135
	Producción	1742	751		Producción	1585	822

En la gráfica anterior, se puede observar una comparativa entre la distribución de categorías profesionales de hombres y mujeres. La gráfica muestra cómo la distribución de las mujeres es muy elevada en categorías profesionales más bajas y los hombres son los que más presencia tienen en las categorías profesionales superiores. La tendencia no ha variado en los ejercicios analizados.

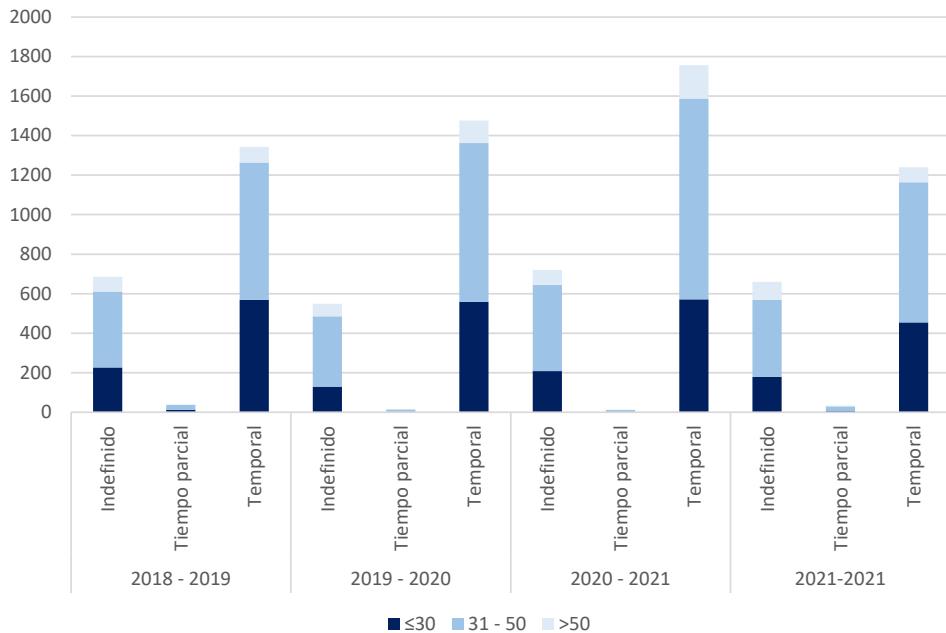


Como se puede observar en la gráfica anterior, el número de mujeres empleadas en modalidad de contrato temporal es más del 50% mayor que en hombres. De la misma manera, el número de hombres empleados a tiempo parcial en los ejercicios estudiados se encuentra entre un 48% y un 81%.

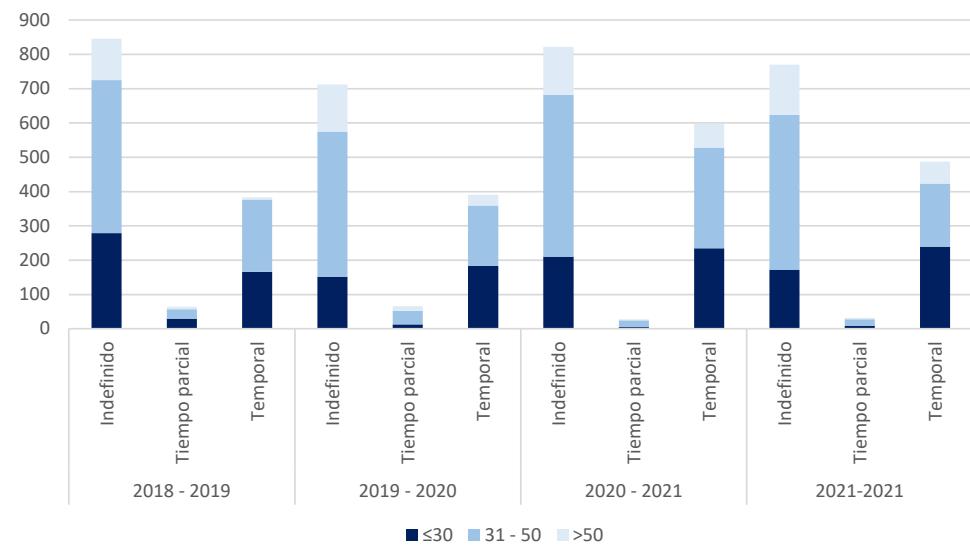


## 5.13. Desglose por tipo de contrato y franja de edad.

Número de mujeres por tipo de contrato y franja de edad



Número de hombres por tipo de contrato y franja de edad



Se consideran temporeros aquellas personas que trabajan solamente durante el período de recogida de determinada fruta o planta, es decir, personas que trabajan de forma temporal.

Los datos de las sociedades de Sudáfrica de años anteriores al ejercicio 2020/21, no reflejan el número de temporeros, ya que estos se contrataron a través de empresas de trabajo temporal y no se contemplaron en la recolección de los datos.

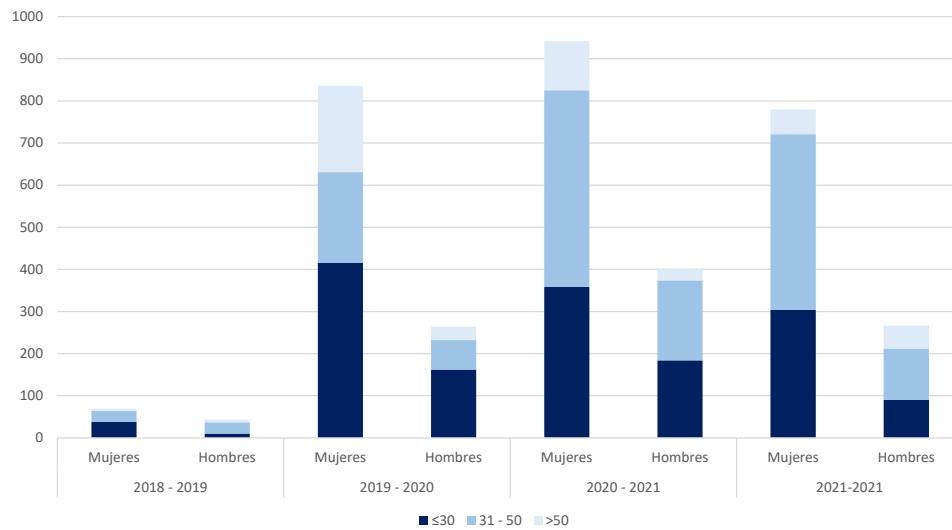
**Tabla resumen sobre el número de empleados/as por sexo, tipo de contrato y categoría profesional.**

Mujeres	Número de empleados/as por tipo de contrato y categoría profesional											
	2018 - 2019			2019 - 2020			2020 - 2021			2021-2021		
	Tipo de contrato			Tipo de contrato			Tipo de contrato			Tipo de contrato		
	Indefinido	Tiempo Parcial	Temporal	Indefinido	Tiempo Parcial	Temporal	Indefinido	Tiempo Parcial	Temporal	Indefinido	Tiempo Parcial	Temporal
Directivos	3	0	0	2	0	0	1	0	0	3	0	0
Directores	6	0	0	9	0	0	6	0	0	7	0	0
Managers	22	0	0	20	0	0	32	0	0	32	0	0
Personal Técnico y Comercial	90	3	18	115	0	17	110	0	29	114	22	11
Personal Administrativo	111	5	15	115	4	16	127	5	29	128	13	19
Producción	454	32	1309	288	11	1443	439	8	1699	390	961	234
Total Mujeres	686	40	1342	549	15	1476	715	13	1757	674	996	264

Hombres	Número de empleados/as por tipo de contrato y categoría profesional											
	2018 - 2019			2019 - 2020			2020 - 2021			2021-2021		
	Tipo de contrato			Tipo de contrato			Tipo de contrato			Tipo de contrato		
	Indefinido	Tiempo Parcial	Temporal	Indefinido	Tiempo Parcial	Temporal	Indefinido	Tiempo Parcial	Temporal	Indefinido	Tiempo Parcial	Temporal
Directivos	18	0	0	17	0	0	10	0	1	10	0	1
Directores	22	0	0	28	0	1	18	0	0	24	1	0
Managers	54	0	1	55	0	0	65	0	0	63	0	1
Personal Técnico y Comercial	209	1	26	202	0	27	219	1	19	203	2	26
Personal Administrativo	100	3	10	78	1	9	75	3	17	106	0	29
Producción	443	60	346	332	65	354	429	24	572	365	29	429
Total Hombres	846	64	383	712	66	391	816	28	609	771	32	486

## 5.14. Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.

### Número de despidos por edad y sexo.



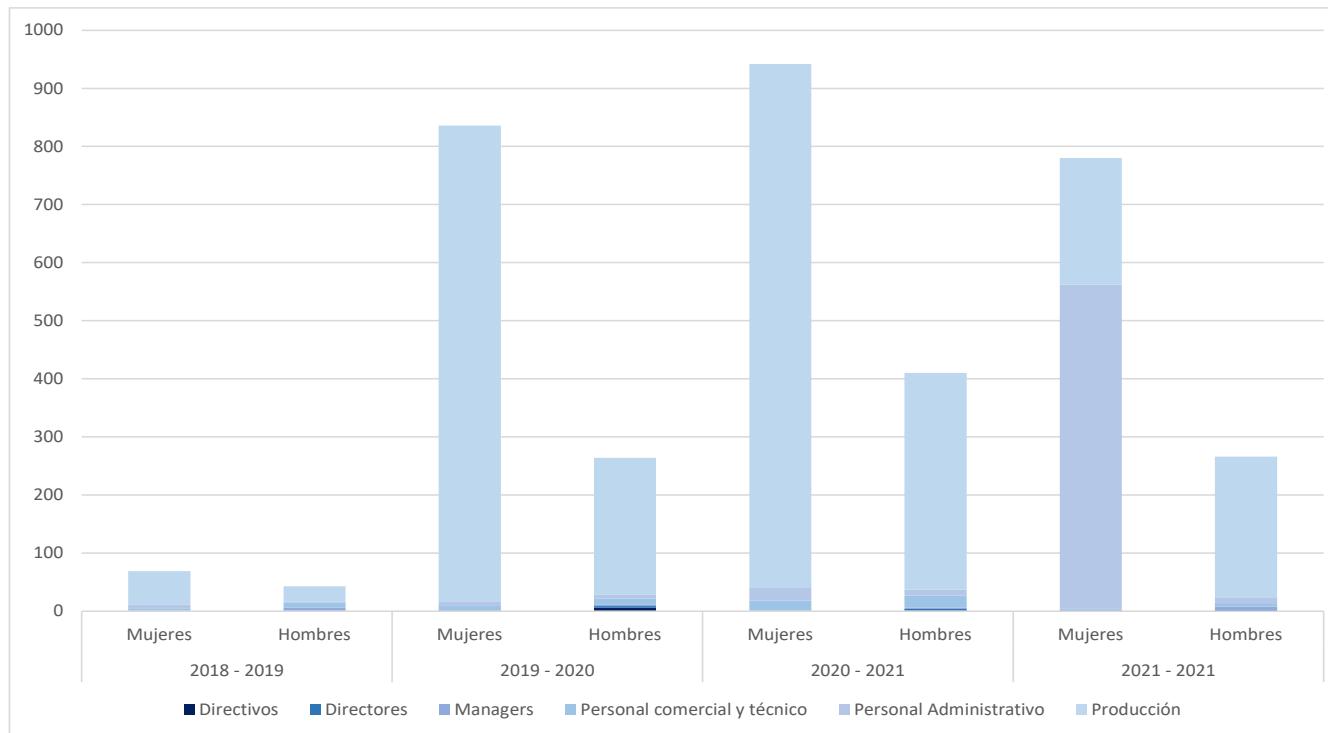
El número de despidos entre mujeres es mayor que entre hombres, esto se debe a que existe una mayor proporción de mujeres entre las modalidades de empleo temporal (como se ha visto anteriormente), disparando el nú-

mero de despidos. El fin de contrato se considera como despido para este tratamiento de datos desde la campaña 2019-2020.

Nº de despidos por edad y sexo

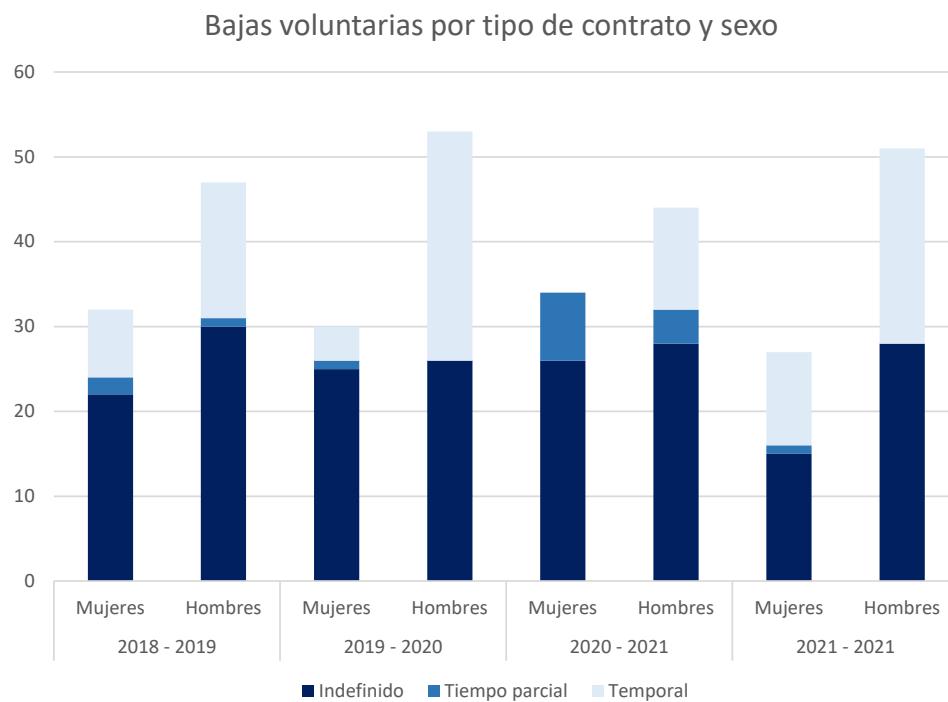
	2018 - 2019			2019 - 2020			2020 - 2021			2021 - 2022		
	<=30	31 - 50	>50	<=30	31 - 50	>50	<=30	31 - 50	>50	<=30	31 - 50	>50
<b>Mujeres</b>	38	26	5	415	216	205	293	323	70	304	417	59
<b>Hombres</b>	10	27	6	162	70	32	126	63	10	90	122	54

## Número de despidos por categoría profesional y sexo en los últimos cuatro ejercicios.



	2018 - 2019		2019 - 2020		2020 - 2021		2021 - 2021	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
<b>Directivos</b>	0	0	0	6	0	1	0	1
<b>Directores</b>	0	1	1	3	0	3	0	1
<b>Managers</b>	1	5	1	3	1	2	3	6
<b>Personal comercial y técnico</b>	4	9	7	10	17	21	2	6
<b>Personal administrativo</b>	6	1	7	7	22	10	557	10
<b>Producción</b>	58	27	820	235	902	372	218	242
<b>TOTAL</b>	<b>69</b>	<b>43</b>	<b>836</b>	<b>264</b>	<b>942</b>	<b>409</b>	<b>780</b>	<b>266</b>

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



No se incorpora información de las sociedades de Sudáfrica para los ejercicios 2018/2019 ni 2019/20 debido a que su base de datos no distinguía tipos de baja.

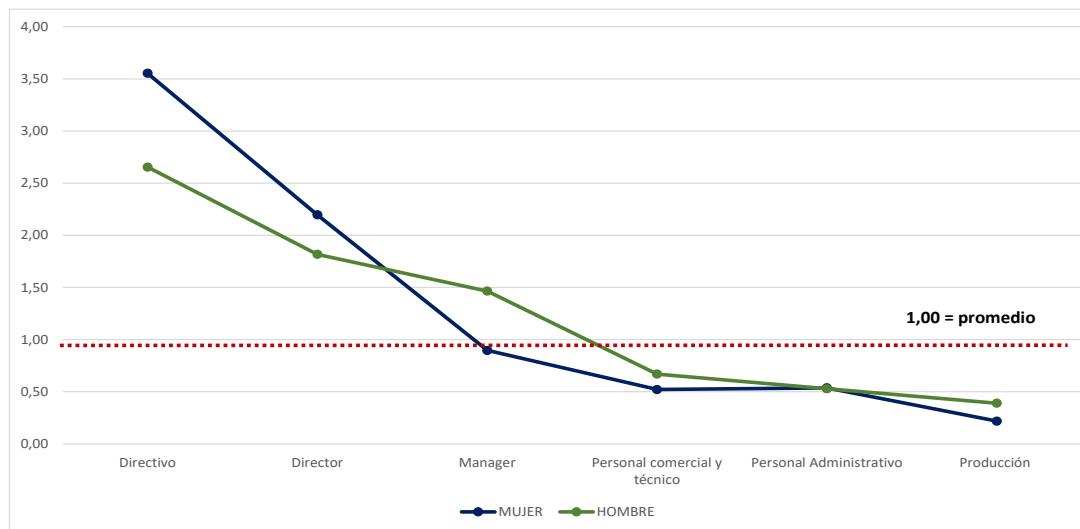
Bajas voluntarias por tipo de contrato y sexo												
	2018 - 2019			2019- 2020			2020 - 2021			2021 - 2021		
	Indefinido	Tiempo parcial	Temporal	Indefinido	Tiempo parcial	Temporal	Indefinido	Tiempo parcial	Temporal	Indefinido	Tiempo parcial	Temporal
<b>Mujeres</b>	22	2	8	25	1	4	26	8	0	15	1	11
<b>Hombres</b>	30	1	16	26	0	27	28	4	12	28	0	23

## 5.16. Remuneración total del promedio de la plantilla.

La remuneración promedio por empleado en los ejercicios analizados es:

	2018 - 2019	2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2021
Remuneración (€)	34.386,12	39.984,52	46.873,57	43.843,94

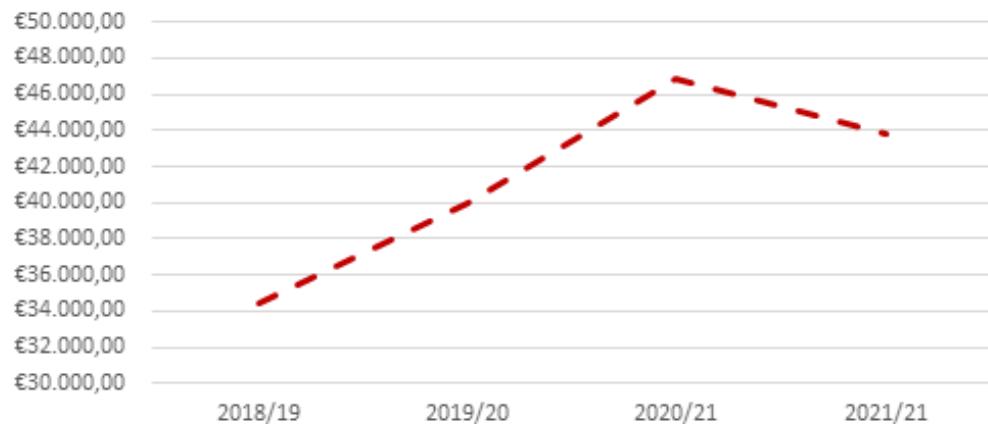
### Promedio del salario de hombres y mujeres por categoría profesional en el ejercicio julio-diciembre 2021



	Remuneración media por categoría profesional, edad y sexo								
	< 30			31 - 50			> 50		
	Mujer	Hombre	Brecha	Mujer	Hombre	Brecha	Mujer	Hombre	Brecha
Directivo				3,55	2,46	1,45		2,85	
Director				2,20	1,91	1,15		1,72	
Manager				1,15	1,23	0,94	0,64	1,70	0,38
Personal comercial y técnico	0,43	0,45	0,95	0,58	0,70	0,82	0,56	0,86	0,65
Personal Administrativo	0,44	0,44	0,98	0,55	0,57	0,97	0,62	0,57	1,09
Producción	0,20	0,27	0,74	0,21	0,44	0,47	0,25	0,46	0,54

## 5.16. Remuneración total del promedio de la plantilla.

Promedio del salario global en los últimos cuatro ejercicios.



### Remuneración del órgano de administración.

Durante los ejercicios 2018/2019, 2019/2020, 2020/2021, así como julio-diciembre 2021, la remuneración del órgano de administración es la que consta en las memorias de las cuentas anuales consolidadas del Grupo correspondientes a cada ejercicio.

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





*SanLucar*

Taste the SUN ☺

## 6. Desarrollo de la comunidad.

## 6.1. Trabajar en alianzas.

Apostamos por trabajar en alianzas como los años anteriores, para lograr nuestras metas y objetivos que nos hemos fijado en el marco de la responsabilidad corporativa. Los primeros aliados para SanLucar son la comunidad, los empleados y sus familias, siendo ellos los que saben cuáles son las necesidades reales que tienen y como se puede mejorar su calidad de vida, dar una perspectiva positiva al futuro y conseguir un desarrollo local. En muchos de nuestros proyectos colaboramos también con diferentes organizaciones sin ánimo de lucro, instituciones educativas y gobiernos locales entre otros.

También colaboramos con nuestros clientes y agricultores en proyectos específicos. Trabajar en alianzas y en red ayuda a lograr los objetivos y beneficia a todos, ya que en alianzas se suman ideas, esfuerzo y conocimientos.

Sabemos que como empresa del sector privado tenemos un rol claro en la consecución del Objetivo de Desarrollo Sostenible 17 »Alianzas para lograr los objetivos». Las colaboraciones con otros actores son a largo plazo, ya que de esa manera se puede asegurar que los proyectos desarrollados sean sostenibles en el tiempo.

Creemos en el diálogo e intercambio de conocimientos, por lo que participamos activamente en grupos de trabajo, webinars, foros, conferencias y encuentros para compartir experiencias y proyectos, donde el diálogo es una inspiración para todos. Además, presentamos regularmente buenas prácticas para darles visibilidad y ser una fuente de ideas.

Organizaciones sin ánimo de lucro con las cuales trabajamos actualmente	País	Desde (año)	Duración (años)
UTAIM - Union Tunisienne d'Aide. aux Insuffisants Mentaux	Túnez	2010	12
Verein Pferde Stärken	Austria	2011	11
Amazing Brainz	Sudáfrica	2012	10
Centro de Transfusión Comunidad Valenciana	España	2012	10
Cruz Roja	Alemania	2014	8
AGIM - Association Générale des Insuffisants Moteurs	Túnez	2016	6
ATAS - Association Tunisienne d'Aide Aux Sourds	Túnez	2016	6
Ministerio de Educación tunecino	Túnez	2016	6
Asociación Coordinadora Solidaria de los Estibadores del Puerto de Valencia	España	2018	4
FEDA - Escuela de Formación Dual Alemana Madrid	España	2018	4
Förderverein Träume werden wahr e.V.	Alemania	2018	4
Arche Karlsruhe e. V.	Alemania	2019	3
Escuela Básica Miguel Suárez Seminario Ecuador	Ecuador	2020	2
Fundación Iniciativa Social	España	2020	2
AVFA - L'Agence de vulgarisation et de for- mation agricole	Túnez	2021	1,5
Swiss Contact Tunisie	Túnez	2021	1,5



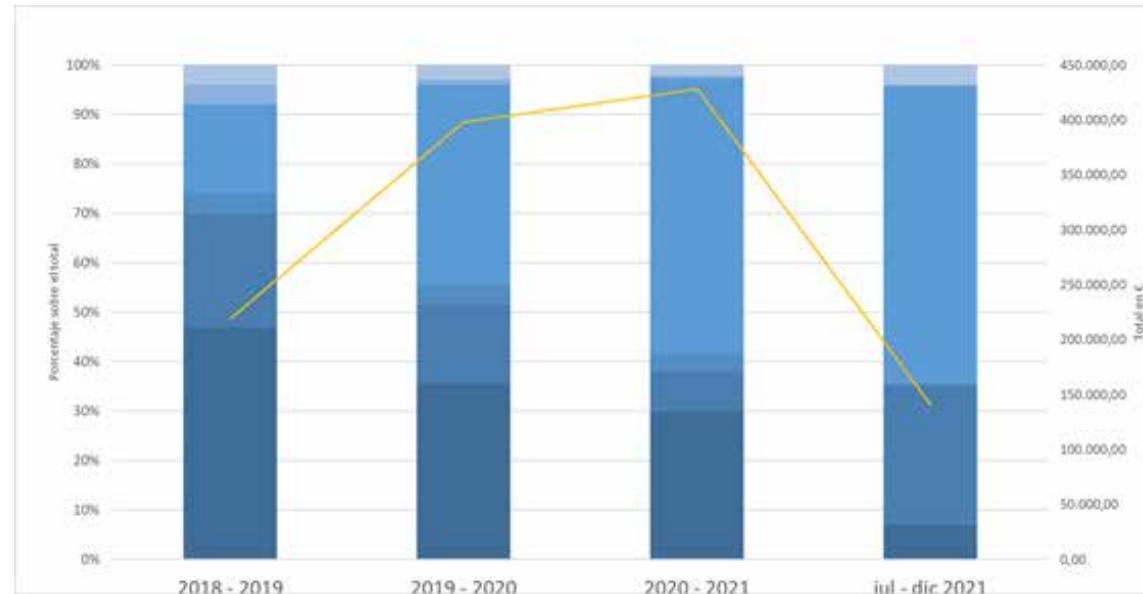
GRI 413-1



## 6.2. Inversión en el desarrollo de la comunidad.

En la gráfica a continuación se muestra la inversión en el desarrollo social de la comunidad del Grupo en los últimos 4 ejercicios financieros. El último ejercicio corresponde solo a 6 meses.

### Inversión anual por país.



	Inversión anual total €
2018/19	219.445,00
2019/20	398.044,00
2020/21	427.975,22
jul-dic 2021	140.838,16

GRI 203-1



## 6.3. Compromiso en España:

### 15/7,5K Valencia abierta al mar.

Un año más hemos participado en una de las carreras más grandes de Valencia, la 15/7,5K Valencia abierta al mar. Nuestros empleados y los de nuestro partner Llusar, tuvieron la posibilidad de participar en esa competición bajo el lema RUN4DREAMS, independiente de la meta marcada. Además, distribuimos nada menos que 1,3 toneladas de nuestras mandarinas a los participantes de la carrera.



### Pintar las paredes de la parroquia.

En noviembre tuvimos una acción voluntaria y pintamos juntos las paredes de la parroquia de San Dionisio en el barrio de Torrefiel, Valencia. En total era una superficie de 350 m<sup>2</sup> que pintamos en dos turnos de tres horas. Como agradecimiento, todos voluntarios recibieron café, bebidas, almuerzo y merienda.

Como en el año 2021 el COVID obligó a cerrar casi todas las instituciones públicas de un día para otro, nos ayudó la parroquia de San Dionisio, permitiéndonos utilizar sus instalaciones para que el apoyo escolar pudiese continuar. El apoyo escolar, es una iniciativa que estamos realizando en colaboración con la Fundación Iniciativa Social y forma parte de nuestro programa DREAMS. Se dirige a los niños de nuestras cocinas solidarias El Puchero y del proyecto Despierta Sonrisas. Como agradecimiento por toda la ayuda que nos ofrecieron, ayudamos a darle una nueva vida a sus salas pintándolas.



## **Donación de sangre en Puzol.**

La sangre es un componente fundamental de nuestro cuerpo, no es posible vivir sin ella y es imposible fabricarla; por esto la única forma de obtenerla es a partir de la donación de personas sanas. La sangre que se obtiene de las donaciones puede destinarse al tratamiento de muchas enfermedades que se dan desde el nacimiento, tratamientos de cáncer, trasplantes, anemias, etc. Por supuesto también cuando es requerida en emergencias por accidentes o procesos quirúrgicos que se complican.

Cuando donas sangre, ayudas a 3 personas, ya que cuando la donación llega al Banco de Sangre, la bolsa es dividida en 3 componentes, los hematíes, el plasma y las plaquetas que se transfundirán a los pacientes dependiendo de sus necesidades.

La sangre donada solo se puede conservar durante unos días y la demanda siempre es muy alta.

La donación de sangre constituye un objetivo de gran interés tanto sanitario como social, cualquiera podemos necesitar sangre algún día, y disponer de ella es responsabilidad de todos.

Por todos estos motivos, desde nuestra sede principal en Puzol lo hacemos regularmente (aproximadamente 2 veces al año). Desde 2011 colaboramos con el Centro de Transfusión de la Comunidad Valenciana, y ya hemos donado en total unos 206 litros de sangre. En noviembre del año 2021 se presentaron 20 personas como voluntarios para donar cada uno 450 ml de sangre. Tras la donación, todos los donantes reciben algo para comer y un zumo u otra bebida azucarada.



## 6.4. Compromiso social en Ecuador.

### Apoyo escolar »Aprendemos juntos».

El proyecto de apoyo escolar »Aprendemos juntos« en Puebloviejo, Ecuador, nació en febrero de 2020 como un apoyo escolar vacacional. La región donde se desarrolla el proyecto está marcada por la agricultura y sobre todo por la producción bananera.

La situación educativa durante la pandemia del COVID ha empeorado en el país y sobre todo en las zonas rurales. Durante dos cursos escolares, las clases fueron online, y muchos de los niños no tuvieron ocasión de asistir a todas las clases al no disponer en sus casas de acceso a internet o un dispositivo para conectarse a las clases virtuales.

Este hecho ha provocado una desigualdad a la hora de recibir formación académica y ha aumentado los déficits de aprendizaje y de desarrollo en la educación de los menores.

Esto nos ha motivado a invertir más en proyectos de educación en la comunidad y poner en marcha un proyecto de apoyo escolar a largo plazo. Nuestros partners locales, la Escuela Miguel Suarez Seminario y la Reina de Belleza de Ecuador, nos están acompañando desde el principio. El apoyo escolar »Aprendemos juntos« forma parte de nuestro programa DREAMS y está dirigido a niños y niñas del primer al séptimo grado con dificultades escolares. En su mayoría los niños vienen de familias desestructuradas, en las que les falta la figura de uno o ambos progenitores y/o no tienen la formación académica básica, no teniendo a nadie en el seno familiar a la que dirigirse en busca de apoyo para resolver dudas.

Tres maestros refuerzan los conocimientos a 80 niños y niñas en lengua y literatura, así como en matemáticas. Los niños según su nivel de aprendizaje están repartidos por tres grupos. Cada uno de estos grupos recibe 2 horas de clase por asignatura de forma semanal, en total 4 horas lecti-



vas por semana y grupo. Estamos satisfechos con los resultados obtenidos hasta ahora, con un nivel de asistencia a las clases constantes entre el 80-100%, un promedio de competencias adquiridos de un 60% y una gran demanda por parte de la comunidad.

Trabajamos estrechamente junto con tres Escuelas de Educación Básica de la comunidad, lo que nos asegura una evaluación integral de los niños, así como poder llegar a aquellos más necesitados de este programa. El objetivo es ayudar a mejorar su nivel de aprendizaje y disminuir los déficits escolares para que puedan seguir sin problemas en sus grados respectivos. Los impactos después del primer año son positivos.

Sin la cooperación de la población local, la realización de este proyecto no habría sido posible. Por ello, queremos expresar nuestro más sincero agradecimiento a los profesores particulares, la Escuela Miguel Suárez Seminario y la Reina de Belleza del Ecuador.

Con las clases transmitimos a los niños una rutina, disciplina en el aprendizaje y la transmisión de valores como espíritu de equipo y respeto. También sorprendimos a los niños con una fiesta de Navidad y diferentes talleres como por ejemplo de nutrición.

El proyecto ayuda a la protección de infancia y una inclusión educativa, aporta al ODS 4 »Educación de calidad« y al ODS 17 »Alianzas para lograr los objetivos«.



## **Entrevista con Francisco y María Gabriela.**

Hemos entrevistado a nuestros partners de Ecuador en el proyecto de apoyo escolar »Aprendemos juntos« en Puebloviejo. El Licenciado Gary Francisco Barros, director y maestro de la Escuela Miguel Suarez Seminario y a María Gabriela Guerrero Ex Reina de la Belleza de Puebloviejo y actual Reina de la Belleza de Ecuador:

**Francisco ya nos comentaste en el año 2020 sobre el proyecto de Apoyo Escolar vacacional, pero con la pandemia surgió la necesidad en 2021 de retomar el proyecto, enfocándolo en disminuir los déficits de aprendizaje en los alumnos sin acceso a las clases virtuales. Ahora, una vez pasado el tiempo ¿qué rumbo ha adquirido este proyecto? ¿Se ha conseguido establecerlo como un proyecto a largo plazo?**

El proyecto al inicio tenía un enfoque de apoyar a los niños de Puebloviejo que no han podido seguir las clases virtuales por distintas razones durante la pandemia. Ayudando de esta forma disminuir los déficits de aprendizaje. Después de casi un año con el proyecto hemos detectado la necesidad de seguir con el proyecto, aunque los alumnos vuelvan a las aulas. Estos dos años de pandemia ha dejado huella en los niños más vulnerables, quiere decir con familias desestructuradas y falta de apoyo en casa con los deberes. Igual los maestros hemos visto que con el proyecto podemos motivar a los niños seguir estudiando y hacerles ver que pueden conseguir sus metas. Por estos motivos consideramos que este proyecto es a largo plazo con el fin de seguir apoyando en los déficits educativos de los niños y niñas.

**Mª Gabriela desde los comienzos te has involucrado en el proyecto ¿Cuál fue el motivo de apoyar el proyecto siendo entonces Reina de Puebloviejo?**

Sin duda alguna la educación es la base para el desarrollo de las personas, más aún si hablamos de niños, ya que son considerados el futuro de las nuevas generaciones. Esta es una de las razones por las cuales apoyo al



**Nombre completo:**

Gary Francisco Barros

Maria Gabriela Guerrero

**Cargo:**

director y maestro de la Escuela Miguel Suarez Seminario.

ex Reina de la Belleza de Puebloviejo y actual Reina de la Belleza de Ecuador.

proyecto. Cuando SanLucar me preguntó si quería involucrarme en el proyecto, justo estábamos pasando por un momento difícil de la pandemia. Lamentablemente como consecuencia de la misma, disminuyó la calidad de aprendizaje ya que no todos los niños contaban con los recursos necesarios para tener acceso a la educación en línea.

**M<sup>a</sup> Gabriela en tu opinión, ¿se necesita mejorar la calidad de la educación en Ecuador? ¿Cuál es la mayor problemática hoy en día?**

Sin duda el bajo nivel de la calidad educativa no es un asunto nuevo, siempre ha estado presente. Sin embargo, las formas de afrontar su mejora son las que han sufrido variaciones y por supuesto lo que más ha influido hoy en día, ha sido una pandemia. La pandemia originada por el COVID 19 conllevó un cambio total en la educación, donde todo el aprendizaje se dio por medio de una pantalla. Una de las mayores dificultades fue que la mayor parte de los niños de nuestro país, no contaban con recursos adecuados y más aún teniendo en cuenta que los espacios en los que cotidianamente conviven no suelen ser los óptimos ni los más apropiados para favorecer el aprendizaje.

**Francisco nos podrías comentar ¿Cuántos alumnos hay actualmente participando en el programa y cómo se realizan las clases? ¿hay lista de espera?**

Actualmente contamos con 80 estudiantes que asisten entre los 3 grupos participando en el programa. Las clases se realizan de manera presencial, dos días en la semana en dos horarios de 8 a 10 y de 10 a 12am, dividido en 3 grupos cada horario, el primer día ven el área de Lengua y literatura mientras que el segundo día reciben clases de Matemáticas. Contamos también con una lista de espera mes a mes para ingresar nuevos alumnos al proyecto. La lista de espera está entre 6-10 niños por mes para los tres grupos según su nivel de aprendizaje.

**Francisco, en estos 9 meses que el proyecto está en marcha ¿Se han conseguido los objetivos que se plantearon en un comienzo? ¿Cómo han evolucionado académicamente los niños que participan activamente del programa?**

Durante estos meses los estudiantes han tenido una evolución académica positiva en el desarrollo de destrezas en las dos áreas de estudio. Esto les ha podido ayudar en seguir al contenido de las clases regulares en sus respectivos grados. Desde el inicio del proyecto hasta la actualidad, del 100%



planteado se ha conseguido un 70% de los objetivos para el proyecto. No se da en su totalidad por los diferentes niveles de aprendizaje que tienen nuestros participantes.

**M<sup>a</sup> Gabriela nos encantaría que nos contases sobre una actividad en la que has participado en el proyecto ¿Qué actividades tienes planificadas para los próximos meses?**

Como los niños ya van a ingresar a clases presenciales tengo pensado brindarles material de apoyo para su estudio como por ejemplo útiles escolares, y posterior a ello, realizar charlas de estimulación para el estudio, lo cual a su vez sea algo dinámico y motivacional.

**M<sup>a</sup> Gabriela ¿Cómo de importante crees que es la involucración de las empresas y de figuras públicas (como es tu caso) en el desarrollo de las comunidades locales?**

Desde mi punto de vista, es de vital importancia que se involucren empresas y figuras públicas en el desarrollo de las comunidades, puesto que estos proyectos permiten abordar problemáticas locales y la búsqueda de soluciones internas a los problemas a partir del diálogo, consenso y espacios de cooperación y planificación conjunta. La misión como empresa o en mi caso como una figura pública, es la de promover y empujar acciones locales que verdaderamente impacten en la comunidad. Este proyecto además está muy centrado en los niños, en las nuevas generaciones que serán el futuro de la sociedad de mi país.

**¿Francisco, nos gustaría saber cuál es la planificación del proyecto para los próximos meses? ¿Hay nuevas actividades previstas? ¿qué se podría mejorar del programa en el futuro?**

El proyecto apunta a un futuro lleno de niños con una evolución positiva en el aprendizaje de conocimientos. Queremos seguir apoyando a los niños en nivelación de conocimientos para poder lograr el nivel de aprendizaje de su grado escolar. Se está realizando un cronograma de actividades para los meses posteriores: charlas de seguridad en conjunto con la Policía Nacional, charlas dirigidas hacia los padres de familia, día de recreación

de actividad física, entre otras. Las mejoras que se pueden realizar serían la implementación del área de inglés y arte para mejorar las destrezas de nuestros niños.

**M<sup>a</sup> Gabriela primero has representado como Reina tu pueblo y ahora por ser Reina de la Belleza de Ecuador representas a todo el país ¿Qué significa para ti? ¿Qué mensaje te gustaría dar al mundo?**

Para mí el representar al país significa un gran logro, algo que si me lo preguntan jamás lo imaginé, pero me llena de alegría porque no solo mi ayuda se enfoca por un cantón si no por todo un país, además de que he aprendido a colocarme en los zapatos de los demás. El mensaje que daría es que casi todas las cosas buenas que suceden en el mundo nacen de una actitud de aprecio por los demás, donde nos volvamos aprendices de la solidaridad, pero sobre todo de la humildad.



## **Iniciativas con los empleados.**

### **Reconocimientos a los mejores empleados.**

Para esta campaña nuestros Farm Managers en Ecuador han puesto en marcha una nueva iniciativa para reconocer la labor diaria de nuestros empleados en las fincas. Con esta iniciativa queremos poner en valor su compromiso, su responsabilidad, su comportamiento, su asistencia y su rendimiento extraordinario con reconocimiento extraordinaria. El objetivo es fomentar e incentivar el desarrollo y la responsabilidad respecto a los desempeños y rendimientos de los empleados, y además contribuir a una mejora del clima laboral.

De esa forma hemos premiado en los últimos 6 meses a 50 empleados, entregándoles en función de la disponibilidad una cesta de productos no perecederos o un cheque regalo de una cadena de supermercados o un reloj de pared conmemorativo.

## **Fiesta de Navidad.**

En 2021 ha vuelto nuestra fiesta de navidad a las fincas. La fiesta ha sido un encuentro de todos los empleados acompañado de un campeonato de futbol y comida típica de Ecuador. Al final de la fiesta todos se han llevado una cesta de Navidad para celebrarlo junto a su familia y un juguete para los más pequeños.

## **Frutas para todos.**

A todos los empleados se realiza de forma regular entregas de uvas de mesa y plátanos para llevarlo a casa y disfrutar nuestros productos con sus familias y amigos.



## 6.5. Compromiso social Túnez.

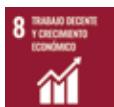
### Colaboración con SwissContact y AVFA.

SanLucar está comprometida con la educación, incluyendo la formación de jóvenes. En marzo 2021 la empresa ha firmado un acuerdo con la AVFA (Agencia de Educación y Formación Agrícola), Swisscontact Túnez (fundación internacional para el trabajo de desarrollo), el Grupo Hedi Bouchemaaoui (HBG) y varios ministros tunecinos para promover la formación de los jóvenes en el sector agrícola tunecino.

Un 70% de los graduados en Túnez tienen dificultades a la hora de encontrar un empleo. Al mismo tiempo, se está volviendo cada vez más importante para las empresas atraer a especialistas bien formados.

En este contexto, el objetivo del acuerdo es ampliar y reforzar la cooperación entre las empresas privadas y las instituciones de formación bajo la responsabilidad de la AVFA. Los jóvenes en formación adquieren experiencia práctica desde el primer momento, se familiarizan con el mundo laboral y descubren los diferentes sectores.

Como líder en la producción de frutas y hortalizas en Túnez, SanLucar contrata a graduados en agricultura en nuestras fincas en el Sur y Norte de Túnez. Además, se ofrece a los jóvenes la oportunidad de realizar sus prácticas en las mismas.



## 6.6. Compromiso social en Sudáfrica.

### Renovación casas De Hoek.

En la finca de uvas de Sudáfrica se han construido nuevas casas para los empleados desde finales de 2020. Las casas estaban antes en muy mal estado de los propietarios anteriores y necesitaban ser renovadas.

En total fueron construido ocho casas nuevas que ofrecen espacio para 40 empleados de la finca de uvas. A finales de 2020 ya estaban terminadas las cuatro primeras casas en la comunidad de De Hoek.

A día de hoy, ya se han terminado de construir las casas restantes, por lo que la finca cuenta con 8 casas nuevas en total. El contraste entre lo que había antes y lo que se ha creado es grande.



Antes



Después



## 6.7. Premios y reconocimientos.

### Premio de Economía 3 a la Internacionalización.

En julio del año 2021 fuimos galardonados en España con el »Premio Economía 3 a la Internacionalización«, otorgado por la revista empresarial »Economía 3«. El premio reconoce a las empresas más exitosas de la Comunidad Valenciana y honra la trayectoria profesional de empresarios y profesionales.

Este reconocimiento subraya la vocación internacional de SanLucar como empresa multinacional con empleados en España, Alemania, Austria, Benelux, Italia, Ecuador, Sudáfrica, Túnez y Emiratos Árabes. SanLucar vende anualmente más de 676.000 toneladas de producto en 45 países y tenemos más de 3.000 empleados de 30 nacionalidades diferentes.

### Finalistas en la Semana RSC Sostenibilidad Global.

Del 18 al 21 de octubre del año 2021 tuvo lugar la Semana RSC. El concurso tiene como objetivo dar visibilidad a las buenas prácticas del ámbito de la responsabilidad social en las organizaciones y animar a otras a implementar proyectos de sostenibilidad y responsabilidad social. Participamos con nuestra cocina solidaria »El Puchero« y nuestro apoyo escolar Ecuador.

»Aprendemos juntos« en la plataforma online y terminamos entre las diez iniciativas con mayor cantidad de votos que nos llevó a ser finalistas. Con esto ganamos más visibilidad para los dos proyectos y nos anima a continuar con ellos, ya que tuvieron una buena acogida por la sociedad.



## Premio Empresa y Sostenibilidad para nuestras cocinas solidarias.

En noviembre del año 2021 recibimos el Premio »Empresa y Sostenibilidad» por nuestras dos cocinas solidarias »El Puchero« en Valencia, impulsado por Banco Sabadell y el diario Levante-EMV. Este premio reconoce nuestras buenas prácticas en la Comunidad Valenciana en base a criterios ESG: es decir, criterios medioambientales, sociales y de gobernanza. Recibimos el premio en la categoría de »Responsabilidad Social« por dar reconocimiento a nuestros esfuerzos que realizamos en ambas cocinas solidarias



»El Puchero« y »El Puchero Portuario« que gestionamos en colaboración con la Asociación Coordinadora Solidaria de los Estibadores del Puerto de Valencia. La iniciativa se ha creado en 2013 con la primera apertura en el barrio de Orriols, seguido por una segunda cocina solidaria en 2018 cerca del puerto de Valencia. Actualmente damos a 500 usuarios una comida caliente, frutas frescas y otros víveres para poder prepararse una comida por la tarde y el fin de semana en casa.

### **Premio Derechos Humanos durante COVID en Túnez.**

En diciembre del año 2021 nuestra finca de tomates »La Cinquième Saison« en Túnez fue galardonada con el premio »Derechos Humanos durante COVID«. El premio nos lo concedió la Asociación Internacional para los Derechos Humanos y la prensa por nuestros esfuerzos en conseguir medidas de seguridad adecuadas en el puesto de trabajo durante la pandemia. Bajo estas medidas se encontraban cuatro acciones de vacunación a lo largo del año 2021 con el objetivo de beneficiar a nuestros empleados.

También una comunicación clara y abierta debido a la situación sanitaria en la ciudad, así como en la finca. Además, ayudamos a las comunidades locales vecinas con rondas de desinfección y con una clara coordinación de las autoridades e instituciones oficiales sanitarias.





Taste the SUN ☀

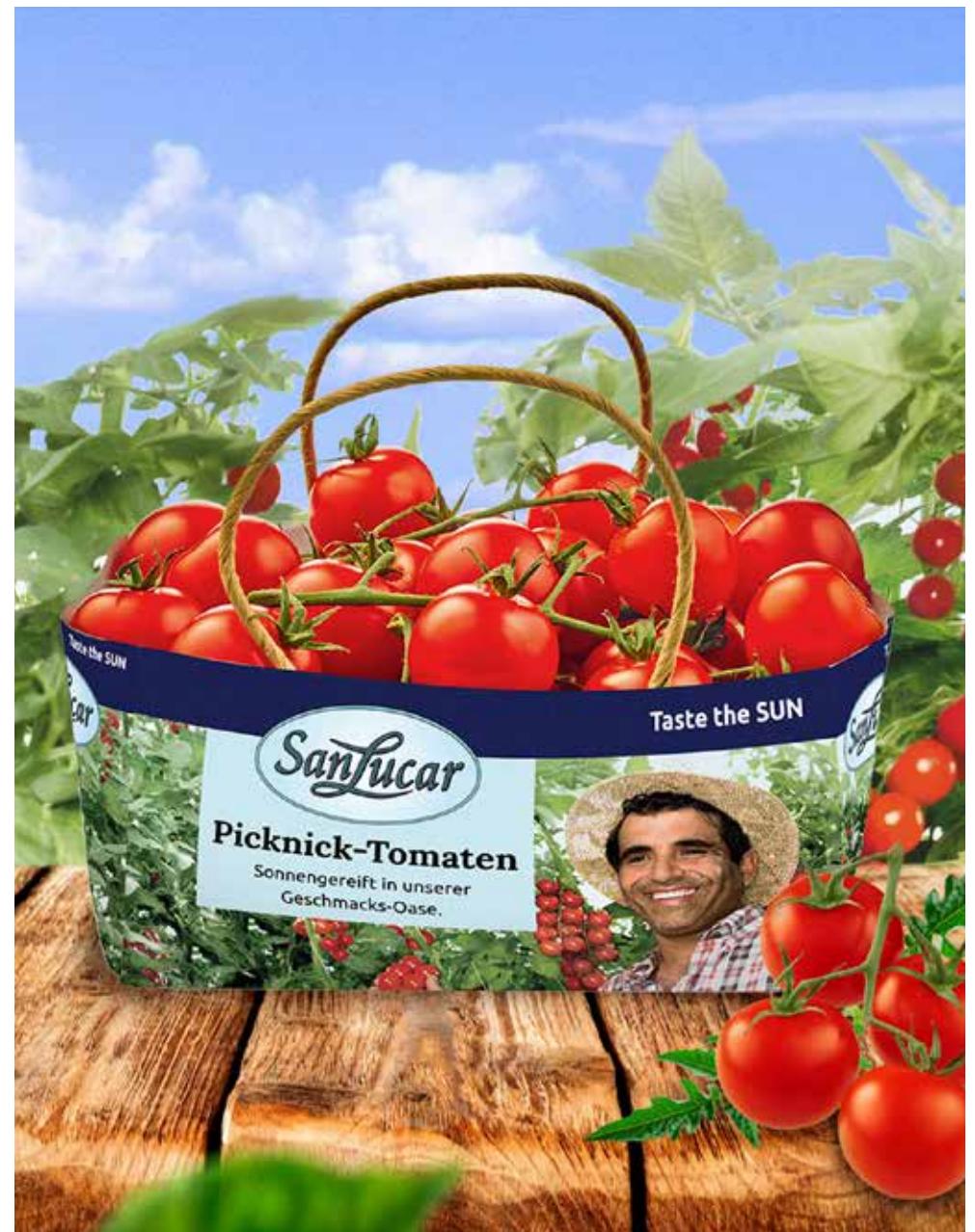
## 7. Medioambiente.

## 7.1. Prevención y gestión de residuos.

En SanLucar, uno de nuestros partners más importantes es la naturaleza, y por eso estamos continuamente trabajando para reducir el impacto que las actividades de la empresa tienen, tanto directa como indirectamente, sobre el medioambiente. A continuación, se presenta información sobre los aspectos medioambientales más relevantes para la actividad de SanLucar.

Las sociedades sobre las que nos referimos en cada apartado se pueden consultar en el Anexo 2: Sociedades del Grupo. En caso de que en algún indicador no se haya tenido en consideración alguna sociedad para alguno de los años, se mencionará en ese apartado en concreto

La última campaña reflejada en este informe contempla 6 meses en lugar de 12, como reflejan otras campañas. Por lo que los indicadores de medioambiente sufren una disminución considerable en sus datos. Esto es algo excepcional que se da como resultado de la modificación del ejercicio social que se aprobó para todas las empresas del grupo en diciembre de 2021. A partir de enero 2022, las campañas volverán a tener una duración de 12 meses, por lo que se espera que estos indicadores incrementen proporcionalmente durante este periodo.



## 7.2 Datos medioambientales.

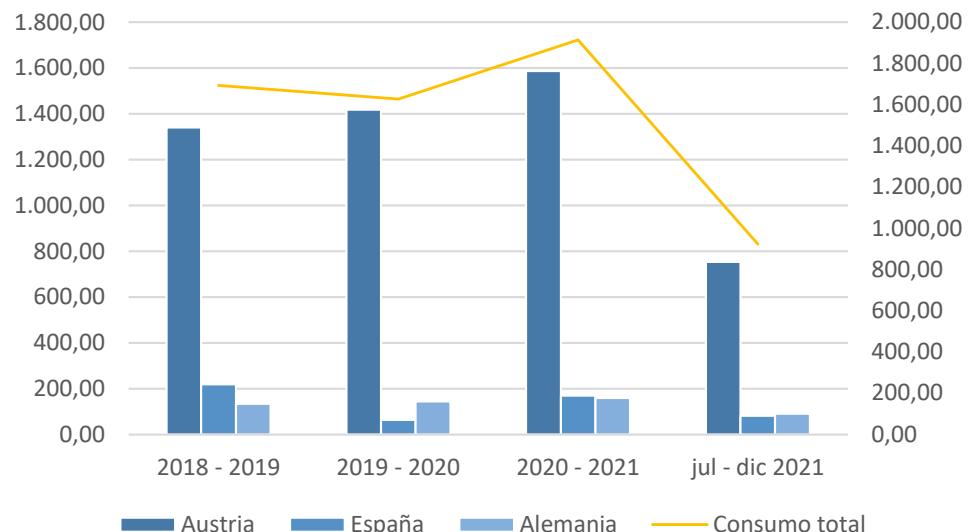
### Consumo energético en oficinas y almacenes.

La gráfica a continuación muestra el porcentaje de consumo energético en oficinas y almacenes por país, con respecto al consumo total por campaña por grupo. Además, también indica el consumo energético total en kWh, por metro cuadrado, por país.

Los datos de superficie para el cálculo de los kWh/m<sup>2</sup> se pueden consultar en el Anexo 3: Superficie de oficinas, almacenes y fincas.



### Consumo de electricidad (kWh) en oficinas y almacenes



En la gráfica se puede apreciar que Austria tiene un consumo energético considerablemente mayor al de España y Alemania. Esto se debe a que, en Austria, se encuentra operando un almacén de procesos, lo que supone un consumo energético mayor.

También se puede observar que, en la campaña 2019/2020, comenzó un incremento progresivo de consumo de energía. Austria fue responsable de la mayor parte de esta subida, debido a la sociedad SanLucar Manufaktur GmbH con sus actividades de producción y locales asociados.

Finalmente, durante la última campaña, la disminución en el consumo de electricidad se debe a la corta duración de esta.

GRI 302-1

## Consumo energético en fincas productoras.

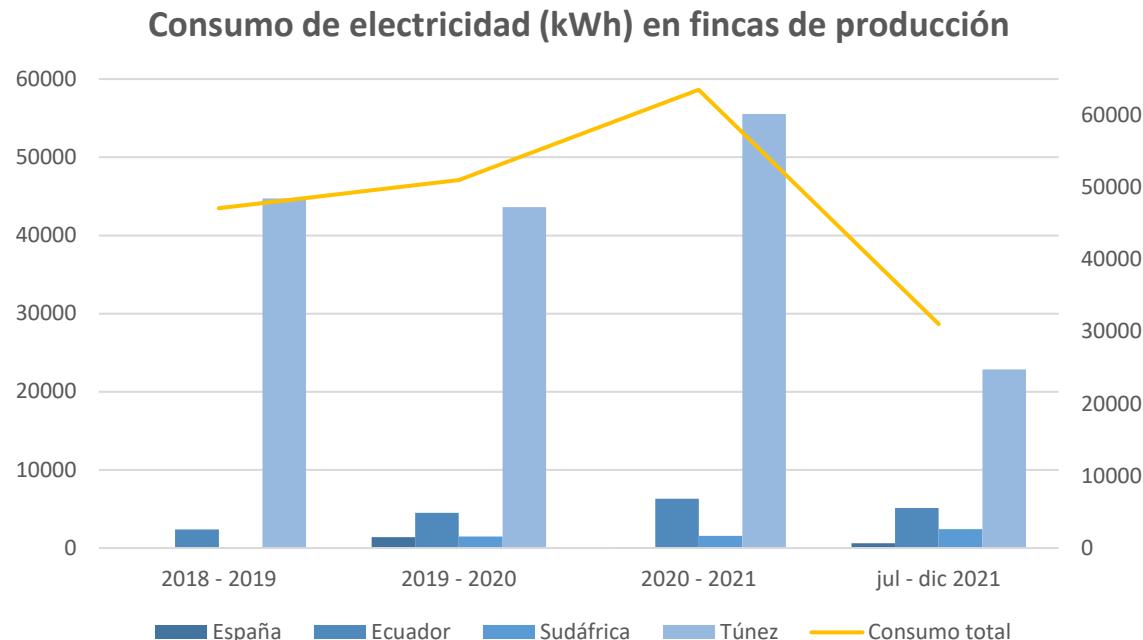
En la gráfica se puede apreciar que el consumo energético total en las fincas productoras del grupo ha sufrido un incremento progresivo. Aunque es importante destacar que el consumo energético de Sudáfrica se incorpora, por primera vez, en la campaña 2019/2020, lo cual puede haber contribuido a que el consumo energético en 2018/2019 fuera menor.

Además, en la gráfica se puede apreciar que Túnez es responsable de la mayor parte del consumo energético en fincas de producción. Esto se debe a que aquí existe un invernadero muy tecnificado. El consumo energético en Ecuador también incrementó en la campaña 2019/2020, ya que se construyó una empaquetera con cámaras frigoríficas, las cuales tienen una alta demanda de energía. Respecto a las filiales productoras de España, durante la campaña 2020/2021 la sociedad Uniqua Fruit, S.L.U. se separó de la actual sociedad Agrícola Dehesa

de Baños, S.L.U. (anteriormente la sociedad conjunta se llamaba Agrícola Uniqua S.L.), por lo que el dato para la campaña 2019/2020 es superior y el de la campaña 2020/2021 es prácticamente inapreciable en la gráfica por el poco consumo en comparación con el resto de las filiales y países. Para la campaña julio-diciembre 2021, por lo tanto, se ha tenido en consideración la información de las sociedades Agrícola Dehesa de Baños, S.L.U. y Santa María Fruit, S.L. (la información de esta última sociedad se tiene en consideración desde esta última campaña).

Por último, al igual que en oficinas y almacenes, el consumo de electricidad en fincas productoras durante la mini campaña comprendida entre julio y diciembre 2021, se debe a que la duración de esta es menor de lo habitual.

GRI 302-1



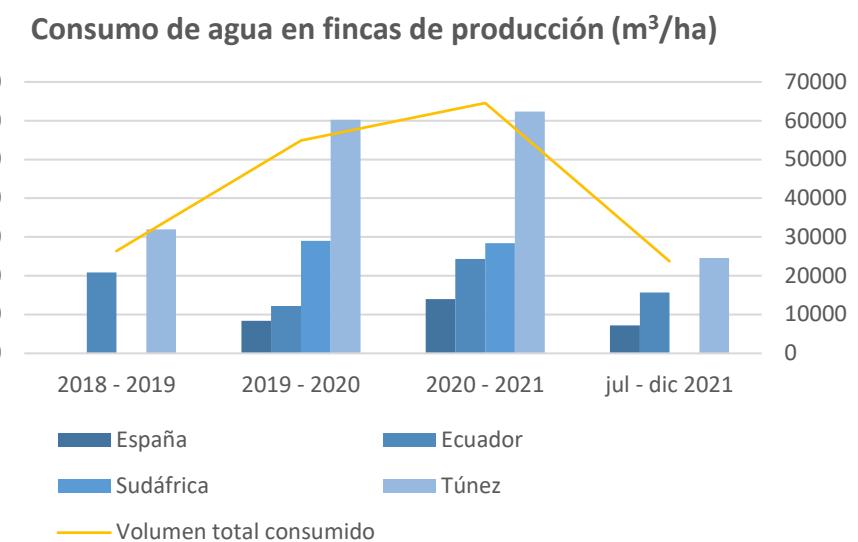
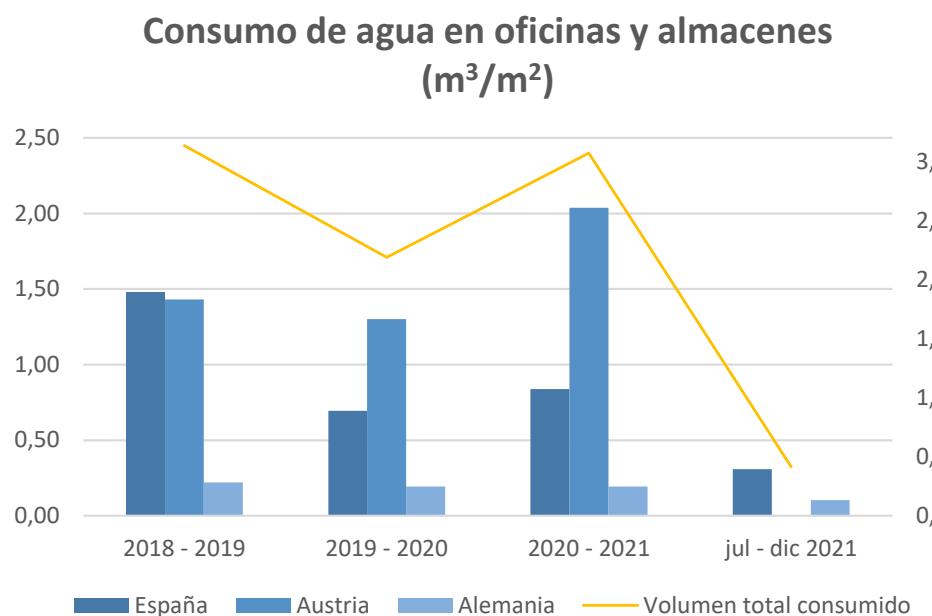
## Consumo de agua en oficinas, almacenes y fincas de producción.

El consumo de agua en oficinas y almacenes, que se muestra en la gráfica de abajo, se ha calculado en metros cúbicos por metro cuadrado, teniendo en cuenta la superficie en uso de las instalaciones. En la gráfica se puede observar una reducción del consumo medio de agua en la campaña 2019/2020, y después una recuperación en la campaña 2020/2021. Esto se asocia con el inicio de la pandemia y el teletrabajo ejercido durante este tiempo, y después con la vuelta gradual al trabajo presencial.

Los datos de superficie para el cálculo de los  $\text{m}^3/\text{m}^2$  se pueden consultar en el Anexo 3: Superficie de oficinas, almacenes y fincas.

Respecto al consumo de las filiales en Austria para el periodo julio-diciembre 2021, no se dispone de la información ya que no se tienen datos registrados precisos sobre este periodo de tiempo.

Con respecto al consumo de agua en las fincas de producción, es importante destacar que las sociedades sudafricanas no se consideraron en la campaña 2018/ 2019 ni en la campaña julio-diciembre 2021 al no disponer de los datos.



Para la campaña 2020/2021 de la sociedad SanLucar South Africa Citrus (Pty) Ltd. se ha tomado la misma cifra que la campaña anterior por no tener el dato de cierre de 2020/2021 en el momento de realizar el informe. Para la campaña julio-diciembre 2021 tampoco se disponen de datos de consumo de agua para las sociedades de Sudáfrica.

Respecto a las sociedades productoras de España, no se contemplaron para el ejercicio 2018/2019, al no considerarse material.

Con respecto al consumo de agua en Ecuador, hay que destacar que ha habido un cambio en la recogida de los datos. Esto se debe a que el contador de agua de la finca Santa Elena anteriormente estaba a nombre del antiguo propietario, aunque se estaba explotando desde SanLucar. Desde 2020/2021, se ha hecho efectivo el cambio de titular del contador de agua de esta finca, que pertenece a nuestra filial ecuatoriana Quilziolli S.A., por lo que se ha realizado un recálculo del agua consumida, y se ha incluido el consumo de esta finca de la campaña 2019/2020 en el consumo de la campaña 2020/2021.

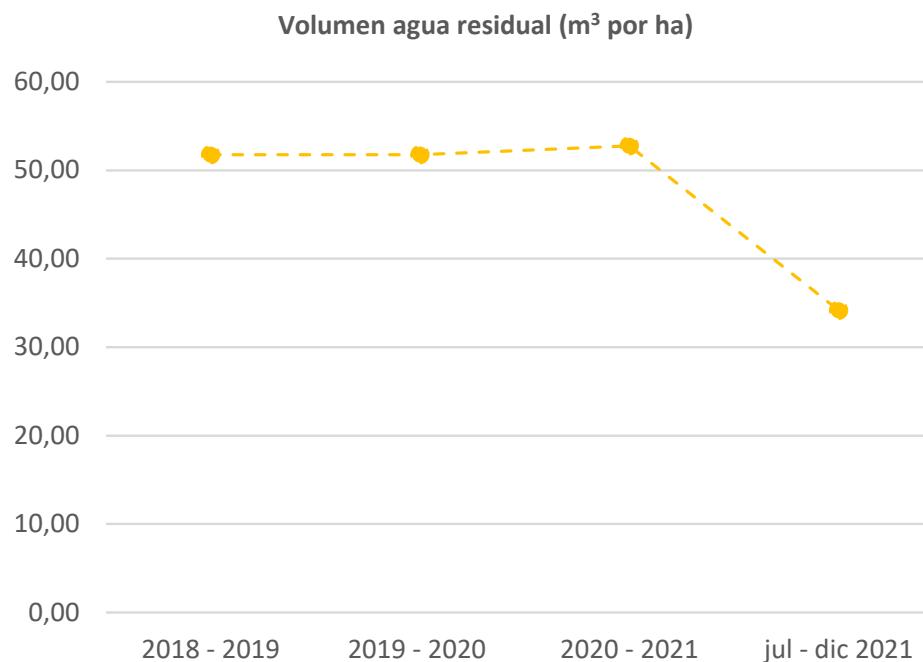
Por último, el consumo de agua en oficinas, almacenes y fincas de producción durante julio a diciembre 2021 es menor al de otros años debido a la corta duración de la campaña.



## Vertido de aguas en función de su calidad y destino.

De acuerdo con las directrices establecidas por las guías GRI 2016, se ha identificado una sociedad perteneciente a SanLucar que produce aguas residuales: Lexkingsa S.A., en Ecuador. Aquí existen plantaciones de plátano, dónde también se encuentra la estación de empaque y se produce agua residual debido al proceso de lavado

El consumo de agua residual solamente varía si lo hacen las semanas de proceso. Como se puede observar en la gráfica, el volumen de agua residual producida por hectárea se redujo a, aproximadamente, la mitad debido a la corta duración de la última campaña julio-diciembre 2021.



En la siguiente tabla se puede observar el volumen de agua residual producida por hectárea de producción:

Semanas de proceso	Volumen agua (m <sup>3</sup> por ha)
2017 - 2018	52
2018 - 2019	52
2019 - 2020	52
2020 - 2021	53
jul - dic 2021	34,17

GRI 306-1

## **Prevención y gestión de residuos.**

### **Embalaje sostenible para la prevención y mejor gestión de los residuos.**

En SanLucar, existe un departamento que se dedica únicamente a mejorar e innovar el embalaje de nuestra fruta y verdura para que este sea más sostenible y mantenga la calidad y la vida útil de nuestros productos favoreciendo, a su vez, la reducción del desperdicio alimentario. Actualmente estamos trabajando en una estrategia que promueve la reducción del plástico y el uso de envases que sean 100% reciclables para ayudar a nuestros clientes finales a reciclar más fácilmente. Nuestra estrategia está en línea con la estrategia de la Unión Europea de reducción del uso de plástico en envases, y a la vanguardia de las nuevas legislaciones para reducir el uso del plástico, que están llegando a nivel nacional. Además, también estamos trabajando para que la mayor parte del papel y cartón que utilizamos provenga de bosques certificados FSC, promoviendo la gestión sostenible de los bosques.

El desarrollo de la estrategia de embalaje se apoya en los resultados de estudios científicos que se están elaborando con institutos externos como ITENE, los cuales incluyen el estudio de la huella de carbono de varios tipos de envases para nuestros productos, demostrando transparencia y compromiso con la protección del clima.



## Gestión de residuos.

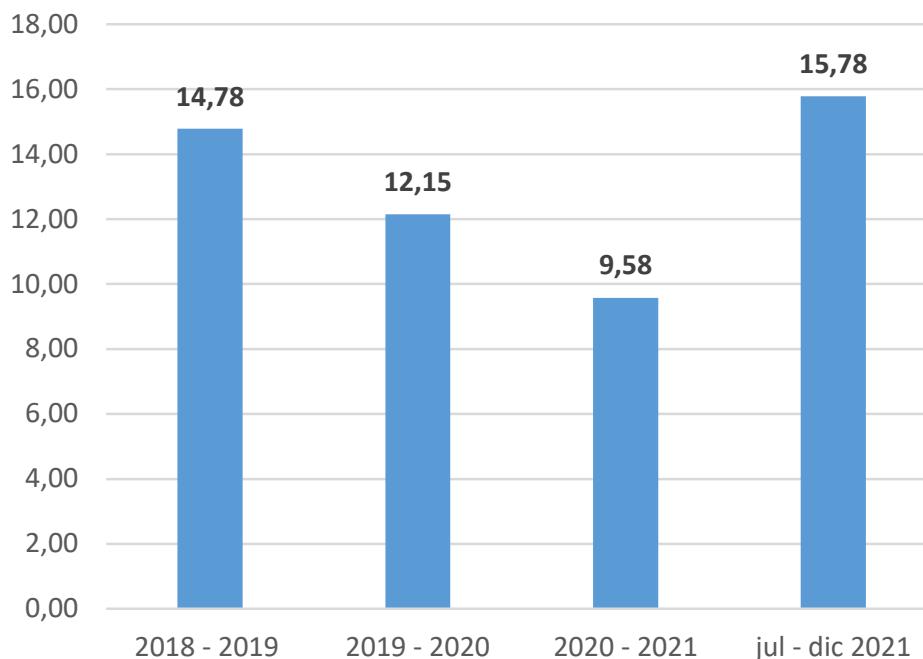
Estamos trabajando para mejorar los sistemas de gestión de residuos en todas nuestras filiales. Algunas prácticas incluyen la prevención y la buena gestión de residuos. Gracias a la recolección anual de los indicadores GRI, podemos clasificar los residuos por tipo y método de eliminación, para así poder evaluar dónde necesitamos centrar nuestros esfuerzos.

Desde SanLucar, la gestión de residuos se clasifica en dos grupos: residuos peligrosos y residuos no peligrosos. Ambos grupos de residuos pueden ser ges-

tionados por SanLucar o por agentes autorizados. Se presentan los datos de los últimos tres ejercicios de nuestras filiales de Alemania, Austria, Ecuador, España, Sudáfrica y Túnez.

**Residuos peligrosos:** incluyen recipientes químicos vacíos, plásticos con químicos, lámparas de bajo consumo, desechos médicos, pilas y baterías, y aceite usado.

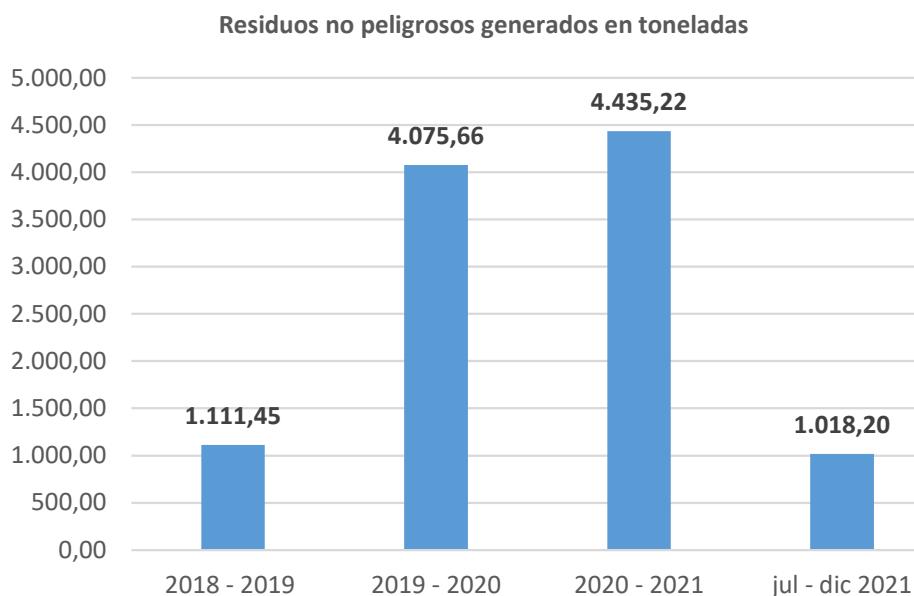
Residuos peligrosos generados en toneladas



	RESIDUOS PELIGROSOS (t)			
	2018 - 2019	2019 - 2020	2020 - 2021	jul-dic 2021
Reutilización	0,02	1,08	0,23	0,14
Reciclaje	13,42	10,51	7,41	6,50
Compostaje	0,00	0,00	0,00	0,00
Incineración	0,01	0,00	0,51	0,21
Almacenaje	1,14	0,00	1,32	1,40
Recuperación	0,07	0,05	0,11	7,54
Otros	0,12	0,51	0,01	0,00
Peso total	14,78	12,15	9,58	15,78

Los datos de residuos en España 2019/2020 se han modificado en este informe, con respecto al publicado la campaña anterior, debido a un error en los datos anteriores.

El volumen de residuos peligrosos recuperados en el periodo julio – diciembre 2021 es superior en proporción al periodo correspondiente 2020/2021 (teniendo en cuenta que la última campaña ha tenido una duración de 6 meses, en comparación a los 12 meses que tuvieron las anteriores) debido a que este año se ha tenido en consideración una sociedad más. Además, esta sociedad es una explotación agraria, por lo que ha incrementado la recuperación de desechos corresponde a envases vacíos de productos fitosanitarios.



**Residuos no peligrosos:** incluyen el plástico, papel y cartón, restos orgánicos, cristal y madera.

Los restos orgánicos de las sociedades de Sudáfrica no se tuvieron en cuenta para el cálculo del ejercicio 2018/2019, por lo que la cantidad final de residuos no peligrosos en esa campaña fue menor a la de las campañas posteriores, cuando se comenzó a registrar.

	RESIDUOS NO PELIGROSOS (t)			
	2018 - 2019	2019 - 2020	2020 - 2021	Jul-dic 2021
Reutilización	4,14	610,18	40,42	21,01
Reciclaje	812,43	3.009,42	3.866,19	651,35
Compostaje	188,00	0,00	520,30	341,00
Incineración	0,00	0,00	0,00	0,00
Almacenaje	84,40	442,00	0,20	0,20
Recuperación	0,00	0,00	0,00	1,12
Otros	22,48	14,06	8,11	3,52
Peso total	1.111,45	4.075,66	4.435,22	1.018,20

GRI 306-2

## Uso de energías renovables: placas solares.

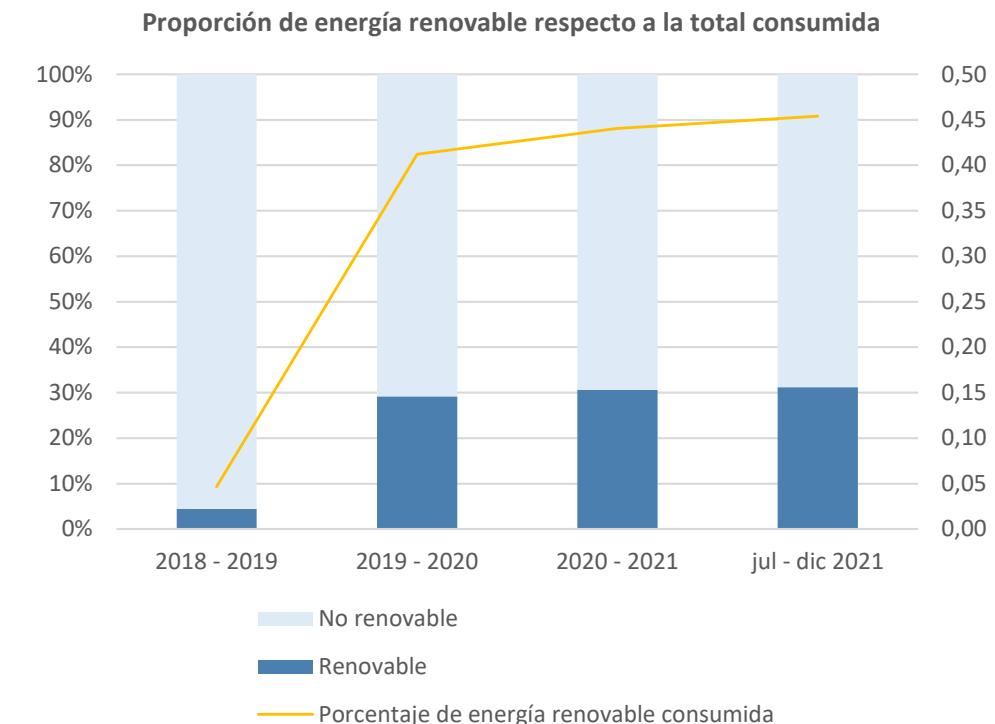
En SanLucar somos conscientes del impacto que el consumo de energía tiene sobre el medioambiente. Por eso, hemos decidido apostar por el uso de la energía solar en nuestras oficinas de Puzol (Valencia, España) y Ebreichsdorf (Austria). A través de la instalación de placas solares fotovoltaicas en la azotea de nuestras oficinas, las cuales aprovechan la energía solar, incrementamos la eficiencia energética, reduciendo el impacto medioambiental en comparación con otras fuentes de energía eléctricas más contaminantes.

La instalación de placas solares en Puzol cubre una superficie de 360m<sup>2</sup> y, un día con una radiación media, puede producir alrededor de 190 kWh, suponiendo un ahorro del 18% al 22,5% de la energía total consumida.

Por otro lado, nuestra oficina en Austria dispone de placas solares que cubren una superficie de 1400m<sup>2</sup> de la azotea, y que suple el 7% de la energía total consumida mediante una energía más limpia y renovable que otras fuentes de energía convencional.

Además, nuestras filiales priorizan, en medida de lo posible, a proveedores que usan fuentes de energía renovable para la generación de electricidad. En el siguiente gráfico se puede apreciar el porcentaje de energía renovable, con respecto a la energía total consumida, de las sociedades que se encuentran en España, Austria, Alemania, Ecuador, Sudáfrica y Túnez.

Como se puede observar en el gráfico, el porcentaje de energía renovable se mantiene casi constante desde 2018. Sin embargo, cabe destacar que hubo una modificación en la facturación de las empresas suministradoras para las sociedades ubicadas en España, siendo que anteriormente desglosaban el porcentaje de energía renovable consumida y esto ya no se realiza desde el 2019. En este cálculo, bajo energía renovable se ha tenido en cuenta, tanto la ener-



gía producida por nuestras placas solares en Austria y España, como la energía renovable de los países en los que las empresas suministradoras que desglosan este dato en su facturación o utilizan solamente energías renovables. Las empresas españolas y alemanas no desglosan esta información, por lo que no queda reflejada en este informe.

La instalación de paneles solares contribuye a aumentar la proporción de energía renovable en Austria y España, contribuyendo al Objetivo del Desarrollo Sostenible (ODS) 7: Energía Asequible y no Contaminante, y al ODS 11: Ciudades y Comunidades Sostenibles.

GRI 302-1

## 7.2 Hackaton innovation Action.

El Hackaton es una herramienta a través de la cual las organizaciones participantes observan una diversidad de soluciones innovadoras, viables y de aplicación real a los problemas planteados. Para SanLucar la innovación es clave para seguir desarrollándose y superando los nuevos retos que se van anteponiendo. Por eso este año hemos participado, junto con otras siete empresas, en la quinta edición de Hackaton Innova&acción Business Challenge, organizado por la Fundación Politécnica de la Comunidad Valenciana.

En septiembre de 2021, un centenar de jóvenes talentos, previamente seleccionados y agrupados en equipos de trabajo de alto rendimiento, se reunieron durante una maratón de 24 horas para encontrar soluciones a desafíos previamente presentados por las ocho empresas retadoras: ACR, Alnut, Hinojosa, Istobal, Navantia, Repsol, SanLucar y Verti. Los 96 jóvenes participantes trabajaron bajo la dirección de la organización y de mentores expertos en áreas de innovación y diferentes metodologías.

María Plasencia, Packing Innovation Manager en SanLucar, asistió como representante de SanLucar. A continuación, su testimonio, publicado en la nota de prensa por Innova&acción:

*»Poder compartir uno de nuestros retos con profesionales de toda índole capaces de ofrecernos nuevas perspectivas es sin duda el mayor valor de nuestra participación en el Hackathon. En SanLucar compartimos esta visión abierta de la innovación, donde el trabajo en equipo y las nuevas ideas resuelven de manera eficiente nuestro día a día y contribuyen significativamente a afianzar nuestro futuro.«*



## 7.3 European Water Scarcity Programme.

### El uso eficiente del agua en SanLucar.

La agricultura es un sector altamente dependiente del agua, y el cual ya se está enfrentando a problemas de sequía y escasez de agua. Actualmente, alrededor del 20% del territorio europeo está sufriendo algún tipo de estrés hídrico, presentando un gran desafío para el sector agroalimentario. Y en SanLucar esto es algo de lo que estamos muy concienciados.

Con el fin de proteger la naturaleza, nuestro partner más importante, y para anticiparnos a los efectos provocados por el cambio climático, invertimos en I+D con el objetivo de utilizar el agua de forma más eficiente y sostenible. Ya estamos aplicando algunas tecnologías innovadoras en nuestras fincas. Por un lado, con ayuda del Big Data, adaptamos el consumo de agua a las necesidades del cultivo. Esta técnica realiza un análisis meteorológico que predice las precipitaciones futuras con cierta exactitud, a la vez que anota los datos de la demanda del agua en cada momento del día para cada tipo cultivo y su zona. Toda esta información permite saber con una mayor exactitud la cantidad de agua que se necesita aportar, evitando el despilfarro de agua.

Por otro, en los cultivos de cítricos y tomates en nuestras fincas de Sudáfrica, Túnez y España, gracias a las sondas que utilizamos para calcular el contenido de humedad en los suelos, conseguimos un ahorro de agua de hasta un 50%. Además de esto, en Túnez reutilizamos el agua sobrante de los drenajes que las plantas no necesitan para nuevos riegos en nuestras plantaciones de tomates. También utilizamos cubiertas vegetales en nuestras fincas, en la medida de lo posible, para mantener la humedad en el suelo.



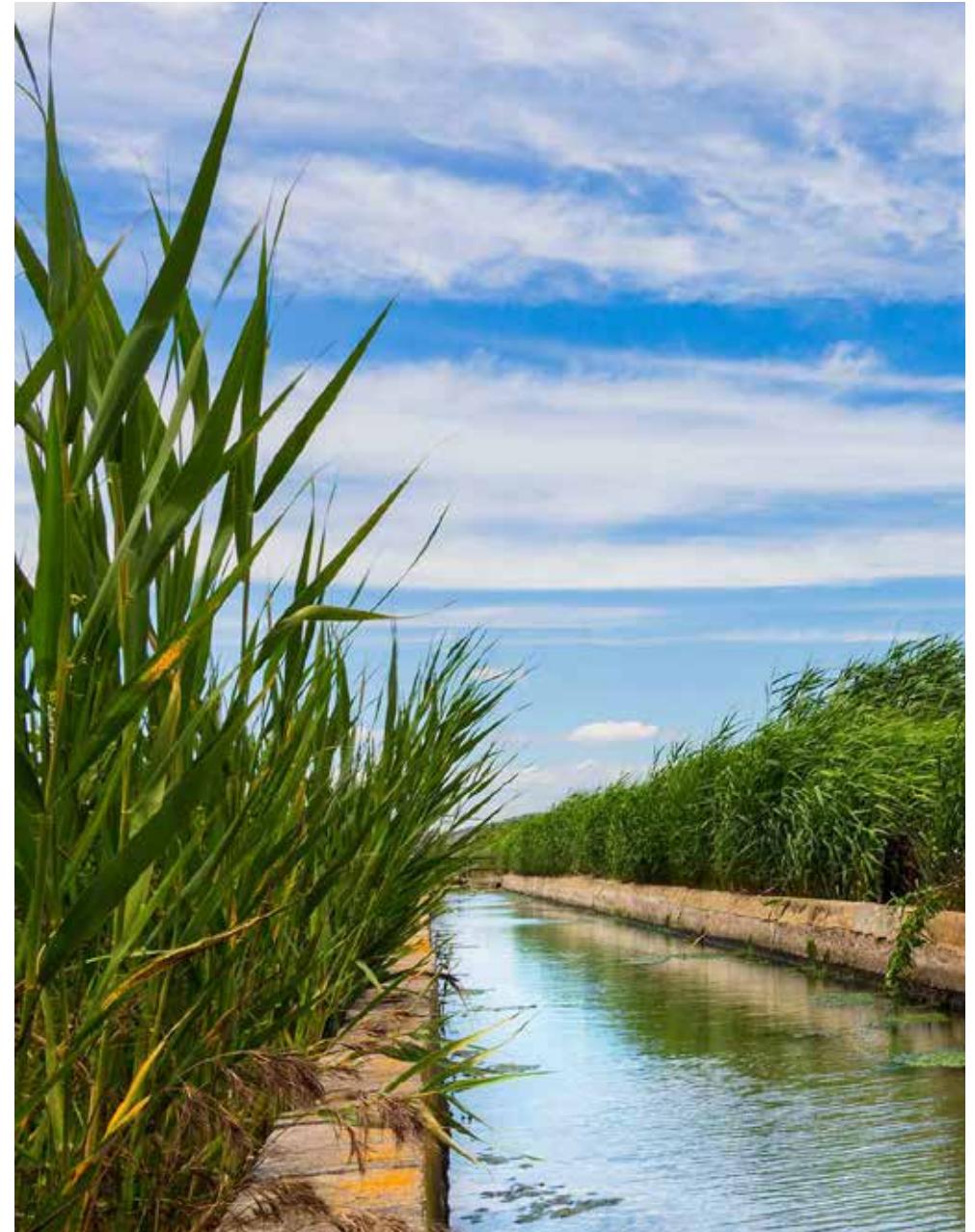
## **European Water Scarcity Programme.**

En 2021 SanLucar fue elegida para participar en el Water Scarcity Programme (Programa de escasez del agua), una iniciativa promovida por el Instituto Europeo de Innovación y tecnología (EIT por sus siglas en inglés) con el objetivo de combatir la escasez de agua en las regiones del sur de Europa y emprender el camino hacia un futuro más sostenible.

Esta iniciativa consiste en varias actividades, desde la investigación a la innovación y la educación, para juntar esfuerzos y encontrar soluciones adecuadas para combatir la escasez de agua en las regiones del sur de Europa, las que más sufren por esto, y emprender el camino hacia un futuro más sostenible. El objetivo a largo plazo del programa es facilitar la transición a una economía de ahorro de agua en toda la región y contribuir a reducir el consumo y despilfarro de agua.

SanLucar participa como empresa colaboradora para el reto sectorial de la agricultura y ha lanzado un desafío a 8 start-ups. El objetivo: buscar soluciones que contribuyan al uso eficiente del agua en los cultivos de la región de Murcia, una de las zonas mediterráneas que se ven más afectadas por el impacto creciente de las sequías.

En SanLucar, estamos comprometidos a promover la innovación y el desarrollo, y estar a la vanguardia de tecnologías innovadoras para aliviar el problema del agua.



A continuación, para dar más detalles sobre la gestión medioambiental de las fincas de SanLucar, hemos entrevistado brevemente a Fernando Bañón, Production Director en SanLucar.

**1. ¿Qué se entiende por agricultura 4.0? ¿Cómo está beneficiando a SanLucar?**

La agricultura 4.0 o agricultura de precisión consiste en llevar a cabo un conocimiento más detallado de la agricultura tanto en el ámbito agronómico como en el operacional, con ayuda de herramientas digitales. Algunos ejemplos dentro del ámbito agronómico serían ser conscientes del consumo de agua para regar solamente tanto como la planta necesita, o llevar a cabo planes de fertilización adaptados a las necesidades nutricionales de las plantas. Con respecto al ámbito operacional, te ayuda en obtener los costes diarios de tu plantación, realizar estimaciones de producción y poder compararlo luego con la producción real. Llevando la operación a una precisión mayor.

Estamos colaborando desde hace un año con una start-up externa, la cual ha desarrollado una aplicación agrícola en la cual estamos introduciendo todos los datos que se obtiene de los campos. Esto nos da una perspectiva más holística y permite sincronizar los procesos, entenderlos mejor y hacerlos por ende más eficientes. Actualmente nos estamos enfocando en una previsión más precisa de la cosecha de uva y tomate.

**2. ¿Qué herramientas y métodos de la agricultura 4.0 están ya implementadas dentro de SanLucar? ¿En qué fincas se han implementado herramientas tecnológicas?**

Dentro de la digitalización, existen cuatro ramas que son las más potentes (sensórica, visión artificial y robótica, data analytics y monitorización) y tres de las cuales ya hemos comenzado a implementar en varias de nuestras fincas. La rama de sensórica es una de las más avanzadas dentro de nuestra empresa, ya que tenemos muchas sondas en nuestros campos de Sudáfrica, Túnez y España.



**Nombre completo:**

Fernando Bañón

**Cargo:**

Production Director



La finca La Cinquième Saison, en Túnez, es el epicentro, ya que allí evaluamos muchos parámetros como la temperatura, el intercambio de gases, etc. En esta finca, se producen principalmente tomates, un cultivo con gran sensibilidad, y además al ser un invernadero es más fácil llevar a cabo un control más exhaustivo. Además de todo esto, tenemos estaciones meteorológicas en todas las plantaciones y sensores en todas las estaciones de empacado. La sensorización en campo nos permite además una mejor planificación del riego y previsión de plagas y enfermedades, apoyando nuestra estrategia de sostenibilidad.

También tenemos visión artificial en las procesadoras de campo para seleccionar el calibrado de las frutas, y utilizamos plataformas digitales que nos permiten tener toda la información disponible, como explicado anteriormente con plataformas de data analitics. Además, estamos haciendo pilotos de estimaciones del volumen de producción de kilos de fruta a partir de la captura de videos en campo con semanas de antelación, lo que nos permitiría incrementar la eficiencia de cosecha e incrementar la coordinación con la parte comercial.

Por último, mencionar que aún no tenemos demasiado dentro de la agricultura robótica, tenemos en marcha iniciativas para probar robots autónomos en nuestras fincas de España. No obstante, la madurez de estas tecnologías por la robustez necesaria para las condiciones de campo es aún algo limitada, aunque

esperamos que este ámbito vaya avanzando.

**3. ¿Cómo se gestiona todo el tratamiento de los datos obtenidos? Tras la obtención de los mismos ¿qué se hace después con ellos?**

De momento, lo que buscamos de la obtención de los datos con herramientas digitales es, por un lado, automatizar mucha de la información que actualmente se transcribe y gestiona a mano, para hacer los procesos más eficientes. Por el otro, disponer de la información de una forma más democrática para que todo el mundo tenga acceso a ella y se pueda ir mucho más al detalle con las operaciones, elaborando mejores diagnósticos. Sin embargo, aún no se ha definido en detalle hasta dónde van a llegar estos datos. La idea es que los responsables de producción tengan la información necesaria, y que pueda estar disponible para miembros de la dirección u otros departamentos a los que les pudiera ser útil, pero el objetivo principal es que esta información sea de fácil acceso para las personas responsables de la producción.

**4. ¿Cuál es el mayor reto de la agricultura 4.0? ¿Cuáles son los beneficios de utilizar la tecnología al servicio de la agricultura?**

Bajo mi punto de vista, existen dos retos principales. El primer y mayor reto es el change management; transmitir la importancia de la agricultura de precisión y demostrar que va a funcionar, solo hay que ser paciente en la puesta en marcha de los procesos. El segundo reto se encuentra en el estado de madurez de la tecnología, ya que, si ésta no está muy puesta a punto, puede afectar muchísimo a los procesos.

Los beneficios de la agricultura 4.0 son múltiples: desde la reducción de costes, ganar en agilidad de los procesos, profundidad de conocimiento, disponibilidad de información, facilidad en la toma de decisiones, optimización de los recursos, mejorar la sostenibilidad de los procesos y optimización de aportes energéticos, entre otros.



Gianni, Vito und  
Nicola Giuliano  
SanLucar Meisteranbauer

SanLucar

Taste the SUN ☺

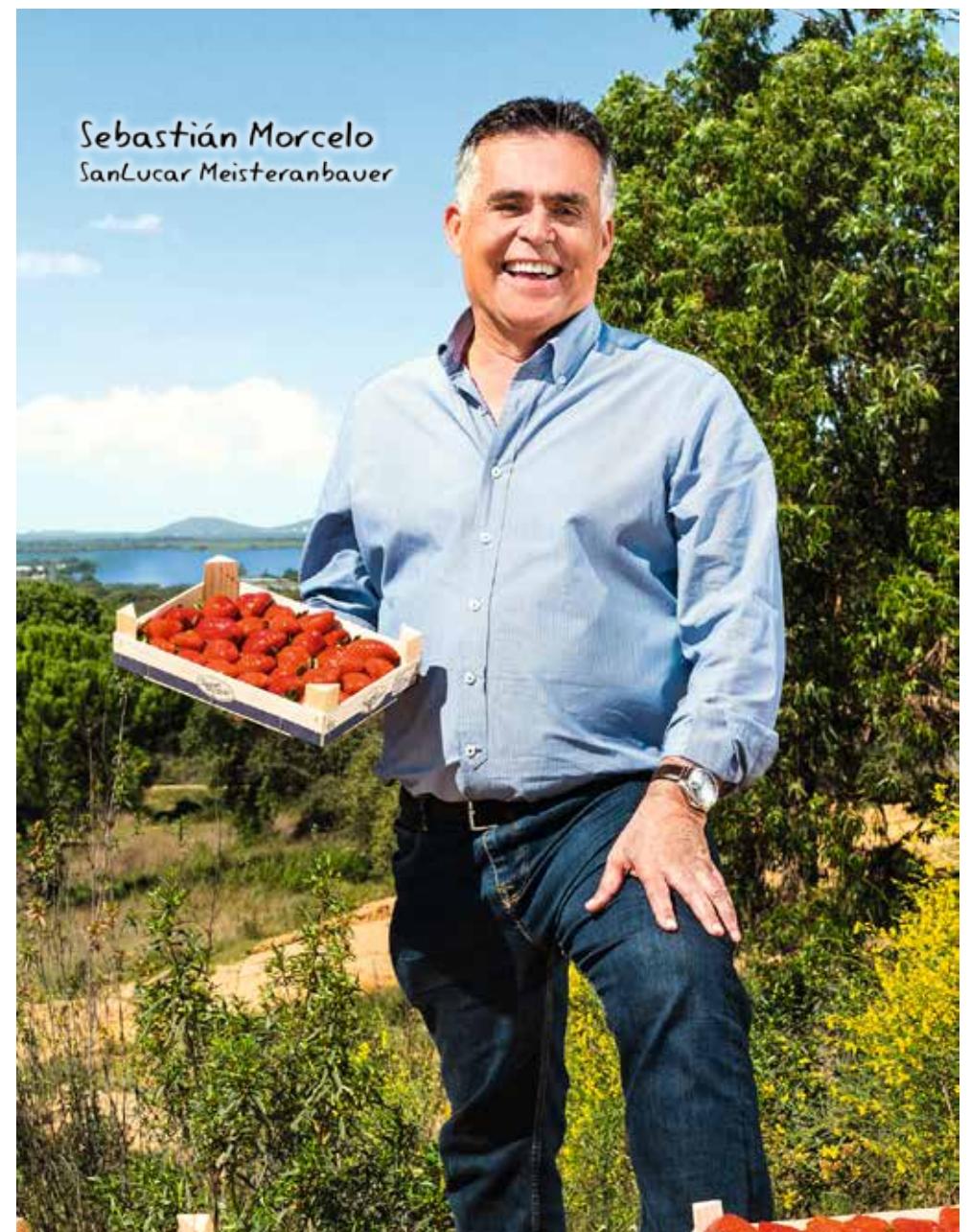
## 8. Proveedores y subcontratistas.

Para SanLucar es prioritario el respeto y el bienestar de los trabajadores, no solo del personal contratado por nuestra empresa, sino también de los proveedores y subcontratistas in-house con los que trabajamos. El monitoreo de los proveedores y su enfoque han cambiado mucho en los últimos 20 años, respondiendo a las exigencias legales, normas internacionales y expectativas de los consumidores. Por ello en SanLucar estamos optimizando y haciendo más efectiva nuestra gestión de los proveedores y subcontratistas. Las expectativas de un sistema de control de proveedores han pasado de estar enfocadas únicamente en la calidad y disponibilidad del producto, así como cumplir con estándares de higiene y los límites máximos permitidos de residuos, a tener certificaciones sociales y requisitos de cuidado medioambiental. Los gobiernos de distintos países están aprobando legislaciones para regular el monitoreo de las cadenas de valor, lo que conlleva una nueva revisión de los procesos, así como una adaptación de estos.

Por eso estamos trabajando para poner nuestro sistema de monitoreo de la cadena de valor a la vanguardia. Esto nos ayuda a asegurarnos de que el compromiso de nuestros proveedores y subcontratistas con los derechos humanos y la sostenibilidad se alinea con el nuestro.



GRI 407-1/408-1/409-1



Sebastián Morcelo  
SanLucar Meisteranbauer

## **8.1. Monitoreo de proveedores de fruta y verdura.**

Las actividades de SanLucar tienen lugar en diferentes partes del mundo, lo que implica terrenos, culturas y formas de trabajo muy diferentes las unas de las otras. Esto significa que gestionar los impactos sociales y medioambientales a lo largo de la cadena de valor puede ser todo un desafío. Por esto, en SanLucar hemos decidido asumir la responsabilidad de contribuir a reducir y mitigar estos impactos.

Este sistema evalúa tanto aspectos sociales como medioambientales, demostrando nuestro compromiso con los derechos humanos, los derechos de los trabajadores y el respeto al medioambiente. Además, con él nos queremos situar a la vanguardia de la legislación de debida diligencia en materia de derechos humanos y medioambientales a lo largo de la cadena de valor prevista a nivel europeo.



Los objetivos de este sistema de monitoreo son:

- Garantizar que nuestros colaboradores cumplan con los requisitos sociales y medioambientales exigidos
- Guiarles hacia la consecución de los requisitos que se desean alcanzar
- Contribuir con el objetivo de conseguir una cadena de valor justa, sostenible y transparente

Las primeras pruebas del sistema las comenzamos a poner en marcha con nuestros principales proveedores de fruta y verdura, incluyendo nuestras fincas en Ecuador, Sudáfrica y Túnez, a principios de este año. Posteriormente, evaluaremos la eficiencia de este sistema e introduciremos los cambios pertinentes para después implementar el sistema de monitoreo en todos nuestros proveedores de fruta y verdura. En este sistema, nuestros proveedores completan

una autoevaluación, teniendo en cuenta aspectos como la información general de la empresa, el trabajo voluntario y la protección de la infancia, las condiciones laborales, la salud y seguridad ocupacional, las prácticas de buen gobierno y el compromiso con el medioambiente. Una vez rellenada la autoevaluación, nuestro departamento de Responsabilidad Corporativa, verifica el resultado y categoriza al proveedor, teniendo en cuenta el riesgo del país según el informe de AMFORI. El resultado final categoriza al proveedor según riesgo alto, medio y bajo. A partir de este punto involucramos a los proveedores de forma activa y transparente a través de un informe de evaluación y la elaboración de un plan de acción, ya que apostamos por la mejora continua en colaboración.

Hasta el momento se ha comenzado a implementar este sistema de monitoreo con nuestros partners más cercanos de fruta y verdura, poco a poco se espera incluir a todos los proveedores con los que trabaja SanLucar. Para que este sistema de monitoreo sea robusto, eficiente, y se ajuste a las necesidades de cada sector, estamos en el proceso de crear un grupo de trabajo multi-área, formado por representantes de varios departamentos dentro de SanLucar. De esta manera nos aseguramos de que hay un intercambio de conocimientos de las diferentes disciplinas involucradas.

Confiamos en que el compromiso, tanto por parte de nuestros proveedores como por la nuestra por las buenas prácticas sociales y medioambientales a lo largo de toda la cadena de valor, sea la clave para avanzar juntos hacia una cadena de suministro transparente y sostenible.



## **8.2. Gestión de subcontratistas in-house.**

Nuestros proveedores y subcontratistas in-house son todos aquellos proveedores de servicios y subcontratas que realizan sus tareas en las oficinas de la sede central en Puzol, en nuestra finca de Huelva y en la plataforma logística que tenemos en Vall d'Uixò. Todos ellos firman el Código Ético de SanLucar y se comprometen a trabajar respetando todos los puntos incluidos en el mismo. Para cualquier consulta el Código Ético está disponible en la web [www.sanlucar.com](http://www.sanlucar.com).

En un primer paso se categoriza a los subcontratistas según la frecuencia con la que acuden y el tiempo permanencia en nuestras instalaciones. De esta forma, quedan ubicados en una escala de probabilidad de riesgo: a mayor frecuencia y mayor duración del trabajo en nuestras instalaciones consideramos que mayor es el riesgo de incumplimiento de alguno de los puntos de la norma SA8000. Los temas que se tratan en estos cuestionarios son los relativos a los requisitos de la norma SA8000: igualdad, proceso de contratación, condiciones laborales, etc.

Todo lo relativo a seguridad y salud lo gestiona directamente el departamento de Health&Safety de SanLucar Fruit S.L.U. (España)

Con todo esto obtenemos el riesgo real de que en una empresa que realiza trabajo presencialmente en las instalaciones anteriormente mencionadas, se produzcan incumplimientos en el estándar. A las empresas que no llegan a una puntuación máxima les realizamos recomendaciones para mejorar su gestión y, en caso de que lo necesiten, les ayudamos a desarrollar un plan de acción.





Taste the SUN ☺

## 9. Balance consolidado

## 9.1. Información contable y fiscal.

La información contable y fiscal detallada del Grupo y las diferentes sociedades, correspondiente al ejercicio de seis meses terminado el 31 de diciembre de 2021, se puede consultar en la Memoria de las cuentas anuales consolidadas.

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

### Aspectos contables.

Mamaritz es la sociedad dominante del Grupo Mamaritz, cuyas cuentas anuales consolidadas incorporan los estados financieros de las sociedades controladas por la misma, directa e indirectamente, al 31 de diciembre de cada ejercicio.

La aportación de beneficios consolidados de las sociedades que componen el Grupo, separado entre el resultado atribuible a la Sociedad Dominante y al resultado atribuible a los socios externos, durante el ejercicio de seis meses terminado el 31 de diciembre de 2021 es la siguiente:

Sociedades Dependientes	Sociedad Dominante	Socios Externos	Total
Mamaritz, S.L.U.	(61.401,28)	-	(61.401,28)
The Roetzer Family, S.L.U.	95.536,29	-	95.536,29
SanLucar Flowers, GbmH	(120.300,04)	-	(120.300,04)
SanLucar Fruit, S.L.U.	906.580,72	-	906.580,72
SanLucar Fruit France, S.A.R.L.	7.815,51	-	7.815,51
SanLucar Vertrieb Deutschland, GmbH. (antes SanLucar Fruit Import, GmbH.)	(531.668,12)	-	(531.668,12)
SanLucar Fruit Import Netherlands, B.V.	1.907.263,53	-	1.907.263,53
Consorcio SanLucar Group, S.L.	235,65	178,72	414,37
SanLucar Deutschland GmbH.	325.172,26	107.813,44	432.985,70
SanLucar Obst & Gemüse Handels, GmbH.	(360.548,04)	(346.408,90)	(706.956,94)
SanLucar Fruit To Go, GmbH	41.819,26	41.819,26	83.638,52
SanLucar Manufaktur, GmbH	(54.186,71)	(54.186,71)	(108.373,42)
Victoria Fruit Handels, GmbH.	318.289,92	318.289,92	636.579,84
SanLucar Italia, S.R.L.	(205.094,57)	-	(205.094,57)
Frutta Natura, S.R.L. (antes SanLucar Italia Berries, S.R.L.)	(155.682,56)	-	(155.682,56)
La Cinquième Saison, S.A.	398.157,37	382.543,35	780.700,72
Santa María Fruit, S.L.	37.897,70	36.411,52	74.309,22
SanLucar Tunisia, S.A.R.L.	43.744,39	-	43.744,39
SanLucar Services, S.A.R.L.	(14.456,08)	-	(14.456,08)
SanLucar Flor'alia, S.A.	(299.017,97)	-	(299.017,97)
SanLucar South Africa, (Pty), Ltd.	(3.718,09)	-	(3.718,09)
SanLucar South Africa Citrus Pty, Ltd.	(93.634,21)	(186.110,01)	(279.744,22)
SanLucar Ecuador, S.A.	(314.117,06)	-	(314.117,06)
Lexkingsa, S.A.	32.281,12	-	32.281,12
Quilziolli, S.A.	195.911,86	-	195.911,86
Les Perles du Desert, S.A.	(92.648,69)	-	(92.648,69)
SanLucar De Hoek (Pty), Ltd	(403.019,68)	(49.384,87)	(452.404,55)
Berry Selections, S.L.	-	-	-
Agrícola Dehesa de Baños, S.L.U. (antes Agrícola Uniqua, S.L.U.)	1.007.112,96	-	1.007.112,96
Shares Co. RH & SLServices, S.A.R.L.	(155.201,28)	-	(155.201,28)
SanLucar Morocco, S.A.R.L., Associe Unique	4.835,30	-	4.835,30
Looking4fruit, GmbH.	(1.636,94)	-	(1.636,94)
Uniqua Fruit, S.L.U. (antes Hortofrutícola Lucinala, S.L.U.)	111.870,72	-	111.870,72
<b>Total</b>	<b>2.568.193,24</b>	<b>250.965,72</b>	<b>2.819.158,96</b>

## Aspectos fiscales.

La carga fiscal soportada por cada una de las sociedades del Grupo por país con relación a su base imponible es la siguiente:

Sociedad del Grupo	BAI + Ajustes	GIS	%
<b>España</b>			
Mamaritz	(63.358,70)	16.880,17	-26,64%
The Roetzer Family	127.381,72	(31.845,43)	-25,00%
SanLucar Fruit	1.321.631,00	(368.865,41)	-27,91%
SanLucar Factory	-	-	0,00%
Consorcio SanLucar Group	414,37	-	0,00%
Berry Selections	-	-	0,00%
Santa María Fruit	(40.633,59)	114.942,81	
Agrícola Dehesa de Baños	1.342.817,28	(335.704,32)	-25,00%
Uniqua Fruit	149.160,96	(37.290,24)	-25,00%
<b>Francia</b>			
SanLucar Fruit France	7.815,51	-	0,00%
<b>Austria</b>			
SanLucar Obst&Gemüse	(938.272,04)	231.315,10	-24,65%
Fruit to Go	93.777,52	(10.139,00)	-10,81%
SanLucar Manufaktur	(108.373,38)	(0,04)	0,00%
Victoria Fruit Handels	868.683,55	(232.103,71)	-26,72%
<b>Italia</b>			
SL Italia	(205.066,79)	(27,78)	0,01%
Frutta Natura	(155.682,56)	-	0,00%
<b>Ecuador</b>			
SL Ecuador	(270.227,75)	(43.889,31)	16,24%
Lexkingsa	50.991,20	(18.710,08)	-36,69%
Quilziolli	195.911,86	-	0,00%

Sociedad del Grupo	BAI + Ajustes	GIS	%
<b>Sudáfrica</b>			
SanLucar South Africa	(3.718,09)	-	0,00%
SanLucar South Africa Citrus	(279.744,21)	-	0,00%
SanLucar DeHoek	(452.404,55)	-	0,00%
<b>Alemania</b>			
SanLucar Flowers, GmbH	(120.300,04)	-	0,00%
SanLucar Vertrieb Deutschland	1.341.983,56	33.611,30	2,50%
SanLucar Deutschland	583.022,11	(150.036,41)	-25,73%
Looking for Fruit	(1.636,93)	-	0,00%
<b>Marruecos</b>			
SL Morocco	5.445,74	(610,44)	-11,21%
<b>Holanda</b>			
SanLucar Fruit Import Netherlands	604.653,53	(604.653,00)	
<b>Total</b>	<b>4.380.197,89</b>	<b>(1.499.931,31)</b>	
<b>Cifras CCAACC Mamartiz</b>	<b>4.380.197,89</b>	<b>(1.499.931,31)</b>	

\* Se incluye el impuesto de sociedades devengado durante el ejercicio de seis meses terminado el 31 de diciembre de 2021

## 9.2. Subvenciones públicas recibidas.

De acuerdo con lo informado en la memoria consolidada, el movimiento habido en el epígrafe de subvenciones del estado de situación financiera consolidado durante el ejercicio de seis meses terminado el 31 de diciembre de 2021, y de los ejercicios anuales terminados el 30 de junio de 2021 y 2020, así como los resultados imputados al estado consolidado del resultado integral, se detallan a continuación (en euros):

### Ejercicio 2021

Organismo	Cuantía Inicial	Saldo Inicial	Adiciones netas del ejercicio	Traspasos a resultados	Saldo Final
Organismos tunecinos	1.732.242,30	754.027,78	98.625,39	(118.837,61)	733.815,56
Total	1.732.242,30	754.027,78	98.625,39	(118.837,61)	733.815,56

### Ejercicio 2020-2021

Organismo	Cuantía Inicial	Saldo Inicial	Adiciones netas del ejercicio	Traspasos a resultados	Saldo Final
Organismos tunecinos	1.732.242,30	730.185,73	181.317,67	(157.475,62)	754.027,78
Total	1.732.242,30	730.185,73	181.317,67	(157.475,62)	754.027,78

### Ejercicio 2019-2020

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

El importe registrado en el epígrafe “Imputación de subvenciones de inmovilizado no financiero y otras” de la cuenta de pérdidas y ganancias consolidada del ejercicio de seis meses terminado el 31 de diciembre de 2021 y de los ejercicios anuales terminados el 30 de junio de 2021 y 2020, asciende a 118.837,61, 157.475,62 euros y 157.071,42 euros, respectivamente.

En los ejercicios indicados, las subvenciones de capital más significativas recibidas por el Grupo provienen de las concedidas por organismos tunecinos a sociedades dependientes ubicadas en dicho país. A la fecha de cierre de ejercicio de seis meses terminado el 31 de diciembre de 2021 y a cierre de ejercicio anual terminados el 30 de junio de 2021 y 2020, el Grupo había cumplido con todos los requisitos necesarios para la percepción y disfrute de las subvenciones detalladas anteriormente.



## Anexo 1. Próximos pasos.

Estado compromisos Memoria de Sostenibilidad julio-diciembre 2021			
Acción	Objetivos a conseguir	Fecha prevista	Estado actual
Plan de Igualdad	Elaborada una nueva evaluación del plan actual.	junio 2021 - aplazado marzo 2023	En proceso
Cálculo del salario digno según metodología Anker	Implementada la metodología Anker para España y Ecuador.	junio 2022	Ver capítulo 5
Gestión de riesgos DDHH	Identificar y valorar los riesgos basados en los DDHH para el grupo, teniendo en cuenta la cadena de valor	diciembre 2024	Se han identificado los riesgos
Mapeo y diálogo Stakeholders	Identificar los stakeholders prioritarios para el grupo y parámetros de evaluación.	junio 2021 - aplazado diciembre 2023	Se han identificado los stakeholders y estamos en proceso de su valoración
Análisis materialidad	Desarrollar las encuestas y planificadas las reuniones para el análisis de materialidad.	diciembre 2024	Parado actualmente hasta que no se tenga finalizado el mapeo de Stakeholders
Revisión Código Ético	Revisado y actualizado del Código Ético del grupo.	enero 2021 - aplazado diciembre 2023	Parado actualmente debido a que se ha detectado la necesidad de realizar un Código de Conducta que complemente al Código Ético. Además se están revisando desde Dirección los valores de la empresa y todo ello tiene impacto en ambos Códigos. Se prevee tener el Código Ético para junio 2023
Evaluación y monitoreo de proveedores de fruta y verdura	Implementar un sistema de monitoreo de proveedores de fruta y verdura en la parte social y medioambiental efectivo y que cumpla con las legislaciones presentes y futuras	junio 2021 - aplazado enero 2023	En proceso
Código de Conducta	Complementar el Código Ético contemplando la revisión de los valores corporativos.	diciembre 2023	A la espera de la definición de los nuevos valores
Mejora de la comunicación interna	Implementación de un nuevo sistema que facilite la comunicación interna hacia los empleados.	diciembre 2023	Se ha definido el sistema y se prevee puesta en marcha en 2022

## Anexo 2. Certificados Grupo SanLucar.

Lugar y empresas	IFS Broker	IFS Wholesale/ Cash&Carry	QS	FSSC 22000	ISO22000	Operador Autorizado de Producto Ecológico	Bio-Handel	SA8000	Global GAP cadena de custodia	Global GAP	GRASP	Rainforest Alliance	SMETA	SIZA
<b>España</b>														
SanLucar Fruit S.L.U.	X	X				X		X	X	X	X			
Agrícola Dehesa de Baños, S.L.U.										X	X			
Santa María Fruit S.L.										X	X			
<b>Alemania</b>														
SanLucar Vertrieb Deutschland GmbH		X	X											
SanLucar Deutschland GmbH		X	X											
<b>Austria</b>														
SanLucar Obst & Gemüse handels GmbH				X	X		X							
Fruit To Go GmbH	X													
<b>Ecuador</b>														
Lexkingsa S.A.										X		X		
Quilziolli S.A.										X	X			
<b>Sudáfrica</b>														
SanLucar South Africa Citrus (Pty) Ltd										X				X
SanLucar De Hoek (Pty) Ltd										X				X
<b>Túnez</b>														
La Cinquième Saison S.A.										X			X	
Sanlucar Flor'Alia S.A.										X			X	

### Anexo 3. Superficie de fincas, almacenes y oficinas.

A continuación, se muestra la superficie total por país para las fincas, almacenes u oficinas que se tienen en consideración para el cálculo de los indicadores medioambientales.

Oficinas y almacenes	
País	Superficie (m <sup>2</sup> )
España	11.000
Alemania	10.466
Austria	1.153

Fincas	
País	Superficie (m <sup>2</sup> )
España	379,12
Alemania	163
Sudáfrica	521,98
Austria	87,79



## Anexo 4. Sociedades grupo.

Sociedades del Grupo	Sociedades participadas (finanzas)	Indicadores GRI reportados			
		Estándares Universales	Económicos	Ambientales	Sociales
<b>ESPAÑA</b>					
Mamaritz, S.L.U.	x	x			
The Roetzer Family, S.L.U.	x	x	x	x	x
SanLucar Fruit, S.L.U.	x	x	x	x	x
Consorcio SanLucar Group, S.L.	x	x			
Berry Selections, S.L.		x			
Santa María Fruit, S.L.	x	x		x	x
Uniqua Fruit, S.L.U.	x	x		x	x
Agrícola Dehesa de Baños, S.L.U.	x	x		x	x
<b>ALEMANIA</b>					
Looking for Fruit GmbH	x	x			
SanLucar Vertrieb Deutschland GmbH	x	x	x		x
SanLucar Deutschland GmbH	x	x	x	x	x
SanLucar Fruit & Juice GmbH		x			
SanLucar Flowers GmbH	x	x	x	x	x
<b>HOLANDA</b>					
SanLucar Fruit Import Netherlands BV	x	x			x
<b>ITALIA</b>					
SanLucar Italia, S.R.L.	x	x			x
Frutta Natura, S.R.L.	x	x			x
<b>AUSTRIA</b>					
SanLucar Obst&Gemüse GmbH	x	x	x		x
Fruit to Go, GmbH	x	x	x		x
Victoria Fruit Handels, GmbH	x	x	x		x
SanLucar Manuraktur GmbH	x	x	x	x	x
<b>FRANCIA</b>					
SanLucar Fruit France, S.A.R.L.	x	x			

## Anexo 4. Sociedades grupo.

Sociedades del Grupo	Sociedades participadas (finanzas)	Indicadores GRI reportados			
		Estándares Universales	Económicos	Ambientales	Sociales
<b>TÚNEZ</b>					
La Cinquième Saison, S.A.	X	X	X	X	X
Shares & Co RH & Services, S.A.R.L.	X	X			
Les Perles du Desert, S.A.	X	X	X	X	X
SanLucar Tunisie, S.A.R.L.	X	X	X	X	X
SanLucar Services, S.A.R.L.	X	X			
SanLucar Flor'alia, S.A.	X	X	X	X	X
<b>ECUADOR</b>					
SanLucar Ecuador, S.A.	X	X	X	X	X
Lexkingsa, S.A.	X	X	X	X	X
Quilziolli, S.A.	X	X	X	X	X
<b>MARRUECOS</b>					
SL Morocco, S.A.R.L.	X	X			X
<b>SUDÁFRICA</b>					
SanLucar South Africa, (Pty) Ltd	X	X	X	X	X
SanLucar South Africa Citrus (Pty) Ltd	X	X	X	X	X
SanLucar DeHoek (Pty) Ltd	X	X	X	X	X
SanLucar Patensie (Pty) Ltd		X			

## Anexo 5. Resumen indicadores GRI.

GRI Standards	ODS	Principios Pacto Mundial	Definición GRI Estándar	Resultado julio - diciembre 2021
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
102-2			Actividades, marcas, productos y servicios	<b>Ver capítulo 2.3</b>
102-3			Ubicación de la sede	Sede central: Serra Llarga 24, 46530 Puzol (Valencia, España)
102-4			Ubicación de las operaciones	<b>Ver capítulo 2.5</b>
102-5			Propiedad y forma jurídica	<b>Ver capítulo 2</b>
102-6			Mercados servidos	<b>Ver capítulo 2.5</b>
102-8	8 10	1,2,3,4, 5,6,10	Información sobre empleados y otros trabajadores	<b>Ver capítulo 5</b>
102-10			Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	<b>No ha habido cambios en la última campaña</b>
102-12		1,2	Iniciativas externas	<b>Ver capítulo 6</b>

<b>GRI Standards</b>	<b>ODS</b>	<b>Principios Pacto Mundial</b>	<b>Definición GRI Estándar</b>	<b>Resultado julio - diciembre 2021</b>
102-14			Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	<b>Ver Carta de renovación</b>
102-15			Una descripción de los principales impactos, riesgos y oportunidades	<b>Ver capítulos 2.6</b>
102-16	16		Descripción de los valores, principios, estándares y normas de conducta de la organización	<b>Ver Misión, Visión, Valores y Código Ético Capítulo 2.2 y 3.2</b>
102-17			Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	<b>Ver capítulo 5.7</b>
102-18			Estructura de gobernanza	<b>No ha habido cambios desde la última campaña</b>
102-23	16		Presidente del máximo órgano de gobierno	<b>Ver capítulo 2</b>
102-32			Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración	<b>Ver capítulo 2</b>
102-40			Lista de grupos de interés	<b>Ver capítulo 2.4</b>
102-41	8	1,2,3,4,5,6	Acuerdos de negociación colectiva	<b>Ver capítulo 3.4</b>
102-44			Temas y preocupaciones clave mencionados	El CIA (Comité de trabajadores) ha recibido los siguientes temas y preocupaciones: mejorar flexibilidad de teletrabajo, rango salariales, firma de correo, compensación trabajo en guardias, compensación de las horas extras, ajustar el sueldo en base al aumento IPC, nuevo organigrama de la empresa, entrenamientos funcionales en la empresa

GRI Standards	ODS	Principios Pacto Mundial	Definición GRI Estándar	Resultado julio - diciembre 2021
102-45			Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	<b>Ver capítulo 2.7</b>
102-50			Periodo objeto del informe	<b>1 julio 2021 - 31 diciembre 2021</b>
102-51			Fecha del último informe	<b>1 de julio 2020 - 30 de junio 2021</b>
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	<b>A lo largo de la Memoria de Sostenibilidad</b>
201-1	2 5 7 8 9	1,2,3,4,5, 6,7,8,9	Valor económico directo generado y distribuido	<b>Ver capítulo 9</b>
203-1	11 2 5 7 9	1,2,3,4,5, 6,7,8,9	Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	<b>Ver capítulo 6.2</b>
204-1	1 8	1,2,3,4,5,6	Proporción de gasto en proveedores locales	<b>Austria: 21,5%, Sudáfrica: 100%, Ecuador: 97% Alemania, Emiratos Árabes, España, Holanda, Italia, Marruecos y Túnez:</b> no se pueden mostrar por datos incompletos.

GRI Standards	ODS	Principios Pacto Mundial	Definición GRI Estándar	Resultado julio - diciembre 2021
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	<b>Ver capítulo 7.1</b>
303-1	6	1,2,7,8,9	Extracción de agua por fuente	<b>Ver capítulo 7.1</b>
304-1	15 14 6	1,2,7,8,9	Centros de operaciones en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas	Ninguna de nuestras superficies de producción se encuentra en zonas protegidas.
306-1	12 14 6	1,2,7,8,9	Vertido de aguas en función de su calidad y destino	<b>Ver capítulo 7.1</b>
306-2	12 3 6	1,2,3,4,5, 6,7,8,9,10	Residuos por tipo y método de eliminación	<b>Ver capítulo 7.1</b>
308-1		7,8,9	Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	Se está reestructurando el sistema de evaluación de proveedores y por ello no se disponen de datos

GRI Standards	ODS	Principios Pacto Mundial	Definición GRI Estándar	Resultado julio - diciembre 2021
401-1	10 5 8	1,2,3,4, 5,6,10	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	<b>Ver capítulo 5.0</b>
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.
401-3	5 8	1,2,3,4,5,6	Permiso parental	<b>Ver capítulo 5.5</b>
403-1	8	1,2,3,4,5,6	Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad	<b>Ver capítulos 3.4</b>
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	<b>Ver capítulos 5.3 y 5.4</b>
404-1	4 5 8	1,2,3,4,5,6	Promedio de horas de formación al año por empleado	<b>Ver capítulo 5.2</b>
405-1	5 8	1,2,3,4,5,6	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	<b>Ver capítulo 5.9</b>
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. <b>Ver capítulo 5.9</b>

GRI Standards	ODS	Principios Pacto Mundial	Definición GRI Estándar	Resultado julio - diciembre 2021
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	<b>Ver capítulos 3.4 y 8.0</b>
408-1	16 8	1,2,3,4, 5,6,10	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	<b>Ver capítulos 8.0</b>
409-1	8	1,2,3,4,5,6	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	<b>Ver capítulos 8.0</b>
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	<b>Ver capítulo 3.3</b>
412-2		Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos	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. 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.	<b>Ver capítulo 5.10</b>

GRI Standards	ODS	Principios Pacto Mundial	Definición GRI Estándar	Resultado julio - diciembre 2021
413-1		8,9	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	<b>Ver capítulo 6</b>
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	Se está reestructurando el sistema de evaluación de proveedores y por ello no se disponen de datos
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 ningun incumplimiento
417-1	12	7,8,9	Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios	100% de los productos están sujetos a la información requerida. Regulado, entre otras, por la norma y especificaciones de etiquetado UE 543/2011 o UNECE 2011 y UE 1169/2011. Además de por las certificaciones IFS, QS, ISO 9001 y la legislación vigente.
417-3	16	1,2,3,4, 5,6,10	Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing	No ha habido ningún incumplimiento.



Taste the SUN 