



Dalember Carbo und Víctor Icaza
SanLucar Pflücker



Taste the SUN 

SanLucar Ethikkodex

17.02.2026





Der Ethikkodex von SanLucar¹ basiert auf den Menschenrechten, den Prinzipien des Globalen Pakts der Vereinten Nationen, den internationalen Übereinkommen der IAO sowie den Anforderungen des Grundkodex der Ethical Trading Initiative (ETI) und der GRASP-Bewertung.

Dieser Kodex besteht aus 10 Ethikrichtlinien, die wir bei SanLucar erfüllen und welche die gemeinsamen Vereinbarungen mit unseren Partnern, Mitarbeitern, Anbauern und Kunden beschreiben.

Den Prinzipien geht ein Qualitätskonzept in drei Dimensionen voraus – ein geschmackvolles, sicheres und gesundes Produkt, den Schutz der Umwelt und den respektvollen Umgang mit den Personen. Der tägliche Einsatz von allen ermöglicht, dass der Konsument das beste Obst und Gemüse genießen kann.





1. Freiwillige Arbeit

Bei uns gibt es keine Zwangsarbeit, Versklavung, Schikane oder unfreiwillige Arbeit. Wir legen die Arbeitsbedingungen in Übereinstimmung mit allen gültigen Gesetzen des jeweiligen Landes fest.

- Artikel 29 (Zwangsarbeit) und 105 (Abschaffung der Zwangsarbeit) und Empfehlung 35 (mittelbaren Zwang zur Arbeit) der IAO.
- Grundsätze 1, 2 und 4 des Global Compacts der Vereinten Nationen.
- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte.



Ricardo Quiros
SanLucar Pflücker



2. Kinderschutz

Wir beschäftigen keine Kinder, die in ihrem Land noch der Schulpflicht unterliegen. Kinder können nur dann beschäftigt werden, wenn sie mindestens 15 Jahre alt sind und vollständig vor Ausbeutung, moralischen oder körperlichen Gefahren, sowie vor langfristigen Gesundheitsschäden geschützt sind. Es muss sichergestellt sein, dass ihre Ausbildung nicht unterbrochen wird. Außerdem motivieren wir junge Mitarbeiter dazu, weiterführende Schulen zu besuchen, Berufspraktika zu

absolvieren oder andere Bildungsprogramme wahrzunehmen.

- Artikel 138 und Empfehlung 146 (Mindestalter) der IAO.
- Artikel 182 der IAO (schlimmste Formen der Kinderarbeit).
- Grundsätze 1, 2 und 5 des Global Compacts.
- Kinderrechtskonvention der Vereinten Nationen.



3. Recht auf gemeinsame Versammlung und Verhandlung

Wir respektieren das Recht auf gemeinsame Versammlung und Verhandlung. Die Mitarbeiter haben das Recht, sich ohne Diskriminierung gesetzlich erlaubten Vereinigungen anzuschließen.

Wir haben eine offene Haltung gegenüber den Aktivitäten der Gewerkschaften oder Vereinigungen. Die Arbeitervertreter werden von uns nicht diskriminiert und müssen die Freiheit haben, ihre Vertreteraufgaben ausüben zu können. Damit sie ihre Aufgaben erfüllen

können, müssen sie Zugang zu allen Arbeitsbereichen haben.

- Artikel 87 der IAO (Gewerkschaftsfreiheit und Schutz der Vereinigungsfreiheit).
- Artikel 98 der IAO (Recht zum Beitritt zu einer Gewerkschaft und zur Tarifverhandlung).
- Artikel 135 der IAO (Vertreter der Arbeiter).
- Grundsatz 3 des Global Compacts.





4. Gleichheit

Indem wir unseren Mitarbeitern dieselben Möglichkeiten bieten, versichern wir, dass wir alle gleich behandeln. Personen mit denselben Fähigkeiten werden gleich behandelt, und es gibt keinerlei Diskriminierung bei Einstellungen oder Beförderungen.

Diskriminierung aufgrund von Rasse, sozialer oder nationaler Herkunft, Schicht, Abstammung, Religion, Behinderung, Geschlecht, sexueller Orientierung, familiärer Verantwortung, Familienstand, Mitgliedschaft einer Gewerkschaft, politischer Meinungen, Alter oder irgendeines weiteren Grundes, der Ursprung für Diskriminierung sein könnte, wird bei uns weder praktiziert noch unterstützt.

- Artikel 100 (Gehaltsgleichheit) und 190 (Gewalt und Belästigung) und Empfehlungen 90 (Gleiche Entlohnung) und 111 (Diskriminierung bei der Arbeit und Beschäftigung) der IAO.
- Grundsatz 6 des Global Compacts der Vereinten Nationen.
- Frauenkonvention der Vereinten Nationen.
- Rassendiskriminierungskonvention der Vereinten Nationen.
- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte.

Juan, Ricardo, Juan
y Maribel Poveda
SanLucar Meisteranbauer



5. Verantwortungsbewusste Arbeitsverträge

Wir legen das Arbeitsverhältnis in einem schriftlichen Arbeitsvertrag fest. Der Mitarbeiter erhält mindestens eine Kopie des Vertrags.

Wir orientieren uns am Employer Pays Principle: Kein Arbeitnehmer sollte für einen Arbeitsplatz bezahlen – die Kosten für die Einstellung sollten nicht vom Arbeitnehmer, sondern vom Arbeitgeber getragen werden.

Wir verlangen keine Aushändigung von Identitätsdokumenten der Mitarbeiter, und sie sind dazu berechtigt, das Arbeitsverhältnis mit angemessener Vorankündigung zu beenden, wenn sie dies möchten.

- Artikel 102 (soziale Sicherheit – Mindestrichtlinie) und Empfehlung 122 (Beschäftigungspolitik) der IAO.



Irmgard Hensen
SanLucar Meisteranbauerin



6. Legale und zusammenhängende Arbeitszeiten

Wir halten die Arbeitszeiten, Gehälter, Bezahlung von Überstunden und das Recht auf freie Tage, welche in der Gesetzgebung des jeweiligen Landes festgelegt sind ein. Wir verpflichten die Mitarbeiter nicht dazu regelmäßig mehr als 48 Stunden in der Woche zu arbeiten. Sie haben das Recht auf mindestens einen Ruhetag in der Woche.

Tatsache ist, dass häufig Überstunden in bestimmten Jahreszeiten oder Zeiträumen erforderlich sind, wobei diese Überstunden jedoch innerhalb eines bestimmten Rahmens freiwillig geleistet werden müssen und zwölf Stunden pro Woche nicht überschreiten dürfen.

- Artikel 1 der IAO über die Arbeitsstunden (Industrie) und Empfehlung 116 (Reduzierung der Arbeitszeit).

Elena Vega
SanLucar Pflückerin





7. Legale und adäquate Vergütung

Wir respektieren die legalen Mindeststandards für die Vergütung für eine normale Arbeitszeit. Wir informieren die Mitarbeiter auf eine verständliche und detaillierte Weise über die genaue Zusammensetzung ihrer Gehälter (Aufgliederung). Wir bezahlen die Gehälter pünktlich und verzeichnen Register

über die Mitarbeiterzahlungen. Unter keinen Umständen erlauben wir Lohnkürzungen, die nicht in der nationalen Gesetzgebung vorgesehen sind.

- Artikel 131 der IAO (Festlegung des Mindestlohns).

Guadalupe Navarro
und Carmen Lora
SanLucar Pflückerinnen





8. Sicherheit, Arbeitssicherheit und angemessene Arbeitsbedingungen

Wir stellen einen sicheren und hygienischen Arbeitsplatz zur Verfügung, damit dieser weder die Gesundheit noch die Sicherheit der Mitarbeiter gefährdet. Wir halten die anerkannten internationalen Sicherheits- und Gesundheitsstandards ein. Am Arbeitsplatz müssen sich Toiletten befinden, die in hygienisch einwandfreien Zustand sind und deren Benutzung nicht eingeschränkt ist.

Schlafstätten und Aufenthaltsräume für das Personal müssen sauber und in gutem Zustand gehalten werden; das heißt, sie müssen

eine geeignete Beleuchtung, gute Belüftung, Zugang zu Trinkwasser und Bäder in hygienisch einwandfreien Zustand besitzen.

- Artikel 155 der IAO und Empfehlung 164 (Sicherheit und Gesundheit der Arbeiter).
- Artikel 159 der IAO (Berufliche Wiedereingliederung und Beschäftigung von Behinderten).
- Artikel 183 der IAO (Schutz der Mutterschaft).
- Artikel 81 der IAO (Arbeitsinspektion)



Linda Flores
SanLucar Pflückerin



9. Verpflichtung zum Schutz der Umwelt

Bei SanLucar sind wir eine deutliche Verpflichtung eingegangen und bemühen uns Abfall, Umweltverschmutzung, sowie den unverantwortlichen Umgang mit natürlichen

Ressourcen durch konkrete Maßnahmen und Systeme zu vermeiden bzw. zu reduzieren.

- Grundsätze 7, 8 und 9 des Global Compacts der Vereinten Nationen.





10. Gute Führung und Kampf gegen Korruption

Seitens der Geschäftsleitung von SanLucar lehnen wir Bestechung, Erpressung und jede Form der Korruption ab, so wie dies in den gültigen internationalen Konventionen definiert ist.

- Grundsatz 10 des Global Compacts der Vereinten Nationen.

