Taste the SUN

# SanLucar Ethikkodex

Wir bei SanLucar[1] verfügen über einen Ethikkodex. Dieser hat vor allem die internationale Norm SA8000 zur Grundlage, auf deren Basis wir seit 2009 zertifiziert sind, sowie die Prinzipien des Global Compacts der Vereinten Nationen.

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) der IAO.
- Grundsätze 1, 2 und 4 des Global Compacts der Vereinten Nationen.
- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte.

## 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 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.

# 5. Verantwortungsbewusste Arbeitsverträge

Wir legen das Arbeitsverhältnis in einem schriftlichen Arbeitsvertrag fest. Der Mitarbeiter erhält mindestens eine Kopie des Vertrags. 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 der IAO (soziale Sicherheit – Mindestrichtlinie).

# 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).

# 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).

# 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).

# 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.

Aktualisierte Version des Ethikkodex vom 16. Dezember 2016

[1]SanLucar bezieht sich auf allen der SanLucar Unternehmensgruppe angehörenden Handelsgesellschaften, nämlich SanLucar Fruit S.L., SanLucar Factory S.L., SanLucar Brands S.L., SanLucar Investigación y Desarrollo S.L., Berry Selections S.L., Consorcio SanLucar Group S.L., SanLucar Fruit France SRL, SanLucar Deutschland GmbH, SanLucar Vertrieb Deutschland GmbH, Looking 4 Fruit GmbH, SanLucar Fruit Import Netherlands BV, SanLucar Obst & Gemüse Handels GmbH, Victoria Fruit Handels GmbH, Fruit To Go GmbH, La Cinquième Saison SA, SanLucar Tunisie SARL, SanLucar Services SARL, Les Perles Du Désert SA, SanLucar Flor'alia SA, SanLucar South Africa (Pty) Ltd, SanLucar South Africa Citrus (Pty) Ltd, SanLucar Patensie (Pty) Ltd, SanLucar De Hoek (Pty) Ltd, SanLucar Ecuador S.A., Quilziolli S.A., Lexkingsa S.A., Santa María Fruit S.L. und Sweet Agricola S.L.