

Verhaltenskodex für Lieferanten (Supplier Code of Conduct)

Port International GmbH

Stand: 01.12.2023

Inhaltsverzeichnis

Verhaltenskodex für Lieferanten	1
I. Geltungsbereich	3
II. Wie wird der Verhaltenskodex richtig angewendet.....	3
1. Keine Zwangsarbeit	4
2. Keine Kinderarbeit.....	4
3. Versammlungsfreiheit und das Recht auf Kollektivvereinbarungen	4
4. Keine Diskriminierung	5
5. Angemessene Löhne und Arbeitszeiten	5
6. Faire Rekrutierung und Verträge.....	5
7. Gesundheit- und Arbeitsschutz	6
8. Einsatz für den Schutz der Umwelt	6
9. Landnutzung	6
10. Umsetzungsbestimmungen/Auditierung	6

I. Geltungsbereich

Port International bekennt sich zu einer sozial und ökologisch nachhaltigen Unternehmensführung. Bei all unseren Mitarbeiter:innen erwarten wir, dass unsere unternehmerischen Grundsätze (Verhaltenskodex) zu ökologisch, sozial und ethisch fairem Handeln beachtet werden. Das gleiche erwarten wir auch von unseren Geschäftspartnern und Lieferanten. Im Rahmen einer nachhaltigen Zusammenarbeit möchten wir Sie daher bitten, die folgenden Grundsätze und Anforderungen des Verhaltenskodex für Lieferanten zu erfüllen. Diese Anforderungen sind auch an Ihre Unterauftragsnehmer weiterzuleiten. Alle Unterauftragsnehmer sind vertraglich zur Einhaltung der hier aufgeführten Standards und Regelungen zu verpflichten. Ein Verstoß gegen die Vorgaben kann zur Beendigung der Geschäftsbeziehungen einschließlich aller Liefervereinbarungen führen.

Der Verhaltenskodex für Lieferanten stützt sich auf die folgenden gesetzlichen Grundlagen und Leitlinien:

- [Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz \(LkSG\)](#)
- [OECD-Leitfaden für verantwortungsvolle landwirtschaftliche Lieferketten](#)
- [UN Guiding Principles on business and human rights](#)
- [ETI Base Code](#)
- [ILO Principles of work](#)
- [ILO Richtlinien für faire Anwerbung](#)

II. Wie wird der Verhaltenskodex richtig angewendet

Risikomanagement

Alle Lieferanten (evtl. Ausnahme Landwirtschaft) sind verpflichtet, die von ihren Geschäftstätigkeiten ausgehenden tatsächlichen und potenziellen menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken zu ermitteln, zu bewerten, zu mindern und zu verhüten. Die im Rahmen dieser Risikoanalyse ermittelten menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken sollten entsprechend ihrer Art und dem Ausmaß priorisiert und Präventions- bzw. Abhilfemaßnahmen definiert werden. Bei der Einrichtung des Risikomanagementsystems sollten Beschäftigte des Unternehmens und die Personen, die durch das wirtschaftliche Handeln des Unternehmens betroffen sein können, berücksichtigt werden. Risikobasiert sollten die Mitarbeitenden über die Durchführung einer solchen Risikoanalyse informiert, die entsprechenden Maßnahmen kommuniziert und bei Bedarf Schulungen der Mitarbeiter:innen durchgeführt werden. Die Analyse sollte mindestens einmal im Jahr oder anlassbezogen öfter durchgeführt werden.

Beschwerdemanagementsystem

Lieferanten sind verpflichtet, ein Beschwerdesystem im Unternehmen einzuführen, welches jederzeit frei zugänglich, transparent, verlässlich und gerecht ist sowie die Identität der meldenden Person wahrt und sie vor Benachteiligung schützt. Beschwerden können, falls gewünscht, anonym vorgebracht werden und unterliegen strenger Vertraulichkeit. Solche Beschwerdemechanismen können Abhilfe schaffen, wenn Betriebsabläufe, Geschäftsaktivitäten und/oder Verhaltensweisen Anderer zu negativen Auswirkungen und/oder Verstößen gegen unsere im vorliegenden Verhaltenskodex genannten Grundprinzipien geführt oder beigetragen haben.

Das Beschwerdesystem muss über einen funktionierenden Mechanismus für alle Mitarbeiter:innen, Einzelpersonen und Gemeinschaften, die von negativen Auswirkungen betroffen sein könnten, verfügen.

Der Beschwerdemechanismus von Port International ist auf der Website unter der Rubrik "[Feedback](#)" zu finden und steht in deutscher und englischer Sprache zur Verfügung. Alternativ kann der Beschwerdeausschuss auch telefonisch, per E-Mail oder per Post kontaktiert werden. Anonyme Beschwerden werden in vollem Umfang akzeptiert und streng vertraulich behandelt. Die Einsender von Beschwerden sind vor Kündigung, Vergeltungsmaßnahmen oder Drohungen als Folge der Nutzung des Beschwerdemechanismus geschützt.

1. Keine Zwangsarbeit

Jegliche Form von Zwangsarbeit, also Arbeit, für die sich die Person in Folge von Schuldknechtschaft oder Menschenhandel nicht freiwillig zur Verfügung gestellt hat, sowie Sklaverei, sklavenähnliche Praktiken, Leibeigenschaft oder andere Formen von Unterdrückung sind verboten. Jede Arbeit muss frei und ohne Androhung von Gewalt erfolgen. Die Arbeiter:innen werden nicht aufgefordert, einen „Pfand“ oder ihre Ausweisdokumente bei ihrem Arbeitgeber zu hinterlegen, und es ist ihnen freigestellt, ihren Arbeitgeber nach einer angemessenen Benachrichtigungsdauer, die mindestens den gesetzlichen Kündigungsfristen entspricht, zu verlassen.

2. Keine Kinderarbeit

Der Einsatz von Kinderarbeit ist verboten. Die Lieferanten sind angehalten, sich an die ILO-Normen 138 über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung und 182 zum Verbot und unverzüglichen Einführung von Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit zu halten. Wenn Kinder bei der Arbeit angetroffen werden, sollte dies dokumentiert und Maßnahmen ergriffen werden, um die Ursache zu finden und zukünftige Vorfälle zu verhindern.

3. Versammlungsfreiheit und das Recht auf Kollektivvereinbarungen

Arbeiter:innen haben ohne Ausnahme im gesetzlich zulässigen Rahmen das Recht sich zu versammeln, eine Gewerkschaft ihrer Wahl zu gründen und gemeinsam Tarifverhandlungen zu führen. Gegenüber den organisatorischen und anderen Aktivitäten von Gewerkschaften müssen die Lieferanten eine Haltung entsprechend den gesetzlichen Vorschriften einnehmen. Arbeitnehmervertreter:innen werden nicht diskriminiert und haben die Möglichkeit, ihre Funktion am Arbeitsplatz im gesetzlichen Rahmen ungehindert auszuüben. Wo durch die Gesetzgebung das Versammlungsrecht und das Recht auf Tarifverhandlung beschränkt wird, ermöglichen die Arbeitgeber eine Entwicklung gleichberechtigter Mittel für die Etablierung einer unabhängigen und freien Vertretung für die Arbeitnehmer:innen und behindern Verhandlungen durch diese entsprechend der gesetzlichen Vorgaben nicht.

4. Keine Diskriminierung

In allen Bereichen des Unternehmens und bei allen Entscheidungen ist jegliche Form von direkter oder indirekter Diskriminierung verboten. So darf niemand aufgrund von Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung, Schwangerschaft, Behinderung, Nationalität, ethnischer Herkunft, Hautfarbe, Religion oder Weltanschauung, politischer Überzeugung, sozialem Hintergrund oder Familienstand benachteiligt werden, sofern dies nicht in den Erfordernissen der Beschäftigung begründet ist. Die Gleichberechtigung und Gleichbehandlung von Saisonarbeiter:innen, Wanderarbeiter:innen und Minderheiten muss sichergestellt werden. Eine Ungleichbehandlung umfasst auch die Zahlung ungleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit. Die persönliche Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte jeder einzelnen Person werden respektiert.

Es ist dafür Sorge zu tragen, die Diskriminierung von Frauen zu beseitigen, ihre sinnvolle Beteiligung an Entscheidungs- und Führungsaufgaben zu ermöglichen, ihre berufliche Entwicklung und ihren Aufstieg zu sichern und ihnen den gleichberechtigten Zugang zu und die Kontrolle über natürliche Ressourcen, Betriebsmittel, Produktionsmittel, Beratungs- und Finanzdienstleistungen, Ausbildung, Märkte und Informationen zu erleichtern. Alle Formen der Geschlechteridentität sind zu unterstützen und weibliche, männliche, diverse oder anderweitig intersexuelle Menschen gleich zu behandeln.

5. Angemessene Löhne und Arbeitszeiten

Die Lieferanten sind verpflichtet, ihren Mitarbeiter:innen mindestens den nationalen gesetzlichen Mindestlohn oder den branchenüblichen Mindeststandard an Lohn zu zahlen, je nachdem, welcher Betrag höher ist. Außerdem streben die Lieferanten die Zahlung des existenzsichernden Lohnes an. Den Arbeitnehmer:innen sind dazu alle gesetzlich vorgeschriebenen Leistungen zu gewähren. Die Lieferanten haben sicherzustellen, dass die Arbeitnehmer:innen vollständige, leicht verständliche und regelmäßige schriftliche Informationen über die Zusammensetzung ihres Entgeltes erhalten und die Vergütung in einem nationalen Zahlungsmittel gezahlt wird. Lohnabzüge als Strafmaßnahme sind nur bei vertragswidrigem Verhalten im Rahmen vereinbarter Konventionalstrafen zulässig.

Die gesetzlichen Arbeitszeitenregelungen einschließlich Überstunden-, Pausen-, Ruhe- und Urlaubszeiten sowie bezahlte Krankheitstage und Elternzeit sind einzuhalten.

6. Faire Rekrutierung und Verträge

Dienstleistungen für die Anwerbung von Personal dürfen ausschließlich von offiziell zugelassenen Arbeitsvermittlern bezogen werden. Gemäß dem Employer-Pays-Prinzips müssen sämtliche Gebühren für die Einstellung von den Arbeitgebern getragen werden, sofern diese durch den Arbeitgeber beauftragt wurden. Die Einbehaltung von persönlichen Originaldokumenten der Arbeitnehmer:innen ist verboten.

Arbeitsverträge müssen in einer für die Arbeitnehmer:innen verständlichen Sprache verfasst sein. Sie müssen genaue Informationen über die Lohnhöhe sowie alle zusätzlichen Gebühren und Abzüge, sofern diese nicht gesetzlich oder vertraglich vereinbart sind, enthalten. Arbeitsverträge müssen für ihre Gültigkeit von Arbeitgeber und Arbeitnehmer:in unterzeichnet sein. Die Beendigung des

Arbeitsverhältnisses unter Beachtung der vertraglich vereinbarten Kündigungsfrist seitens der Arbeitnehmer:innen darf nicht mit finanziellen oder sonstigen Sanktionen, einschließlich der Eintragung in eine Schwarze Liste, für die Arbeitnehmer:innen oder ihre Familien bestraft werden.

7. Gesundheit- und Arbeitsschutz

Die Lieferanten stellen ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld zur Verfügung. Durch Einführung und Anwendung angemessener Arbeitssicherheitsmaßnahmen wird die notwendige Vorsorge gegen potenzielle, durch das Arbeitsumfeld verursachte Unfälle, Verletzungen und Erkrankungen der Mitarbeiter:innen getroffen. Zu den Mindestanforderungen zählen die Bereitstellung von Trinkwasser, adäquate Sanitäreinrichtungen, persönliche Schutzausrüstung, adäquate Arbeitszeitorganisation sowie angemessene Beleuchtung, Temperaturen und Belüftung. Zudem werden die Mitarbeiter:innen regelmäßig über die geltenden Gesundheits- und Arbeitssicherheitsvorschriften informiert und geschult. Arbeitsschutzbestimmungen bei Schwangerschaft und Mutterschutzrichtlinien sind unter Berücksichtigung von nationalen Vorgaben einzuhalten. Außerdem ist der Zugang zu geschlechtersensiblen Gesundheits- und Sicherheitsmaßnahmen, sofern gesetzlich vorgeschrieben, sicherzustellen.

Werden den Mitarbeiter:innen Unterkünfte zur Verfügung gestellt, müssen diese sauber und sicher sein sowie den Grundbedürfnissen der Menschen entsprechen.

8. Einsatz für den Schutz der Umwelt

Die Lieferanten setzen sich für die Vermeidung oder Verminderung von Abfällen und Umweltverschmutzungen ein und streben den Erhalt der natürlichen Ressourcen an.

9. Landnutzung

Es ist den Lieferanten untersagt, gegen geltendes Recht zu verstoßen, um Land, Wälder oder Gewässer zu erwerben oder zu bebauen, deren Nutzung die Lebensgrundlage von Personen sichert. Ebenso untersagt sind schädliche Einflüsse auf Boden, Gewässer und Luft, die die Grundlage für den Erhalt und die Produktion von Nahrung bilden, sowie sämtliche Aktivitäten, die zu Gesundheitsschäden führen können; dies sind z.B. Lärm, übermäßiger Wasserverbrauch sowie die Behinderung des Zugangs zu sauberem Trinkwasser und Sanitäreinrichtungen.

10. Umsetzungsbestimmungen/Auditierung

Mitarbeiter:innen oder von Port International beauftragte Unternehmen sind berechtigt zu prüfen, ob die Lieferanten die gestellten Anforderungen einhalten. Zu diesem Zweck sind diese Vertreter:innen berechtigt, innerhalb der Geschäftszeiten das Betriebsgelände und die Betriebseinrichtung zu besichtigen sowie Mitarbeiter:innen des Unternehmens zur Einhaltung des Verhaltenskodex zu befragen.