

# Código de conducta para proveedores

Port International GmbH

Fecha: 1 de diciembre de 2023

## Tabla de contenidos

<b>Código de conducta para proveedores</b> .....	1
I. Alcance .....	3
II. Cómo aplicar correctamente el código de conducta .....	3
1. No al trabajo forzado.....	4
2. No al trabajo infantil.....	4
3. Libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva .....	4
4. No a la discriminación .....	5
5. Salarios y horas de trabajo razonables.....	5
6. Contratación y contratos justos .....	5
7. Salud y seguridad en el trabajo .....	6
8. Compromiso con la protección del medio ambiente .....	6
9. Uso del suelo .....	6
10. Disposiciones de aplicación/auditoría.....	6

## I. Alcance

Port International se compromete a una gestión empresarial sostenible en términos sociales y ecológicos. Esperamos que todos nuestros empleados cumplan nuestros principios corporativos (código de conducta) relativos a una actuación justa en términos ecológicos, sociales y éticos. Lo mismo esperamos de nuestros socios comerciales y proveedores. Como parte de una cooperación sostenible, nos permitimos pedirle que cumpla los siguientes principios y requisitos del código de conducta para proveedores y que los transmita también a sus subcontratistas. Todos los subcontratistas están obligados contractualmente a cumplir las normas y reglamentos indicados en este documento. La violación de las especificaciones puede implicar la terminación de la relación comercial, incluidos todos los acuerdos de entrega.

El código de conducta para proveedores se basa en los siguientes principios y directrices legales:

- [Ley Alemana de Diligencia Debida en la Cadena de Suministro](#)
- [Guía OCDE-FAO para las cadenas de suministro responsable](#)
- [ONU Principios Rectores sobre empresas y derechos humanos](#)
- [Código Básico de ETI](#)
- [OIT principios y derechos fundamentales en el trabajo](#)
- [OIT principios generales y directrices para la contratación equitativa](#)

## II. Cómo aplicar correctamente el código de conducta

### **Gestión de riesgos**

Todos los proveedores (posiblemente con la excepción de los agricultores) están obligados a determinar, evaluar, reducir y prevenir los riesgos reales y potenciales para los derechos humanos y el medio ambiente derivados de sus actividades empresariales. Los riesgos para los derechos humanos y el medio ambiente identificados como parte de este análisis de riesgos deben priorizarse conforme a su naturaleza y alcance, y se deben definir medidas preventivas o correctoras. Al establecer el sistema de gestión de riesgos, se debe tener en cuenta a los empleados de la empresa y a las personas que puedan verse afectadas por las actividades económicas de la empresa. Los empleados deben ser informados, en base a los riesgos, de la realización de dicho análisis de riesgos, de las medidas correspondientes y, si es necesario, se debe realizar un entrenamiento a los empleados. El análisis debe realizarse al menos una vez al año o con mayor frecuencia si ocurren sucesos.

### **Sistema de gestión de quejas**

El proveedor está obligado a implantar en su empresa un sistema de gestión de quejas que sea accesible, transparente, fiable y justo, manteniendo la confidencialidad de la identidad de la persona que presenta la queja y ofreciendo así protección contra la discriminación. Las quejas pueden presentarse de forma anónima, si así se desea, y se tratan con la máxima confidencialidad. Estos mecanismos de reclamación pueden ofrecer una solución cuando las operaciones, las actividades empresariales y/o el comportamiento de otros hayan provocado o contribuido a provocar impactos adversos y/o violaciones de nuestros principios fundamentales establecidos en el presente código de conducta.

El sistema de quejas debe contar con un mecanismo operativo para todo el personal, así como todas las personas y las comunidades que puedan verse afectadas por impactos adversos.

El mecanismo de quejas de Port International se encuentra en la página web bajo la sección "Feedback" y está disponible en alemán e inglés. También puede ponerse en contacto con el comité de quejas por teléfono, correo electrónico o correo postal. Las quejas anónimas se aceptan sin reservas y se tratan con la más estricta confidencialidad. Los denunciantes están protegidos contra despidos, represalias o amenazas por haber utilizado el mecanismo de quejas.

## 1. No al trabajo forzado

Queda prohibida cualquier forma de trabajo forzado, es decir, trabajo para el que la persona no se ha ofrecido voluntariamente debido a la servidumbre por deudas o a tráfico de seres humanos, así como la esclavitud, las prácticas similares a la esclavitud, la servidumbre u otras formas de opresión. Todo trabajo debe realizarse libremente y sin amenazas de violencia. Los trabajadores no están obligados a dejar un "depósito" o entregar sus documentos de identificación a su empleador, y son libres de renunciar tras un preaviso razonable, que es, al menos, igual a los plazos legales de preaviso.

## 2. No al trabajo infantil

El uso de trabajo infantil está prohibido. El proveedor debe cumplir las normas 138 de la OIT sobre la edad mínima de admisión al empleo y 182 sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación. Si se encuentra a niños trabajando, debe documentarse y tomarse medidas para encontrar la causa y prevenir incidentes en el futuro.

## 3. Libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva

Los trabajadores, sin excepción, tienen derecho a reunirse y formar un sindicato de su elección y a negociar colectivamente dentro de los límites permitidos por la ley. El proveedor debe adoptar una actitud hacia las actividades organizativas y de otro tipo de sindicatos conforme a los requisitos legales. Los representantes de los trabajadores no deben ser discriminados y deben tener la oportunidad de ejercer su función en el lugar de trabajo sin obstáculos dentro del marco legal. Cuando la legislación restrinja el derecho de organización y de negociación colectiva, el empresario debe permitir el desarrollo de medios iguales para el establecimiento de una representación de los trabajadores independiente y libre y no debe impedir la negociación por parte de los trabajadores conforme a los requisitos legales.

## 4. No a la discriminación

Todas las áreas de la empresa, así como todas sus decisiones, deben estar libres de cualquier forma de discriminación directa o indirecta. Nadie puede estar en desventaja debido a su edad, sexo, orientación sexual, embarazo, discapacidad, nacionalidad, origen étnico, color de piel, religión o creencias, opinión política, origen social o estado civil, a menos que esté justificado por los requisitos del trabajo. Hay que asegurar la igualdad de derechos y de trato a los trabajadores, sean temporeros, migrantes y/o integrantes de grupos minoritarios. El trato desigual también incluye la remuneración desigual por un trabajo de igual valor. Se respetan la dignidad personal, la privacidad y los derechos personales de cada individuo.

Se debe eliminar la discriminación contra las mujeres, permitir su participación efectiva en la toma de decisiones y en las tareas de gestión, garantizar su desarrollo y avance profesional, y darles igualdad de acceso y control sobre los recursos naturales, los servicios públicos, los medios de producción, los servicios de consulta y finanza, la formación, los mercados y la información. Deben apoyarse todas las formas de identidad de género, y las personas femeninas, masculinas, diversas o intersexuales deben recibir el mismo trato.

## 5. Salarios y horas de trabajo razonables

El proveedor está obligado a pagar a sus empleados, por lo menos, el salario mínimo legal nacional o el salario mínimo estándar habitual en la industria, el que sea más alto. Además, el proveedor se esfuerza por pagar el salario digno. Asimismo, deberá conceder a los empleados todos los beneficios legalmente exigidos. El proveedor debe garantizar que los empleados reciban información completa, fácilmente comprensible y periódica por escrito sobre la composición de su remuneración y que ésta se pague en moneda nacional. Las deducciones salariales como medida sancionadora sólo son admisibles en caso de comportamiento contrario al contrato en el marco de las sanciones acordadas contractualmente y siempre dentro de lo permitido por la ley.

Deben respetarse las normas legales relativas a la jornada laboral, incluidas las horas extraordinarias, las pausas, los descansos y las vacaciones, así como los días de baja por enfermedad remunerados y la licencia maternal/paternal.

## 6. Contratación y contratos justos

Los servicios de contratación sólo pueden obtenerse de agencias de empleo autorizadas oficialmente. Todos los gastos de contratación deben correr a cargo del empleador, siempre que hayan sido encargados por éste. Está prohibido retener los documentos personales originales de los empleados.

Los contratos de empleo deben estar redactados en una lengua comprensible para los trabajadores. Deben contener información precisa sobre el salario, así como todas las tasas y deducciones

adicionales, a menos que estén acordadas por ley o por contrato. Para ser válidos, los contratos de empleo deben estar firmados por el empleador y el empleado. La rescisión de la relación laboral por parte del trabajador, respetando el plazo de preaviso acordado contractualmente, no debe penalizarse con sanciones económicas ni de cualquier otro tipo, siquiera con la inclusión del trabajador o su familia en una lista negra.

## 7. Salud y seguridad en el trabajo

El proveedor facilita un entorno de trabajo seguro y saludable. Mediante el establecimiento y la aplicación de medidas de seguridad laboral adecuadas, se toman las precauciones necesarias contra posibles accidentes, lesiones y enfermedades de los empleados causados por las actividades relacionadas. Los requisitos mínimos incluyen la provisión de agua potable, instalaciones sanitarias adecuadas, equipos de protección personal, organización adecuada de las horas de trabajo, así como iluminación, control de temperatura y ventilación apropiados. Además, se les informa y capacita periódicamente a los empleados sobre las normas aplicables de salud y seguridad. Deben cumplirse las normas de salud y seguridad en el trabajo aplicables en caso de embarazo y las directrices de protección de la maternidad, teniendo en cuenta los requisitos nacionales. Además, se debe garantizar el acceso a medidas sanitarias y de seguridad que tengan en cuenta la dimensión de género, según sea exigido por la ley.

Si se facilita alojamiento a los empleados, debe estar limpio, ser seguro y satisfacer las necesidades básicas de las personas.

## 8. Compromiso con la protección del medio ambiente

El proveedor se compromete a evitar o reducir los residuos y la contaminación ambiental, así como se esfuerzan a conservar los recursos naturales.

## 9. Uso del suelo

Se prohíbe al proveedor violar la legislación aplicable para adquirir o desarrollar terrenos, bosques o masas de agua cuyo uso asegure la base de vida de otras personas. Están prohibidas otras influencias nocivas sobre el suelo, el agua o el aire que perjudiquen significativamente la base para la recepción y producción de alimentos, así como la contaminación acústica, el consumo excesivo de agua o la prevención del acceso a agua potable e instalaciones sanitarias, que podrían dañar la salud de las personas.

## 10. Disposiciones de aplicación/auditoría

Los empleados u otras empresas comisionadas por Port International tienen el derecho a comprobar si el proveedor cumple los requisitos. Para ello, estos representantes tienen el derecho a visitar los locales y las instalaciones de la empresa del proveedor durante el horario laboral y a preguntar a los empleados del proveedor sobre el cumplimiento del código de conducta.