

CÓDIGO DE CONDUCTA PARA PROVEEDORES



Versión española

Estado a fecha de: 10/02/2026

INHALTSVERZEICHNIS

- 1 Preámbulo 1
- 2 Compromisos para proteger los derechos humanos y el medio ambiente..... 2
- 3 Catálogo de Criterios de Bienes Protegidos 8
- 4 Reconocimiento y acuerdo 17

1 PREÁMBULO

Port International está comprometida con una gobernanza corporativa sostenible en términos sociales y ecológicos. Esperamos de todos nuestros empleados que se adhieran a nuestros principios corporativos de comportamiento ecológico, social y éticamente justo. Lo mismo esperamos de nuestros socios comerciales y proveedores. Además, estamos determinados a optimizar continuamente nuestras actividades empresariales y nuestros productos en términos de sostenibilidad y solicitamos a nuestros proveedores que contribuyan a ello como parte de un enfoque holístico. Este Código de Conducta para Proveedores de Port International GmbH (en lo sucesivo, «CoC») sirve de base para la aplicación conjunta y efectiva de estos principios.

El CoC define las expectativas de Port International GmbH con respecto a la protección de los derechos humanos y la protección del medio ambiente en la cadena de suministro, que usted como proveedor debe observar y cumplir en las transacciones comerciales con empresas de Port International GmbH. Las empresas de Port International GmbH en el sentido de este CoC son todas las empresas en las que Port International GmbH tiene una participación directa o indirecta de al menos el 50%.

El CoC tiene en cuenta el cumplimiento de los requisitos legales y de los clientes. Al incorporar el CoC en la relación comercial con sus proveedores, Port International GmbH cumple con su responsabilidad de integrar su estrategia de derechos humanos en los procesos de adquisición. Este CoC constituye la base necesaria para una colaboración cooperativa y adecuada en la cadena de suministro con el fin de proteger los derechos humanos y el medio ambiente.

Las siguientes disposiciones son vinculantes para la cooperación entre las empresas de Port International GmbH y sus proveedores. El CoC se aplicará mientras los proveedores mantengan una relación comercial con una o más empresas de Port International GmbH.

Se aclara que el cumplimiento de los requisitos de este CoC no exime a los proveedores de la obligación de cumplir cualesquiera otros requisitos que se deriven para ellos de las disposiciones legales aplicables pertinentes.

Descargo de responsabilidad: Por razones de legibilidad, se omite el uso simultáneo de las formas lingüísticas masculino, femenino y diverso (m/f/d). Todas las designaciones personales se aplican por igual a todos los géneros.

2 COMPROMISOS PARA PROTEGER LOS DERECHOS HUMANOS Y EL MEDIO AMBIENTE

2.1 INFORMACIÓN GENERAL SOBRE LA COOPERACIÓN ENTRE LAS EMPRESAS DE PORT INTERNATIONAL GMBH Y SUS PROVEEDORES

Las empresas de Port International GmbH esperan que sus proveedores no infrinjan los bienes protegidos enumerados en el catálogo de la sección 3 del presente CoC (en lo sucesivo, «bienes protegidos de los derechos humanos y del medio ambiente»). Los proveedores se comprometen a proteger los bienes protegidos de los derechos humanos y del medio ambiente en su propio ámbito empresarial y a cumplir los requisitos de este CoC.

Los proveedores también se comprometen a comunicar los principios de este CoC y las obligaciones resultantes a sus proveedores de forma adecuada y a imponerles obligaciones suficientes para evitar violaciones de los derechos humanos y de la protección medioambiental en la cadena de suministro en sentido amplio. Deben garantizar que los requisitos se aplican adecuadamente y controlarlos según el riesgo.

Los proveedores deben informar a sus empleados sobre el contenido de este CoC e impartir formación en caso necesario. Lo mismo se aplica a la formación general en materia de derechos humanos y de protección del medio ambiente.

Si los proveedores opinan que no pueden cumplir un requisito de este CoC sin violar las disposiciones legales aplicables pertinentes, deben informar a Port International GmbH inmediatamente (sustainability@port-international.com).

También se solicita a los proveedores que informen a Port International GmbH si sus prácticas de adquisición y compra tienen un impacto negativo sobre los derechos humanos o los aspectos medioambientales en relación con los productos fabricados para Port International GmbH.

La aplicación de los requisitos establecidos en el presente CoC queda a discreción del proveedor. En aras de una protección eficaz de los derechos humanos y del medio ambiente, Port International GmbH espera que los proveedores analicen los riesgos existentes de conformidad con los requisitos legales vigentes y que apliquen sistemas de gestión adecuados, asignen claramente las responsabilidades y proporcionen capacidades de personal suficientes. La idoneidad depende en particular del tamaño, el sector y la posición del proveedor en la cadena de suministro. Los proveedores deben identificar los impactos de sus actividades empresariales sobre los derechos humanos y el medio ambiente y abordar de forma adecuada y verificable cualquier riesgo y/o violación identificados.

Todas las medidas y obligaciones establecidas en el presente CoC se aplicarán, en la medida de lo posible, tras consultar con los proveedores y siempre de conformidad con sus intereses legítimos (incluidos, si procede, los intereses de sus proveedores), los derechos de los empleados, la protección de datos y la protección de secretos comerciales.

2.2 OBLIGACIONES GENERALES Y AMPLIADAS DE COOPERACIÓN BASADAS EN GRUPOS DE PROVEEDORES

Port International GmbH define grupos de proveedores sobre la base de su propio análisis de riesgos, la intensidad del negocio, el tamaño de la empresa y otros factores. Mientras que las obligaciones generales de cooperación son obligatorias para todos los proveedores de Port International GmbH, las obligaciones

ampliadas de cooperación sólo se aplican a determinados grupos de proveedores. Las obligaciones ampliadas de cooperación están claramente identificadas como tales en los apartados «b»). Todas las obligaciones de cooperación no enumeradas en el apartado «b») se consideran automáticamente obligaciones generales de cooperación. Las empresas de Port International GmbH comunicarán explícitamente a los proveedores si les afectan determinadas obligaciones ampliadas de cooperación.

2.3 OBLIGACIÓN DE DENUNCIAR LAS VIOLACIONES DE LOS DERECHOS HUMANOS Y DE PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE

Los proveedores están obligados a informar inmediatamente de cualquier violación grave de los derechos humanos y de protección del medio ambiente enumerados en este CoC. Esto incluye también la sospecha justificada o la inminencia previsible de violaciones graves. Para una mejor orientación, todas las violaciones graves categorizadas como notificables se enumeran en el «Esquema de Evaluación de Violaciones Graves», cuya versión actual está disponible en la página web de Port International GmbH¹. La denuncia debe realizarse a través del Canal de Confianza de Port: <https://port-international-trust-channel.integrityline.app/?lang=en>

2.4 OBLIGACIONES DE INFORMACIÓN PARA EL ANÁLISIS DE RIESGOS DE PORT INTERNATIONAL GMBH

Los proveedores son conscientes de que las empresas de Port International GmbH están obligadas a medir adecuadamente los riesgos en su cadena de suministro. A solicitud de una empresa de Port International GmbH, los proveedores facilitarán inmediatamente toda la información que Port International GmbH, sus clientes o terceros encargados por Port International GmbH a tal efecto requieran para llevar a cabo un análisis de riesgos en relación con los proveedores (incluyendo repetidamente, en caso necesario). Si es necesario en casos individuales, los proveedores también tolerarán que empleados o representantes autorizados de Port International GmbH o de sus clientes inspeccionen las instalaciones del proveedor con el mismo fin. Deberá posibilitarse el contacto directo y confidencial con los trabajadores, los representantes de los empleados y otras partes interesadas locales.

2.4 a) Obligaciones de información ampliadas (solo para determinados proveedores):

Dependiendo de la intensidad del negocio y del contexto, Port International GmbH se reserva el derecho de exigir a sus proveedores la presentación periódica de informes de sostenibilidad. Dichos informes tienen en cuenta las capacidades de los proveedores y pueden limitarse a temas de sostenibilidad individuales o incluir una norma de información elegida por los proveedores. Los proveedores deben garantizar en todo momento que toda la información facilitada en el marco de los informes de sostenibilidad pueda verificarse previa solicitud.

Port International GmbH, en acuerdo con sus socios comerciales, realiza Análisis del Ciclo de Vida para determinar la huella medioambiental. Los datos recopilados para este fin se tratarán siempre de forma confidencial y deberán ser verificables en todo momento. Port International GmbH ayuda a los proveedores participantes a subsanar gradualmente las lagunas de datos existentes.

2.5 MEDIDAS PREVENTIVAS PARA PROVEEDORES

Si una empresa de Port International GmbH identifica un riesgo en relación con las actividades comerciales del proveedor, los proveedores están obligados a tomar las medidas preventivas adecuadas relativas a los

¹ [Supplier Code of conduct - Port International](#)

bienes de protección de los derechos humanos y/o del medio ambiente a los que se refiera el riesgo a solicitud de una empresa de Port International GmbH y a proporcionar pruebas de estas medidas.

Si es necesario en casos individuales, los proveedores tolerarán que los empleados de Port International GmbH, sus clientes o terceros independientes realicen las inspecciones apropiadas en todas las instalaciones comerciales de los proveedores potencialmente afectadas por el riesgo e inspeccionen los documentos de los proveedores relevantes para el riesgo. Si un nuevo análisis del riesgo revela una situación de riesgo sustancialmente modificada o significativamente ampliada, se aplicarán de nuevo las obligaciones mencionadas anteriormente.

Si los proveedores identifican un riesgo por sí mismos, deben tomar las medidas preventivas adecuadas de forma independiente y sin que se les solicite.

2.5 a) Obligaciones de cooperación ampliadas en medidas preventivas (solo para determinados proveedores)

Dependiendo de la intensidad del negocio y del contexto, Port International GmbH se reserva el derecho de impartir cursos de formación o perfeccionamiento sobre temas específicos, a los que los empleados afectados del proveedor deben asistir.

2.6 MEDIDAS CORRECTIVAS PARA PROVEEDORES

Si se ha violado o está a punto de violarse un derecho relativo a los derechos humanos o a la protección del medio ambiente en las actividades comerciales del proveedor, éste estará obligado a informar de esta circunstancia conforme al apartado 2.3 y a adoptar las medidas correctivas adecuadas para evitar o terminar la violación o para minimizar el alcance de la misma. Facilitará a Port International GmbH pruebas de las medidas que haya adoptado al respecto.

Si la naturaleza de la violación es tal que no todas las medidas pueden tomarse o hacerse efectivas inmediatamente, los proveedores prepararán y presentarán inmediatamente a Port International GmbH un concepto basado en un análisis accesible de la causa raíz y un calendario concreto para las medidas pendientes («Plan de Acción Correctiva»). Port International GmbH prestará un apoyo razonable a los proveedores en la preparación del Plan de Acción Correctiva si así lo solicitan.

Los proveedores revisarán la eficacia de todas las medidas tomadas por ellos de acuerdo con esta sección 2.6 de nuevo un año después y de forma ad hoc; si es necesario, ajustarán las medidas de forma adecuada. Informarán de ello a Port International GmbH por separado o como parte de un formato de informe predefinido de conformidad con el apartado 2.4 b).

Sin perjuicio de sus demás derechos, cada empresa de Port International GmbH tiene derecho a suspender la relación comercial con los proveedores hasta que éstos hayan cumplido de forma demostrable con sus obligaciones.

2.7 MEDIDAS PREVENTIVAS EN LA CADENA DE SUMINISTRO DE LOS PROVEEDORES

Los proveedores harán todo lo posible por establecer medidas preventivas adecuadas para garantizar el cumplimiento de las normas de derechos humanos y protección del medio ambiente entre sus proveedores, como la ejecución de controles adecuados durante el horario laboral normal y previo aviso con una antelación razonable por parte de empleados de Port International GmbH o terceros independientes, el apoyo en la prevención y evitación de un riesgo o la implementación de iniciativas sectoriales o intersectoriales adecuadas.

Port International GmbH se reserva el derecho de bloquear a determinados proveedores sobre la base de los riesgos sociales y ecológicos identificados. Esto puede realizarse mediante listas positivas y negativas (listas blancas y negras), que se comunican a los proveedores con antelación. Los proveedores están obligados a adquirir las mercancías vendidas a las empresas de Port International GmbH exclusivamente del grupo de proveedores definido por estas listas. Cualquier desviación deberá acordarse previamente con las empresas de Port International GmbH. La definición de dichas listas no exime a los proveedores de su obligación del informe GGN conforme al apartado 1.2 de la Declaración de Calidad del Proveedor.

Los proveedores tolerarán que las empresas de Port International GmbH, con su implicación, se pongan en contacto directo con sus proveedores para aplicar sus propias medidas de prevención, por ejemplo, solicitando una conexión en las plataformas correspondientes como EcoVadis o Sedex. Los demás canales de comunicación no se verán afectados por ello.

2.8 MEDIDAS CORRECTIVAS EN LA CADENA DE SUMINISTRO DE LOS PROVEEDORES

Si existen indicios reales de que puede haberse producido una violación grave, tal y como se define en el «Esquema de Evaluación de Violaciones Graves», en la cadena de suministro ascendente de los proveedores (es decir, en un proveedor directo o indirecto de los proveedores) o si se ha producido dicha violación grave, los proveedores están obligados a informar de esta circunstancia a Port International GmbH de conformidad con el apartado 2.3.

A petición de una empresa de Port International GmbH, los proveedores obtendrán inmediatamente toda la información requerida por Port International GmbH, sus clientes o terceros encargados por Port International GmbH para este fin (incluso repetidamente, si fuera necesario).

Los proveedores apoyarán a Port International GmbH en la medida de sus posibilidades en la creación y aplicación de un concepto para prevenir, terminar o minimizar los riesgos o infracciones. Los proveedores garantizarán, en particular, la cooperación de sus proveedores directos o trabajarán para conseguir la cooperación necesaria en la cadena de suministro más amplia y harán todo lo posible para garantizar que los proveedores adopten inmediatamente las medidas correctivas adecuadas previstas en el concepto análogo al procedimiento descrito en el apartado 2.6. Los proveedores facilitarán a Port International GmbH pruebas de las medidas correctivas adoptadas si se les solicita.

Los proveedores se esforzarán en lo posible por garantizar, mediante acuerdos adecuados con sus proveedores directos, que puedan cumplir en todo momento las obligaciones que les impone el presente apartado 2.8 (es decir, que reciban inmediatamente la información requerida en caso necesario, que sus proveedores directos e indirectos toleren las inspecciones mencionadas y que acepten y apliquen las medidas preventivas mencionadas). En caso de que los proveedores de la cadena de suministro ascendente de los proveedores se nieguen a cooperar en la resolución de la violación, los proveedores deberán documentarlo y facilitar pruebas de ello a Port International GmbH si así lo solicita.

2.9 INFORMACIÓN SOBRE EL CANAL DE CONFIANZA DE PORT

Port International GmbH gestiona su propio Canal de Confianza para la comunicación segura de violaciones dentro de la cadena de suministro. Se trata de una plataforma de comunicación cifrada que permite el intercambio protegido de información en varios idiomas. El Canal de Confianza cumple varias funciones en la estrategia de derechos humanos de Port International GmbH:

- La recepción protegida de las revelaciones de violaciones graves por parte de los proveedores conforme al apartado 2.3

- La recepción protegida de las revelaciones de violaciones graves por parte de los proveedores de los proveedores conforme al apartado 2.3
- La recepción protegida de los informes presentados por los empleados del proveedor y otras partes interesadas, adicionalmente o como alternativa al propio mecanismo de denuncias del proveedor conforme al apartado 3.2.12
- La comunicación segura de datos entre Port International GmbH y los empleados responsables del proveedor para adoptar y aplicar las medidas correctivas adecuadas conforme a los apartados 2.6 y 2.8.

Los informes entrantes son recibidos por personas de confianza especialmente formados y procesados imparcialmente manteniendo el máximo nivel de confidencialidad.

Se solicita a los proveedores que den a conocer la posibilidad de denunciar infracciones a través del Canal de Confianza de Port dentro de su propia empresa y a los proveedores directos. Los proveedores se comprometen expresamente a no penalizar ni discriminar en modo alguno a los empleados u otros implicados que utilicen el Canal de Confianza de Port. Cooperarán estrechamente con las personas de confianza de Port International GmbH con el fin de remediar las quejas identificadas en el marco del procedimiento descrito en los apartados 2.6 y 2.8. Si los proveedores llegan a tener conocimiento de hechos derivados de los procesos de remediación en curso, en particular de la identidad de las personas, los tratarán de forma estrictamente confidencial y tomarán las precauciones adecuadas para garantizar la confidencialidad.

Port International GmbH valora las infracciones identificadas a través del Canal de Confianza de Port de forma mucho más indulgente que las infracciones identificadas externamente, ya que los proveedores han contribuido activamente a su detección al hacer accesible el Canal de Confianza. Port International GmbH tratará las infracciones notificadas que probablemente no se hubieran detectado sin la revelación proactiva o la cooperación de los proveedores en el interés benévolo de los proveedores. Esto significa que Port International GmbH tomará medidas adicionales dentro de sus posibilidades para minimizar las consecuencias negativas para los proveedores y les proporcionará el apoyo adecuado para remediar las infracciones.

La comunicación del Canal de Confianza de Port no exime a los proveedores de su posible obligación de establecer sus propias estructuras internas de notificación y denuncias conforme al apartado 3.2.12. Si tal mecanismo de denuncias está plenamente establecido, deberá ser utilizado preferentemente por los empleados de los proveedores, mientras que el Canal de Confianza de Port permanecerá abierto para casos excepcionales (por ejemplo, el temor justificado a la represión o previsibles conflictos de intereses y lealtad del personal responsable del funcionamiento del mecanismo interno de denuncias). Si un mecanismo interno de denuncias recibe pruebas fehacientes de violaciones graves, el personal responsable del funcionamiento del mecanismo interno de denuncias deberá comunicarlo conforme al apartado 2.3 a través del Canal de Confianza de Port. Hay que garantizar el cumplimiento de los requisitos aplicables en materia de protección de datos.

2.9 a) Obligaciones de cooperación ampliadas para el Canal de Confianza de Port

Port International GmbH se reserva el derecho de obligar a sus socios comerciales a comunicar de forma continua el Canal de Confianza de Port a todos los empleados que participen directa o indirectamente en la cadena de suministro de Port International GmbH. Esto se realiza mediante la exposición de la «Hoja Informativa del Canal de Confianza de Port International» en los establecimientos correspondientes en todos los idiomas hablados en dichos establecimientos. Las plantillas para los avisos en los idiomas

correspondientes se pueden encontrar en la página de documentos del Código de Conducta para Proveedores². Si faltara algún idioma en las plantillas proporcionadas, Port International GmbH lo creará a petición de los socios comerciales.

2.10 DERECHOS DE PORT INTERNATIONAL GMBH EN CASO DE INCUMPLIMIENTO POR PARTE DEL PROVEEDOR

Si los proveedores incumplen intencionadamente o por negligencia grave cualquiera de sus obligaciones mencionadas en los apartados 2.1 a 2.9, cada una de las empresas de Port International GmbH tendrá derecho a rescindir cualquier obligación continuada que exista con los proveedores por causa justificada y a rescindir cualquier contrato de compra que aún no se haya cumplido en su totalidad, siempre que

- el incumplimiento esté relacionado con una violación muy grave de una obligación en materia de derechos humanos o medio ambiente,
- se deniegue la cooperación en un plan de acción correctiva sin causa razonable,
- la empresa Port International GmbH no disponga de otros medios menos severos para poner fin a la violación.

Otras demandas a las que tienen derecho las empresas de Port International GmbH en caso de incumplimiento de obligaciones por parte del proveedor (en particular, el derecho a exigir compensación por cualquier daño incurrido) no se verán afectadas.

² [Supplier Code of conduct - Port International](#)

3 CATÁLOGO DE CRITERIOS DE BIENES PROTEGIDOS

3.1 INTRODUCCIÓN CATÁLOGO DE CRITERIOS

El Código de Conducta para Proveedores se basa en los siguientes principios y directrices legales, además de las jurisdicciones internacionales aplicables en materia de diligencia debida en la cadena de suministro:

- [La Declaración Universal de los Derechos Humanos \(ONU\)](#)
- [Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos \(ONU\)](#)
- [La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer \(CEDAW\) \(ONU\)](#)
- [Principios para el Empoderamiento de las Mujeres \(ONU\)](#)
- [Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales](#)
- [Guía OCDE-FAO para las cadenas de suministro responsable en el sector agrícola](#)
- [Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo](#)
- [Principios generales y directrices para la contratación equitativa](#)
- [Convenio 95 sobre la protección del salario \(OIT\)](#)
- [Convenio 138 sobre la edad mínima \(OIT\)](#)
- [Convenio 182 sobre las peores formas de trabajo infantil \(OIT\)](#)
- [amfori BSCI Código de Conducta](#)
- [El Código Básico de la Iniciativa de Comercio Ético \(ETI\)](#)
- [Convenio de Estocolmo sobre Contaminantes Orgánicos Persistentes](#)
- [Convenio de Minamata sobre el Mercurio](#)

3.2 BIENES PROTEGIDOS DE LOS DERECHOS HUMANOS

3.2.1 Exclusión del trabajo forzoso y en régimen de servidumbre

Están prohibidas todas las formas de trabajo forzoso y en régimen de servidumbre. Esto incluye cualquier trabajo o servicio que se exija a una persona bajo amenaza de castigo (ya sea físico, mental, económico o de otro tipo) y para el que no se haya ofrecido voluntariamente. Los proveedores no deben participar directa o indirectamente en ninguna forma de servidumbre, trata de seres humanos, esclavitud, prácticas análogas a la esclavitud u otras formas de opresión. Se prohíbe el trabajo forzado impuesto por el Estado, así como el uso de mano de obra penitenciaria.

Los servicios laborales no pueden utilizarse para compensar deudas. Los trabajadores no están obligados a depositar dinero o documentos de identificación en la empresa y son libres de dejarla tras un periodo de preaviso razonable que sea, como mínimo, igual a los plazos de preaviso legales. En caso de dimisión, no están permitidas las amenazas de carácter físico, psicológico, financiero o legal contra los trabajadores, sus familias u otras personas. Todos los salarios pendientes y otros beneficios deben pagarse a los empleados que se van a su debido tiempo y de acuerdo con las leyes nacionales o locales. No se inducirá a los trabajadores a dimitir contra su voluntad, ya sea mediante coacción, engaño u otros medios, y no se utilizará la amenaza de dimisión involuntaria como medio de coacción contra ellos.

3.2.2 Prohibición del trabajo infantil

El uso de mano de obra infantil está prohibido. Los proveedores están obligados a garantizar que no haya trabajo infantil en ninguna área de sus operaciones, incluso si se realiza por cuenta de terceros. La edad mínima de admisión al trabajo no puede ser inferior a la edad en la que finaliza la escolarización obligatoria según la legislación del lugar de trabajo, y en ningún caso inferior a 15 años. Si la edad mínima legal local estipula una edad superior para el trabajo o la escolarización obligatoria, se aplicará esta edad

superior. Si existe una desviación de estos requisitos que cumpla con la legislación nacional y el Convenio 138 de la OIT, debe comunicarse a Port International.

Para garantizar lo anterior, debe existir una política de empleo para las decisiones de contratación a todos los niveles que establezca explícitamente la edad mínima para trabajar. Además, los proveedores deben aplicar mecanismos fiables de evaluación de la edad a la hora de contratar empleados, que en ningún caso pueden suponer un trato degradante o indigno de los solicitantes. Los exámenes médicos no son adecuados para evaluar la edad y sólo están permitidos para determinar los efectos del trabajo en la mano de obra y sólo si no se realizan en contra de la voluntad del empleado.

Los proveedores deben revisar la adecuación e integridad de sus sistemas de prevención del trabajo infantil. Además, debe existir una política interna escrita de la empresa sobre el tratamiento del trabajo infantil y debe designarse a una persona responsable de la dirección de la empresa para gestionar y supervisar las medidas de prevención y eliminación del trabajo infantil en sus propias instalaciones.

3.2.3 Protección de los trabajadores jóvenes

El empleo de menores de 18 años debe cumplir siempre el Convenio 182 de la OIT sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación. Estas incluyen, entre otras, todas las formas de esclavitud y prácticas análogas a la esclavitud, las actividades no autorizadas y cualquier trabajo que, por su naturaleza o por las circunstancias en que se realiza, pueda ser perjudicial para el desarrollo, la salud, la seguridad o la moralidad de niños o adolescentes. Si los empleados jóvenes realizan un trabajo que pone en peligro su salud o seguridad, deben ser apartados inmediatamente y se debe redefinir su área de trabajo sin pérdida de ingresos.

Los empleados menores de 18 años no pueden trabajar de noche ni hacer horas extraordinarias. Si los trabajadores jóvenes participan en programas de orientación profesional, formación o educación aprobados por la autoridad competente, su horario de trabajo no debe interferir con su participación en dichos programas. Además, la combinación de sus horas de trabajo, horas de clase, desplazamientos al trabajo y desplazamientos escolares no debe superar las diez horas diarias.

Los trabajadores jóvenes no deben ser excluidos del trabajo únicamente por su edad. Los proveedores deben disponer de un procedimiento adecuado para contratar, asignar puestos de trabajo y proporcionar un entorno laboral seguro a los trabajadores jóvenes, así como una política de empleo que reconozca plenamente los derechos de los trabajadores jóvenes. Además, debe mantenerse una lista de todos los empleados jóvenes que incluya sus nombres, fechas de nacimiento y puestos actuales, así como una lista de todos los puestos de trabajo que son adecuados para los empleados jóvenes.

3.2.4 Trato inhumano y medidas disciplinarias

Los proveedores deben garantizar un trato justo y respetuoso a sus empleados. Deben asegurarse de que nadie sea sometido a un trato duro o inhumano en el lugar de trabajo. Se prohíbe el trato inaceptable de los trabajadores, como el uso o la amenaza de violencia, el acoso sexual o personal, la coacción mental o física, el insulto o la humillación y cualquier otra forma de dominación u opresión.

Todos los procedimientos disciplinarios deben llevarse a cabo en el marco de la legislación aplicable y de los derechos humanos reconocidos internacionalmente, deben establecerse por escrito y deben explicarse a los trabajadores de forma clara y comprensible en el momento de la contratación o la iniciación.

3.2.5 Contratación equitativa

Los proveedores están obligados a cumplir los Principios Generales y Directrices para la Contratación Equitativa y la Definición de las Comisiones de Contratación y los Gastos Conexos de la OIT. Todos los gastos de contratación deben correr a cargo del empleador, de acuerdo con el principio de «el empleador paga». No se puede exigir a los empleados que paguen los honorarios de contratación o los costes relacionados, por ejemplo, de formación, equipamiento o exámenes médicos, en su totalidad o en parte, ya sea directa o indirectamente, por ejemplo, a través de deducciones salariales o de prestaciones. Los costes de alquiler y otros gastos cotidianos cargados por los empleadores a los empleados deben basarse en los precios del mercado local y permitir a los empleados ahorrar dinero sin endeudarse.

Para la contratación de trabajadores a través de agencias de contratación, sólo deben utilizarse agencias de contratación autorizadas por la legislación aplicable, con las que se celebren contratos vinculantes que contengan requisitos claros y sanciones en caso de incumplimiento del principio «el empleador paga». Los proveedores deben asegurarse de que las agencias que contratan no cobran honorarios a los trabajadores ni incurrir en prácticas de contratación fraudulentas o explotadoras. No está permitido que los empleados contraigan deudas con los empleadores, las agencias de contratación u otras partes pertinentes.

Todas las relaciones entre empleadores y empleados deben establecerse sobre la base de un consentimiento libre e informado. Los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral deben registrarse en forma de texto y entregarse a los trabajadores en forma de contrato de trabajo. Las condiciones contractuales deben formularse en un idioma que los trabajadores manejen con fluidez y deben indicar con precisión el lugar de trabajo, el empleador, las condiciones laborales (por ejemplo, la normativa sobre la jornada laboral y el derecho a vacaciones), las condiciones de alojamiento, los salarios y las prestaciones sociales que deben abonarse, así como las modalidades de pago y liquidación asociadas, la duración del contrato, el estatuto jurídico de los trabajadores a su llegada y otros factores importantes para la relación laboral. Los cambios posteriores en los términos del contrato deben ser acordados y documentados voluntariamente por todas las partes implicadas y no deben ir en detrimento del empleado. Si los trabajadores no saben leer ni escribir bien, los términos del contrato deben ser explicados verbalmente por terceros de forma comprensible. Si los contratos de trabajo existen en varias versiones, por ejemplo, porque se han traducido, el contenido de estas versiones debe ser idéntico.

Antes de aceptar un empleo o tomar otras decisiones irrevocables, como terminar una relación laboral anterior o trasladarse de su lugar de residencia actual a un nuevo lugar de trabajo, los trabajadores deben recibir y firmar un contrato jurídicamente vinculante por escrito.

3.2.6 Remuneración equitativa

La remuneración abonada a los trabajadores por las horas de trabajo regulares y las horas extraordinarias debe corresponder al salario mínimo legal nacional o a las normas mínimas habituales en el sector, según cuál sea más elevado. Este nivel de salario mínimo por hora también debe alcanzarse si se establece una tarifa salarial por producción, cuota o trabajo a destajo. La retribución de las horas extraordinarias debe ser siempre superior a la retribución de las horas ordinarias. Los trabajadores deben recibir todas las prestaciones prescritas por la ley. El salario y otras prestaciones percibidas deben garantizar un nivel salarial digno a los empleados.

Los sueldos y salarios deben pagarse directamente a los empleados de forma regular, fiable, íntegra y puntual. Los pagos deben documentarse en forma de nóminas escritas. Deben emitirse en un idioma que los empleados entiendan. Las nóminas deben detallar las horas regulares trabajadas y las horas extraordinarias así como los salarios percibidos por estas horas, además de todos los complementos y deducciones. Los

salarios y otras prestaciones deben pagarse en una moneda localmente válida mediante cheque o transferencia bancaria y no pueden emitirse en forma de vales o cupones. Las deducciones de los sueldos y salarios deben ser transparentes y sólo pueden hacerse en las condiciones y en la medida estipuladas por la ley o los convenios colectivos. De conformidad con las disposiciones del Convenio 95 de la OIT, las deducciones de los sueldos y salarios por prestaciones en especie sólo se permiten de forma limitada y en proporción razonable al valor de la prestación en especie. Las prestaciones en especie no pueden utilizarse para forzar a los trabajadores a la dependencia.

3.2.7 Horario de trabajo justo

Los proveedores deben cumplir todas las leyes, reglamentos y normas del sector pertinentes en materia de jornada laboral, descansos, horas extraordinarias y vacaciones, días de baja por enfermedad remunerados y permisos parentales. Los días festivos deben respetarse de acuerdo con la legislación laboral nacional o local. Esto también se aplica al cumplimiento de cualquier normativa especial para empleados basada en el género, la edad, la discapacidad u otras características personales. En cualquier caso, la jornada laboral semanal ordinaria no puede superar las 48 horas más un máximo de 12 horas extraordinarias. Seis días laborables consecutivos deben ser seguidos de un día de descanso. Las horas extraordinarias se compensan o remuneran, como mínimo, conforme a la normativa legal o acordada colectivamente. Las horas extraordinarias se ordenan con carácter excepcional y exclusivamente sobre una base legal, acordada colectivamente o contractual. Deben promoverse prácticas de horario laboral que permitan a los empleados lograr un equilibrio saludable entre trabajo y vida privada.

Los empleados tienen derecho a disfrutar de su tiempo libre de forma discrecional, por lo que pueden desplazarse libremente y permanecer fuera de su lugar de trabajo o residencia en la medida de lo posible. Están prohibidas la intimidación o las amenazas de consecuencias negativas para impedir que los empleados ejerzan este derecho. Si el lugar de trabajo está alejado o es de difícil acceso, los empleadores deben proporcionar a sus empleados un transporte adecuado gratuito o a un precio basado en los precios del mercado local.

3.2.8 Prohibición de la discriminación y el acoso

La desigualdad de trato de los trabajadores en cualquiera de sus formas está prohibida en todos los ámbitos y en todas las decisiones, salvo que esté justificada por las exigencias del empleo. Esto se aplica, por ejemplo, aunque no exclusivamente, a la discriminación basada en el sexo, el origen nacional, étnico o social, el color de la piel, la discapacidad, el estado de salud, las convicciones políticas, la ideología, la religión, la edad, el embarazo, el estado civil, la orientación sexual o la afiliación sindical. Todas las formas de identidad de género deben ser apoyadas y tratadas con igualdad. Las condiciones de contratación, remuneración, acceso a la formación, promoción, despido o jubilación y el acceso a todos los derechos y protecciones de los trabajadores deben basarse en el principio de igualdad de oportunidades. Se respetan la dignidad personal, la privacidad y los derechos personales de todos los empleados.

Los proveedores se comprometen a proteger y capacitar lo mejor posible a las personas vulnerables y a los miembros de grupos y comunidades vulnerables. Reconocen que la vulnerabilidad puede depender del contexto y que determinadas personas, grupos y comunidades pueden ser vulnerables en más de un aspecto. Debe garantizarse la igualdad de oportunidades y la igualdad de trato de los trabajadores temporeros, los trabajadores migrantes y las minorías. También se debe velar por eliminar la discriminación contra las mujeres, permitir su participación significativa en la toma de decisiones y en las funciones de liderazgo, garantizar su desarrollo profesional y su promoción, y facilitar su igualdad de acceso y control sobre los recursos naturales, los insumos, los medios de producción, los servicios de extensión y financieros, la formación, los mercados y la información.

Deben establecerse políticas, estrategias y medidas preventivas adecuadas y eficaces contra la discriminación y el acoso. Éstas incluyen el acceso a formación de sensibilización a nivel de dirección y de empleados y la correspondiente alineación y adaptación de los procesos de contratación. Además, está prohibido tratar desfavorablemente a las personas que se defienden contra la discriminación o el acoso o que apoyan a los afectados.

3.2.9 Libertad de asociación y negociación colectiva

Debe respetarse en todo momento el derecho de los trabajadores a formar, afiliarse o no afiliarse de forma libre y democrática a sindicatos y a participar en negociaciones colectivas. Los sindicatos deben poder actuar libremente y de conformidad con la legislación del lugar de trabajo, incluido el derecho de huelga. En los casos en que la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva estén restringidos por la ley, no debe obstaculizarse el desarrollo de vías alternativas para que los trabajadores se organicen de forma independiente y libre con fines de negociación colectiva. Siempre debe ser posible formar un sindicato, afiliarse a él y convertirse en miembro del mismo sin temor a intimidaciones o amenazas.

Los trabajadores deben poder elegir libremente a sus representantes con los que la empresa dialogue sobre cuestiones laborales. No debe negarse a los representantes de los trabajadores el acceso a los empleados ni la interacción con ellos. Los empleadores deben entablar negociaciones colectivas de buena fe si un órgano de representación de los trabajadores legalmente reconocido las solicita.

3.2.10 Uso de fuerzas de seguridad

Está prohibido contratar o utilizar fuerzas de seguridad, ya sean públicas o privadas, para proteger proyectos empresariales cuando su actuación, como consecuencia de una falta de formación, supervisión o control por parte de la empresa, resulte en tortura, tratos crueles, inhumanos o degradantes, atentados contra la vida o la integridad física, o vulneraciones de la libertad de asociación y de coalición.

3.2.11 Salud y seguridad en el trabajo

Los proveedores deben garantizar un entorno de trabajo que cumpla las leyes, reglamentos y normas aplicables y pertinentes en materia de salud y seguridad. Deben existir sistemas adecuados para identificar, evaluar, prevenir y controlar los riesgos potenciales para la salud y la seguridad de los empleados, y debe designarse a una persona o comité para la aplicación efectiva de los mismos.

Deben proporcionarse y utilizarse gratuitamente equipos de protección individual adaptados a las necesidades individuales de los usuarios. Se debe disponer de un seguro de enfermedad profesional adecuado, así como de asistencia e instalaciones médicas, que deben ser igualmente accesibles para todos los trabajadores. Los servicios sanitarios deben atender las necesidades específicas de todos los géneros y grupos de edad. Deben cumplirse las normas de salud y seguridad en el trabajo relativas al embarazo y las directrices de protección de la maternidad, teniendo en cuenta los requisitos nacionales. Deben tomarse medidas para prevenir la fatiga física y mental excesiva, en particular mediante una organización del trabajo adecuada en términos de horas de trabajo y pausas de descanso. Además, se debe proporcionar a los trabajadores libre acceso a infraestructuras sanitarias limpias, incluyendo agua potable y aseos, así como zonas para comer y descansar y, en caso pertinente, zonas para cocinar y almacenar alimentos.

Deben tomarse todas las medidas apropiadas para garantizar la estabilidad y seguridad de las instalaciones y edificios en uso y deben obtenerse todas las autorizaciones y documentos necesarios de acuerdo con la legislación nacional. Deben existir planes de emergencia conocidos y accesibles para todos los empleados. En situaciones peligrosas y en caso de riesgos incontrolados, debe respetarse el derecho de los empleados a salir de las instalaciones y/o dejar de trabajar sin pedir permiso. Debe garantizarse una

limpieza adecuada y un nivel apropiado de intimidad de los trabajadores. Además, se debe proporcionar una iluminación, un control de la temperatura y una ventilación adecuados. Los requisitos descritos en esta sección se aplican tanto a las áreas de trabajo como a las instalaciones de vivienda, siempre que éstas se proporcionen o se prescriban para los empleados.

Todos los empleados deben recibir formación periódica sobre cuestiones de salud y seguridad en el trabajo y deben ser informados sobre los posibles riesgos para la salud y la seguridad en el trabajo. Esto último también se aplica a todos los grupos afectados. Debe documentarse la ejecución de estas medidas de información, así como todos los incidentes relacionados con la salud y la seguridad en el lugar de trabajo y en todas las instalaciones puestas a disposición de los empleados.

3.2.12 Preservación de los fundamentos naturales de la vida

Los proveedores deben cumplir todas las normas legales aplicables y las normas internacionales relativas a la prohibición de desalojos ilegales o ilícitos y a la adquisición, explotación y otros usos de la tierra, los bosques y el agua. Hay que garantizar que sus actividades no vulneran los derechos de las personas, las comunidades y los ecosistemas por daños o contaminación ambiental. Estos incluyen, entre otros, la contaminación del agua, el consumo excesivo de agua, la extracción ilegal de agua, la contaminación del aire, las emisiones nocivas de ruido, la deforestación y la conversión de bosques, la degradación nociva de la tierra y la destrucción de ecosistemas vitales que dañan la base natural para mantener la salud, perjudican significativamente la producción de alimentos, niegan el acceso a agua potable segura y limpia, o impiden o destruyen el acceso a servicios sanitarios.

Deben respetarse los legítimos titulares de los derechos de tenencia de la tierra y sus derechos sobre los recursos naturales. Deben respetarse los derechos locales, nacionales, internacionales y tradicionales sobre la tierra, el agua y los recursos, especialmente los de las comunidades indígenas. Debe obtenerse el libre consentimiento de las comunidades afectadas antes de llevar a cabo cambios legalmente permitidos en el uso de la tierra o de consumir o afectar al agua o a los recursos de las comunidades locales. Este proceso de consentimiento debe estar documentado.

3.2.13 Establecimiento de un mecanismo de denuncias eficaz

Se anima a los proveedores que empleen a más de 100 personas durante su temporada alta a que establezcan un mecanismo de denuncias eficaz a nivel operativo para las personas y comunidades que puedan verse afectadas negativamente. El mecanismo de denuncias debe ser conocido y de fácil acceso para todos los grupos de interesados a los que va dirigido y debe tener en cuenta las barreras de acceso, como el idioma, la alfabetización, el acceso a la tecnología y el miedo a las represalias. Debe definirse y comunicarse un procedimiento claro y conocido con un plazo definido para cada etapa del proceso. Las denuncias recibidas deben ser tramitadas de forma imparcial, justa y confidencial por un organismo adecuado y deben estar documentadas. Las medidas correctivas adoptadas deben ser conformes a la legislación aplicable y a los derechos humanos reconocidos internacionalmente, y también deben estar documentadas. Se debe revisar la existencia de posibles represalias y tomar medidas efectivas para prevenirlas y combatirlas. El mecanismo de denuncias debe desarrollarse y revisarse en diálogo con las partes interesadas, por ejemplo, mediante encuestas periódicas, para lograr una usabilidad y eficacia óptima.

Como descrito en el apartado 2.9, las empresas de Port International GmbH gestionan su propio Canal de Confianza. Una vez que se ha establecido plenamente un mecanismo interno de denuncias, el Canal de Confianza de Port permanece abierto a los empleados de los proveedores para casos excepcionales, por ejemplo, si no se pueden descartar represalias debido a la denuncia o si el mecanismo interno de denuncias

no ha permitido encontrar una solución eficaz. El personal responsable del funcionamiento del mecanismo interno de denuncias también está obligado a informar de las violaciones graves conforme al apartado 2.3 a través del Canal de Confianza de Port. Sirven como personas de contacto para la aplicación de medidas correctivas conforme a los apartados 2.6 y 2.8. Por motivos de protección de datos, la información que permita llegar a conclusiones sobre la identidad de las personas denunciantes o afectadas de otro modo sólo podrá transmitirse a Port International GmbH si es necesario para adoptar medidas correctivas efectivas en interés de dichas personas o si se hace con su consentimiento explícito y documentado.

3.3 BIENES PROTEGIDOS DEL MEDIOAMBIENTE

3.3.1 Cumplimiento de la legislación medioambiental aplicable

Los proveedores están obligados a cumplir la legislación medioambiental local aplicable y las normas medioambientales reconocidas internacionalmente.

3.3.2 Autorizaciones medioambientales

Hay que obtener, mantener actualizados en todo momento y cumplir todos los permisos y autorizaciones medioambientales necesarios, por ejemplo, para el almacenamiento, el uso y la manipulación de productos químicos agrícolas o la extracción legal de agua.

3.3.3 Preservación y protección de los ecosistemas

Los proveedores deben organizar sus procesos empresariales de forma sostenible, utilizar los recursos de forma eficiente, reducir la contaminación ambiental y optimizar continuamente sus acciones en relación con los aspectos mencionados. Además, es su responsabilidad contribuir a la conservación de la biodiversidad animal y vegetal en sus propias áreas empresariales adoptando medidas que apoyen la protección y promoción de los hábitats naturales y la biodiversidad.

3.3.4 Manipulación de residuos y sustancias peligrosas

Deben cumplirse estrictamente todas las leyes y normativas aplicables en materia de materiales, productos químicos y sustancias peligrosas. Los materiales, productos químicos y sustancias peligrosas deben etiquetarse y debe garantizarse su manipulación, transporte, almacenamiento, reciclaje, reutilización y desecho seguros. Los empleados deben ser informados sobre la manipulación segura de materiales y sustancias peligrosas y deben recibir formación periódica al respecto.

Se debe evitar y reducir la generación de residuos peligrosos y no peligrosos, maximizar el reciclaje y optimizar el uso productivo o garantizar la eliminación segura de los residuos. Deben cumplirse las restricciones aplicables a las sustancias y los requisitos de seguridad de los productos.

Se deben tomar las medidas adecuadas para garantizar que los residuos que contengan contaminantes orgánicos persistentes en el sentido del Convenio de Estocolmo (Convenio COP) se manipulen, recopilen, transporten y almacenen de forma respetuosa con el medio ambiente. Dichos residuos sólo pueden eliminarse de forma que los contaminantes se destruyan o se transformen irreversiblemente de forma que dejen de presentar las propiedades de contaminantes orgánicos persistentes, o eliminarse de otra forma respetuosa con el medio ambiente. Esto último sólo es posible si la destrucción o la transformación irreversible no es la opción preferible desde el punto de vista medioambiental o si el contenido de contaminantes orgánicos persistentes es bajo. También están prohibidas la producción y el uso de productos químicos conforme al Anexo A del Convenio COP y el uso de mercurio y compuestos de mercurio conforme al Convenio de Minamata.

3.3.5 Uso de plásticos y materiales auxiliares

Se anima a los proveedores a aplicar los principios de «Reducir, Reutilizar, Reciclar» cuando utilicen plásticos y envases agrícolas así como materiales auxiliares utilizados en el proceso de cultivo, con el fin de evitar residuos y ayudar a utilizar los recursos el mayor tiempo y con la mayor frecuencia posibles. Se les anima a desarrollar estrategias para evaluar, medir y controlar el uso de plásticos en la agricultura y sus alternativas. Al final de su vida útil, los plásticos usados deben recogerse de forma segura y almacenarse, transportarse y eliminarse adecuadamente. La cooperación con organizaciones y empresas dedicadas al reciclaje de plásticos agrícolas es expresamente bienvenida.

Si se utiliza celulosa en el embalaje final de los bananos, ésta debe consistir en material 100% reciclado o fibra fresca certificada por el Forest Stewardship Council (FSC 100%, FSC Recycled o FSC Mix).

3.3.6 Uso de animales

Debe cumplirse íntegramente la legislación nacional aplicable en materia de protección y bienestar de los animales. Está prohibido el uso de monos para trabajos de recolección.

3.4 ÉTICA EMPRESARIAL

3.4.1 Soborno y corrupción

Los proveedores deben realizar sus negocios de forma ética y sin sobornos, corrupción o cualquier tipo de prácticas comerciales fraudulentas. Se asegurarán de que tanto ellos como las personas asociadas con ellos u otras personas que presten servicios relacionados con la relación comercial cumplan todas las leyes, estatutos, reglamentos y códigos antisoborno y anticorrupción aplicables. Los proveedores confirman además que en su empresa se han adoptado medidas organizativas suficientes para prevenir y detectar la corrupción, la extorsión, la malversación o cualquier forma de soborno. La política de tolerancia cero se aplica a todas las formas de soborno y corrupción. Las infracciones darán derecho a Port International GmbH a rescindir inmediatamente la relación comercial.

3.4.2 Competencia y legislación antimonopolio

Los proveedores deben cumplir todas las leyes antimonopolio nacionales e internacionales aplicables así como la prohibición de comportamientos contrarios a la competencia. Se prohíbe la participación en actividades que tengan por objeto o puedan conducir a restringir u obstaculizar la competencia efectiva y leal. Por ejemplo, en los tratos con los competidores no pueden producirse acuerdos ni otras actividades que influyan en los precios o las condiciones. Los proveedores son conscientes de que las infracciones de la legislación en materia de competencia, además de otras consecuencias graves, perjudican fundamentalmente la reputación de Port International GmbH y de sus clientes.

3.4.3 Conflictos de intereses

Los proveedores deben tomar sus decisiones en las transacciones comerciales basándose exclusivamente en criterios objetivos. Los factores que influyan en sus decisiones debido a conflictos de intereses privados, empresariales o de otro tipo deben descartarse desde el principio. En caso de que surja un conflicto de intereses en la relación comercial con Port International GmbH, deberá comunicarse inmediatamente para que puedan tomarse las contramedidas adecuadas.

3.4.4 Lavado de dinero

Los proveedores deben cumplir todas las leyes aplicables contra el lavado de dinero y no deben participar directa o indirectamente en ninguna forma de lavado de dinero. Esto incluye, entre otras cosas, aceptar, ocultar, convertir y/o transferir fondos procedentes de actividades delictivas, incluida la financiación del

terrorismo. Todas las actividades empresariales y los fondos deben ser lícitos o proceder de fuentes lícitas. Además, los proveedores están obligados a tomar medidas razonables para prevenir y detectar pagos ilegales y evitar que Port International GmbH participe en transacciones financieras que sean utilizadas por otros para el lavado de dinero.

3.4.5 Protección de datos y seguridad de la información

Los proveedores deben cumplir las leyes y reglamentos aplicables en materia de protección de datos y seguridad de la información. Se comprometen a respetar la confidencialidad, integridad y seguridad de la información confidencial que reciban de los empleados de Port International GmbH o de otras partes y a no desviarse de su propósito original apropiándose o transmitiendo esta información a terceros. Los datos personales deben ser utilizados y procesados con un cuidado razonable de conformidad con las leyes de privacidad aplicables. Los empleados deben estar familiarizados con las leyes y normativas pertinentes y recibir formación periódica al respecto. Esta formación debe impartirse y documentarse adecuadamente.

4 RECONOCIMIENTO Y ACUERDO

Al firmar la Declaración de Calidad del Proveedor de Port International GmbH, los proveedores confirman que han tomado plena nota del contenido de este Código de Conducta y que cumplen todos los requisitos enumerados en él.