

VERHALTENSKODEX FÜR LIEFERNDE

PORT
INTERNATIONAL
Partner for Generations!

Deutsche Fassung

Stand: 10.02.2026

INHALTSVERZEICHNIS

1	Präambel	1
2	Verpflichtungen zum Schutz der Menschenrechte und Umwelt	2
3	Kriterienkatalog der Schutzgüter	8
4	Kenntnisnahme und Einverständnis	17

1 PRÄAMBEL

Port International bekennt sich zu einer sozial und ökologisch nachhaltigen Unternehmensführung. Bei all unseren Mitarbeitenden setzen wir voraus, dass unsere unternehmerischen Grundsätze zu ökologisch, sozial und ethisch fairem Handeln beachtet werden. Das gleiche erwarten wir auch von unseren Geschäftspartner:innen und Liefernden. Darüber hinaus ist es unser entschiedenes Ziel, unser unternehmerisches Handeln sowie unsere Produkte im Sinne der Nachhaltigkeit laufend zu optimieren und fordern unsere Liefernden auf, im Rahmen eines ganzheitlichen Ansatzes dazu beizutragen. Als Grundpfeiler zur gemeinsamen effektiven Umsetzung dieser Prinzipien dient der vorliegende Supplier Code of Conduct der Port International GmbH (nachfolgend: „CoC“).

Der CoC definiert die Erwartungen der Port International GmbH im Hinblick auf den Schutz menschenrechts- und umweltbezogener Schutzgüter in der Lieferkette, welche Sie als Liefernde bei Geschäftsvorgängen mit Unternehmen der Port International GmbH zu beachten und einzuhalten haben. Als Unternehmen der Port International GmbH im Sinne dieses CoC gelten alle Unternehmen, an denen die Port International GmbH unmittelbar oder mittelbar mit mindestens 50 % beteiligt ist.

Der CoC trägt der Erfüllung gesetzlicher und kund:innenseitiger Anforderungen Rechnung. Durch die Einbeziehung des CoC in die Geschäftsbeziehung mit ihren Liefernden erfüllt die Port International GmbH ihre Verantwortung, ihre Menschenrechtsstrategie in die Beschaffungsprozesse zu integrieren. Dieser CoC bildet dabei die erforderliche Basis für eine kooperative und angemessene Zusammenarbeit in der Lieferkette zum Schutz der Menschenrechte und der Umwelt.

Die nachstehenden Regelungen gelten verbindlich für die Zusammenarbeit zwischen den Unternehmen der Port International GmbH und ihren Liefernden. Der CoC findet so lange Anwendung, wie die Liefernden in Geschäftsbeziehung zu einem oder mehreren Unternehmen der Port International GmbH stehen.

Es wird klargestellt, dass die Einhaltung der Anforderungen dieses CoC die Liefernden nicht davon entbindet, auch etwaige weitergehende Anforderungen zu erfüllen, die sich für sie aus den einschlägigen geltenden Rechtsvorschriften ergeben.

2 VERPFLICHTUNGEN ZUM SCHUTZ DER MENSCHENRECHTE UND UMWELT

2.1 ALLGEMEINES ZUR ZUSAMMENARBEIT DER UNTERNEHMEN DER PORT INTERNATIONAL GMBH MIT IHREN LIEFERNDEN

Die Unternehmen der Port International GmbH erwarten, dass ihre Liefernden nicht gegen die im Katalog unter Ziffer 3 dieses CoC aufgeführten Schutzgüter (im Folgenden: „menschenrechts- und umweltbezogene Schutzgüter“) verstoßen. Die Liefernden verpflichten sich, die menschenrechts- und umweltbezogenen Schutzgüter in ihrem eigenen Geschäftsbereich zu wahren und die Anforderungen dieses CoC umzusetzen.

Die Liefernden verpflichten sich ferner, die Grundsätze dieses CoC und die sich daraus ergebenden Verpflichtungen gegenüber ihren Zuliefernden in angemessener Art und Weise zu kommunizieren und diese hinreichend zu verpflichten, um Verstöße gegen menschenrechts- und umweltbezogene Schutzgüter in der weiteren Lieferkette zu verhindern. Sie haben die Umsetzung der Anforderungen angemessen sicherzustellen und risikobasiert zu überwachen.

Die Liefernden haben ihre Mitarbeitenden über die Inhalte dieses CoC zu informieren und gegebenenfalls Schulungen durchzuführen. Das Gleiche gilt für ein allgemeines Training im Hinblick auf die menschenrechts- und umweltbezogenen Schutzgüter.

Sollten Liefernde der Meinung sein, dass sie eine Anforderung dieses CoC nicht erfüllen können, ohne gegen einschlägige geltende Rechtsvorschriften zu verstoßen, so haben sie die Port International GmbH hierüber unverzüglich zu informieren (sustainability@port-international.com).

Die Liefernden sind zudem aufgefordert, die Port International GmbH darauf hinzuweisen, wenn es durch ihre Beschaffungs- und Einkaufspraktiken zu negativen Auswirkungen auf Menschenrechte und Umweltbelange bei für die Port International GmbH hergestellten Produkten kommen sollte.

Die Umsetzung der in diesem CoC niedergelegten Erwartungen liegt im Ermessen der Liefernden. Die Port International GmbH erwartet im Sinne eines effektiven Menschenrechts- und Umweltschutzes, dass die Liefernden bestehende Risiken gemäß den existierenden gesetzlichen Vorgaben analysieren und angemessene Managementsysteme betreiben, Verantwortungen eindeutig zuweisen und ausreichende personelle Kapazitäten zur Verfügung stellen. Die Angemessenheit hängt insbesondere von Größe, Branche und Position der Liefernden in der Lieferkette ab. Dabei sollen die Liefernden die menschenrechtlichen und ökologischen Auswirkungen ihrer Geschäftsaktivitäten ermitteln und etwaige identifizierte Risiken und/oder Verletzungen angemessen und nachweisbar adressieren.

Alle in diesem CoC niedergelegten Maßnahmen und Verpflichtungen sollen, soweit möglich, nach Rücksprache mit den Liefernden sowie stets unter Wahrung von deren berechtigten Interessen (einschließlich ggf. der Interessen von deren Zuliefernden), der Rechte von Mitarbeitenden, des Datenschutzes sowie des Schutzes von Geschäftsgeheimnissen umgesetzt werden.

2.2 ALLGEMEINE UND ERWEITERTE MITWIRKUNGSPFLICHTEN AUF BASIS VON LIEFERNDEN-GRUPPEN

Auf Basis der eigenen Risikoanalyse, der Geschäftsintensität, der Betriebsgröße und weiteren Faktoren definiert die Port International GmbH Liefernden-Gruppen. Während allgemeingültige Mitwirkungspflichten für alle Liefernden der Port International GmbH verpflichtend sind, gelten erweiterte Mitwirkungspflichten nur für bestimmte Liefernden-Gruppen. Erweiterte Mitwirkungspflichten werden nachfolgend eindeutig als

solche gekennzeichnet, indem sie in „b)“-Unterabschnitten aufgelistet sind. Alle nicht in einem „b)“-Unterabschnitt aufgelisteten Mitwirkungspflichten sind automatisch allgemeingültige Mitwirkungspflichten. Ob Liefernde von bestimmten erweiterten Mitwirkungspflichten betroffen sind, wird ihnen explizit durch die Unternehmen der Port International GmbH kommuniziert.

2.3 PFLICHT ZUR MELDUNG VON VERSTÖßEN GEGEN MENSCHENRECHTS- UND UMWELTBEZOGENE SCHUTZGÜTER

Die Liefernden sind verpflichtet, jeden erheblichen Verstoß gegen die in diesem CoC aufgeführten menschenrechts- und umweltbezogenen Schutzgüter unmittelbar zu melden. Dies umfasst auch den begründeten Verdacht oder das absehbare Bestehen erheblicher Verstöße. Zur besseren Orientierung wurden alle als meldepflichtig eingestuft erheblichen Verstöße im „Bewertungsschema erheblicher Verstöße“ aufgelistet, welches in seiner aktuellen Version auf der Website der Port International GmbH abrufbar ist¹. Die Meldung soll über den Port-Vertrauenskanal erfolgen: <https://port-international-trust-channel.integrityline.app/>

2.4 OFFENLEGUNGSPFLICHTEN ZUR RISIKOANALYSE DER PORT INTERNATIONAL GMBH

Den Liefernden ist bekannt, dass die Unternehmen der Port International GmbH verpflichtet sind, Risiken ihrer Lieferkette angemessen zu messen. Die Liefernden haben auf Anforderung eines Unternehmens der Port International GmbH unverzüglich alle Auskünfte zu erteilen, die die Port International GmbH, ihre Kund:innen, oder von ihr zu diesem Zweck beauftragte Dritte benötigen, um in Bezug auf die Liefernden eine Risikoanalyse durchzuführen (auch wiederholt, soweit dies erforderlich ist). Sofern im Einzelfall erforderlich, haben die Liefernden es zu demselben Zweck auch zu dulden, dass Mitarbeitende oder Beauftragte der Port International GmbH oder ihrer Kund:innen die Betriebsstätten der Liefernden inspizieren. Es ist eine direkte vertrauliche Kontaktaufnahme zu Arbeitskräften, Arbeitnehmenden-Vertretungen und weiteren lokalen Stakeholder zu ermöglichen.

2.4 a) Erweiterte Offenlegungspflichten (nur für bestimmte Liefernde):

Je nach Geschäftsintensität und Kontext behält sich die Port International GmbH vor, ein regelmäßiges Nachhaltigkeits-Reporting der Liefernden einzufordern. Dieses berücksichtigt die Kapazitäten der Liefernden und kann sich auf vereinzelte Nachhaltigkeitsthemen beschränken oder einen durch die Liefernden selbstgewählten Berichtsstandard umfassen. Liefernde haben stets sicherzustellen, dass alle im Rahmen des Nachhaltigkeits-Reportings getätigte Angaben auf Nachfrage verifiziert werden können.

Die Port International GmbH führt im Einverständnis mit seinen Geschäftspartner:innen Lebenszyklusanalysen zur Ermittlung von Umweltfußabdrücken durch. Daten, die zu diesem Zweck erhoben werden, werden stets vertraulich behandelt und müssen stets verifizierbar sein. Die Port International GmbH unterstützt teilnehmende Lieferanten dabei, existierende Datenlücken schrittweise zu schließen.

2.5 PRÄVENTIONSMAßNAHMEN BEI LIEFERNDEN

Sollte ein Unternehmen der Port International GmbH ein Risiko in Bezug auf die Geschäftstätigkeit der Liefernden feststellen, so sind die Liefernden verpflichtet, in Bezug auf diejenigen menschenrechts- und/oder umweltbezogenen Schutzgüter, auf welche sich das Risiko bezieht, auf Aufforderung eines Unternehmens der Port International GmbH angemessene Präventionsmaßnahmen zu ergreifen und diese nachzuweisen.

¹ [Verhaltenskodex Liefernde - Port International](#)

Soweit im Einzelfall erforderlich, haben die Liefernden zu dulden, dass Mitarbeitende der Port International GmbH, ihrer Kund:innen oder unabhängiger Dritter angemessene Kontrollen in allen von dem Risiko möglicherweise betroffenen Betriebsstätten der Liefernden durchführen und die für das Risiko relevanten Unterlagen der Liefernden einsehen. Ergibt eine weitere Risikoanalyse eine wesentlich veränderte oder signifikant erweiterte Risikolage, bestehen die vorgenannten Verpflichtungen erneut.

Sollten die Liefernden selbst ein Risiko identifizieren, so haben sie eigenständig und unaufgefordert angemessene Präventionsmaßnahmen zu ergreifen.

2.5 a) Erweiterte Mitwirkungspflichten bei Präventionsmaßnahmen (nur für bestimmte Liefernde)

Je nach Geschäftsintensität und Kontext behält sich die Port International GmbH vor, eigene Schulungen oder Weiterbildungen zu Einzelthemen durchzuführen, zu deren Teilnahme die betroffenen Mitarbeitenden der Liefernden angehalten sind.

2.6 ABHILFE BEI VERSTÖßEN BEI LIEFERNDEN

Sollte bei Liefernden ein menschenrechts- oder umweltbezogenes Schutzgut im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit verletzt worden sein oder eine solche Verletzung unmittelbar bevorstehen, sind die Liefernden verpflichtet, diesen Umstand gemäß Ziffer 2.3 zu melden und angemessene Abhilfemaßnahmen zu ergreifen, um die Verletzung zu verhindern bzw. zu beenden oder das Ausmaß der Verletzung zu minimieren. Welche Maßnahmen sie insoweit getroffen haben, haben sie der Port International GmbH nachzuweisen.

Ist die Verletzung so beschaffen, dass nicht alle Maßnahmen sofort ergriffen oder wirksam werden können, haben die Liefernden unverzüglich ein auf einer einsehbaren Ursachenanalyse basierendes Konzept und einen konkreten Zeitplan für die noch ausstehenden Maßnahmen bzw. deren Wirksamwerden („Corrective Action Plan“) zu erstellen und der Port International GmbH vorzulegen. Die Port International GmbH wird die Liefernden auf deren Anfrage bei der Erstellung des Corrective Action Plans angemessen unterstützen.

Die Wirksamkeit aller von ihnen nach dieser Ziffer 2.6 getroffenen Maßnahmen haben die Liefernden erneut ein Jahr später sowie anlassbezogen zu überprüfen; erforderlichenfalls haben sie die Maßnahmen in geeigneter Weise anzupassen. Hierüber haben sie die Port International GmbH separat oder im Rahmen eines vordefinierten Berichtsformats nach Ziffer 2.4 b) zu berichten.

Jedes Unternehmen der Port International GmbH ist – unbeschadet seiner sonstigen Rechte – berechtigt, die Geschäftsbeziehung zu Liefernden so lange auszusetzen, bis die Liefernden ihrer Verpflichtung nachweislich nachgekommen sind.

2.7 PRÄVENTIONSMAßNAHMEN IN DER VORGESCHALTETEN LIEFERKETTE DER LIEFERNDEN

Die Liefernden werden sich nach besten Kräften bemühen, angemessene Präventionsmaßnahmen zur Einhaltung der menschenrechts- oder umweltbezogenen Schutzgüter bei ihren Zuliefernden zu verankern, etwa die Durchführung von angemessenen Kontrollmaßnahmen zu den üblichen Geschäftszeiten und nach angemessener Vorankündigung durch Mitarbeitende der Port International GmbH oder unabhängige Dritte, die Unterstützung bei der Vorbeugung und Vermeidung eines Risikos oder die Umsetzung von geeigneten branchenspezifischen oder branchenübergreifenden Initiativen.

Die Port International GmbH behält sich vor, bestimmte Zuliefernde der Liefernden auf Basis identifizierter sozialer und ökologischer Risiken zu sperren. Dies kann sowohl durch Positiv- als auch Negativlisten (White- oder Blacklists) geschehen, die den Liefernden im Vorhinein kommuniziert werden. Die Liefernden sind dazu verpflichtet, an Unternehmen der Port International GmbH verkaufte Ware ausschließlich von dem durch diese Listen definierten Liefernden-Pool zu beziehen. Abweichungen müssen im Vorhinein mit den Unternehmen der Port International GmbH abgestimmt werden. Die Festlegung solcher Listen entbindet Liefernde nicht von ihrer Pflicht der GGN-Berichtserstattung nach Ziffer 1.2 der Qualitätsvereinbarung für Liefernde.

Die Liefernden dulden, dass die Unternehmen der Port International GmbH unter ihrer Einbindung direkten Kontakt zu ihren Zuliefernden aufnehmen, um eigene Präventionsmaßnahmen zu implementieren, zum Beispiel die Verbindungsanfrage auf entsprechenden Plattformen wie EcoVadis oder Sedex. Sonstige Kommunikationswege bleiben hiervon unberührt.

2.8 ABHILFEMAßNAHMEN IN DER VORGESCHALTETEN LIEFERKETTE DER LIEFERNDEN

Liegen tatsächliche Anhaltspunkte vor, welche einen im „Bewertungsschema erheblicher Verstöße“ definierten erheblichen Verstoß in der vorgeschalteten Lieferkette der Liefernden (d. h. bei einem unmittelbaren oder mittelbaren Zuliefernden der Liefernden) möglich erscheinen lassen oder ist ein solcher erheblicher Verstoß eingetreten, so sind die Liefernden verpflichtet, diesen Umstand gemäß obiger Ziffer 2.3 an die Port International GmbH zu melden.

Die Liefernden haben auf Aufforderung eines Unternehmens der Port International GmbH unverzüglich alle Auskünfte einzuholen, die die Port International GmbH, ihre Kund:innen oder von ihr zu diesem Zweck beauftragte Dritte benötigen (auch wiederholt, soweit dies erforderlich ist).

Die Liefernden werden die Port International GmbH nach besten Kräften bei der Erstellung und Umsetzung eines Konzepts zur Verhinderung, Beendigung oder Minimierung der Risiken oder Verstöße unterstützen. Die Liefernden haben insbesondere die Kooperation ihrer unmittelbaren Zuliefernden sicherzustellen bzw. auf eine notwendige Kooperation in der weiteren Lieferkette hinzuwirken und nach besten Kräften dafür zu sorgen, dass Zuliefernde unverzüglich die nach dem Konzept vorgesehenen angemessenen Abhilfemaßnahmen analog zum in Ziffer 2.6 beschriebenen Vorgehen ergreifen. Welche Abhilfemaßnahmen getroffen worden sind, haben die Liefernden der Port International GmbH auf Anfrage nachzuweisen.

Die Liefernden bemühen sich nach besten Kräften, durch entsprechende Vereinbarungen mit ihren unmittelbaren Zuliefernden sicherzustellen, dass sie ihren Pflichten aus dieser Ziffer 2.8 jederzeit nachkommen können (d. h., dass sie die benötigten Auskünfte erforderlichenfalls unverzüglich erhalten, dass ihre unmittelbaren und mittelbaren Zuliefernden die vorgenannten Inspektionen dulden und dass sie die vorgenannten Präventionsmaßnahmen akzeptieren und umsetzen). Verweigern die Zuliefernden in der vorgeschalteten Lieferkette der Liefernden die Zusammenarbeit zur Behebung der Verletzung, ist dies durch die Liefernden zu dokumentieren und der Port International GmbH auf Anfrage nachzuweisen.

2.9 INFORMATIONEN ÜBER DEN PORT-VERTRAUENSKANAL

Die Port International GmbH betreibt einen eigenen Vertrauenskanal zur geschützten Kommunikation von Verstößen innerhalb der Lieferkette. Es handelt sich um eine verschlüsselte Kommunikationsplattform, die den geschützten Austausch von Informationen in diversen Sprachen ermöglicht. Der Vertrauenskanal erfüllt mehrere Funktionen in der Menschenrechtsstrategie der Port International GmbH:

- Die geschützte Entgegennahme von Offenlegungen erheblicher Verstöße durch die Liefernden nach Ziffer 2.3
- Die geschützte Entgegennahme von Offenlegungen erheblicher Verstöße durch Zuliefernde der Liefernden nach Ziffer 2.3
- Die geschützte Entgegennahme von Meldungen, die Mitarbeitende der Liefernden und sonstige Stakeholder abgeben, ergänzend oder alternativ zum eigenen Beschwerdemechanismus der Liefernden nach 3.2.12
- Die datensichere Kommunikation zwischen der Port International GmbH und verantwortlichen Mitarbeitenden der Liefernden zur Ergreifung und Umsetzung angemessener Abhilfemaßnahmen nach Ziffern 2.6 und 2.8

Eingehende Hinweise werden von speziell ausgebildeten Vertrauenspersonen entgegengenommen und unparteilich unter Wahrung höchster Vertraulichkeit bearbeitet.

Die Liefernden werden gebeten, im eigenen Unternehmen sowie gegenüber unmittelbaren Zuliefernden angemessen auf die Möglichkeit der Meldung von Verstößen über den Port-Vertrauenskanal hinzuweisen. Die Liefernden verpflichten sich ausdrücklich, Mitarbeitende oder andere potenzielle Beteiligte, die den Port-Vertrauenskanal nutzen, weder in irgendeiner Form zu benachteiligen noch zu bestrafen. Sie arbeiten eng mit den Vertrauenspersonen der Port International GmbH zusammen, um identifizierte Missstände im Rahmen des in den Ziffern 2.6 und 2.8 beschriebenen Vorgehen abzustellen. Soweit die Liefernden Kenntnis von Sachverhalten aus laufenden Abhilfeverfahren erlangen, insbesondere von der Identität von Einzelpersonen, werden sie diese streng vertraulich behandeln und angemessene Vorkehrungen zur Sicherung der Vertraulichkeit treffen.

Durch den Port-Vertrauenskanal identifizierte Verstöße bewertet die Port International GmbH wesentlich milder als extern identifizierte Verstöße, da die Liefernden durch die Zugänglichmachung des Vertrauenskanals aktiv an ihrer Aufdeckung mitgewirkt haben. Gemeldeten Verstößen, die ohne die proaktive Offenlegung oder Mitwirkung der Liefernden mit hoher Wahrscheinlichkeit unerkannt geblieben wären, wird die Port International GmbH im wohlwollenden Interesse der Liefernden begegnen. Dies bedeutet, dass die Port International GmbH nach besten Kräften zusätzliche Maßnahmen ergreifen wird, um negative Folgen für Liefernde zu minimieren und sie bei der Abhilfe der Verstöße angemessen zu unterstützen.

Die Kommunikation des Port-Vertrauenskanals entbindet die Liefernden nicht von ihrer etwaigen Pflicht zur Einrichtung eigener interner Melde- und Beschwerdestrukturen nach Ziffer 3.2.12. Ist ein solcher Beschwerdemechanismus vollständig eingerichtet, ist dieser von den Mitarbeitenden der Liefernden bevorzugt zu nutzen, während der Port-Vertrauenskanal jedoch weiterhin für Ausnahmefälle offensteht (z. B. die begründete Angst vor Repressionen oder absehbare Interessens- und Loyalitätskonflikte des für den Betrieb des internen Beschwerdemechanismus zuständigen Personals). Sollte ein interner Beschwerdemechanismus belastbare Hinweise auf erhebliche Verstöße entgegennehmen, ist dies nach Ziffer 2.3 durch das für den Betrieb des internen Beschwerdemechanismus zuständige Personal über den Port-Vertrauenskanal zu melden. Hierbei ist die Einhaltung geltender datenschutzrechtlicher Anforderungen sicherzustellen.

2.9 a) Erweiterte Mitwirkungspflichten zum Port-Vertrauenskanal

Die Port International GmbH behält sich vor, Geschäftspartner:innen zu verpflichten, den Port-Vertrauenskanal an alle Mitarbeitenden dauerhaft zu kommunizieren, die mittelbar oder unmittelbar an der Lieferkette der Port International GmbH beteiligt sind. Dies geschieht durch das Aushängen des „Informationsblatt für den Port International Vertrauenskanal“ an den betroffenen Standorten in allen am

Standort gesprochenen Sprachen. Die Vorlagen für die Aushänge in den entsprechenden Sprachen befinden sich auf der Dokumentenseite des Supplier Code of Conducts². Sollten in den zur Verfügung gestellten Vorlagen einzelne Sprachen fehlen, erstellt die Port International GmbH eine solche auf Anfrage der Geschäftspartner:innen.

2.10 RECHTE DER PORT INTERNATIONAL GMBH BEI PFLICHTVERLETZUNGEN DER LIEFERNDEN

Verstoßen Liefernde vorsätzlich oder in grob fahrlässiger Weise gegen eine ihrer Verpflichtungen aus vorstehenden Ziffern 2.1 bis 2.9, so ist jedes Unternehmen der Port International GmbH berechtigt, etwaige mit den Liefernden bestehende Dauerschuldverhältnisse aus wichtigem Grund zu kündigen und von noch nicht vollständig erfüllten Kaufverträgen zurückzutreten, sofern

- der Verstoß im Zusammenhang mit einer sehr schwerwiegenden Verletzung einer menschenrechtsbezogenen oder umweltbezogenen Pflicht steht,
- die Mitwirkung an einem Corrective Action Plan ohne angemessenen Grund verweigert wird,
- dem Unternehmen der Port International GmbH keine anderen milderen Mittel zur Verfügung stehen, um die Verletzung zu beenden.

Weitere Ansprüche, die den Unternehmen der Port International GmbH im Falle einer Pflichtverletzung der Liefernden zustehen (insbesondere das Recht, Ersatz etwaiger entstandener Schäden zu verlangen), bleiben unberührt.

² [Verhaltenskodex Liefernde - Port International](#)

3 KRITERIENKATALOG DER SCHUTZGÜTER

3.1 EINFÜHRUNG KRITERIENKATALOG

Der Verhaltenskodex für Liefernde stützt sich neben geltenden internationalen Rechtsprechungen zur Lieferkettensorgfaltspflicht auf die folgenden gesetzlichen Grundlagen und Leitlinien:

- [Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen \(UN\)](#)
- [UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte](#)
- [UN-Frauenrechtskonvention](#)
- [Women's Empowerment Principles](#)
- [OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen](#)
- [OECD/FAO-Leitfaden für verantwortungsvolle landwirtschaftliche Lieferketten](#)
- [ILO-Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit](#)
- [ILO-Richtlinien für faire Anwerbung](#)
- [ILO-Übereinkommen 95 über den Lohnschutz](#)
- [ILO-Übereinkommen 138 über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung](#)
- [ILO-Übereinkommen 182 über die schlimmsten Formen der Kinderarbeit](#)
- [Verhaltenskodex der amfori Business Social Compliance Initiative \(BSCI\)](#)
- [Ethical Trading Initiative \(ETI\) Base Code](#)
- [Stockholmer Übereinkommen über persistente organische Schadstoffe](#)
- [Übereinkommen von Minamata über Quecksilber](#)

3.2 MENSCHENRECHTSBEZOGENE SCHUTZGÜTER

3.2.1 Ausschluss von Zwangs- und Schuldarbeit

Jegliche Formen von Zwangs- und Schuldarbeit sind verboten. Dies umfasst jede Arbeitsleistung oder Dienstleistung, die von einer Person unter Androhung von Strafe (gleich ob physischer, psychischer, finanzieller oder sonstiger Art) verlangt wird und für die sie sich nicht freiwillig zur Verfügung gestellt hat. Liefernde dürfen sich weder direkt noch indirekt an irgendeiner Form von Leibeigenschaft, Menschenhandel, Sklaverei, sklavereiähnlichen Praktiken oder anderen Formen von Unterdrückung beteiligen oder daran mitwirken. Staatlich angeordnete Zwangsarbeit ist ebenso verboten wie der Einsatz von Gefangenearbeit.

Arbeitsleistungen dürfen nicht der Kompensation von Schulden dienen. Die Arbeitskräfte werden nicht aufgefordert, Geldbeträge oder Ausweisdokumente bei ihren Arbeitgebern zu hinterlegen, und es ist ihnen freigestellt, ihre Arbeitgeber nach einer angemessenen Benachrichtigungsdauer, die mindestens den gesetzlichen Kündigungsfristen entspricht, zu verlassen. Im Falle einer Kündigung sind Drohungen physischer, psychischer, finanzieller oder rechtlicher Natur gegen Arbeitnehmende und deren Familien oder andere Personen unzulässig. Ausscheidenden Arbeitnehmenden sind sämtliche ausstehende Löhne und sonstige Leistungen rechtzeitig und in Übereinstimmung mit den nationalen oder lokalen Gesetzen auszubezahlen. Arbeitskräfte dürfen nicht dazu gebracht werden, gegen ihren Willen zu kündigen, sei es durch Zwang, Täuschung oder andere Mittel, und die Androhung einer unfreiwilligen Kündigung darf nicht als Mittel der Nötigung gegen sie verwendet werden.

3.2.2 Verbot der Kinderarbeit

Der Einsatz von Kinderarbeit ist verboten. Liefernde sind dazu verpflichtet, sicherzustellen, dass in keinem Bereich ihrer Betriebe Kinderarbeit vorkommt, auch wenn diese im Auftrag Dritter erfolgt. Das Mindestalter für die Zulassung zur Arbeit darf nicht geringer sein als das Alter, mit dem nach dem Recht des Beschäftigungsortes die allgemeine Schulpflicht endet, und in keinem Fall geringer als 15 Jahre. Wenn das

lokale gesetzliche Mindestalter ein höheres Alter für die Arbeit oder die obligatorische Schulausbildung vorschreibt, gilt dieses höhere Alter. Sollte eine Abweichung zu diesen Vorgaben bestehen, die mit dem nationalen Recht und dem ILO-Übereinkommen 138 konform ist, muss diese an Port International kommuniziert werden.

Um Vorstehendes sicherzustellen, muss eine Beschäftigungspolitik für Einstellungsentscheidungen auf allen Ebenen bestehen, die ausdrücklich das Mindestalter zur Beschäftigung angibt. Außerdem müssen Liefernde bei der Einstellung von Mitarbeitenden zuverlässige Mechanismen zur Altersfeststellung anwenden, die unter keinen Umständen zu einer erniedrigenden oder unwürdigen Behandlung der Bewerbenden führen dürfen. Medizinische Untersuchungen sind nicht für die Altersfeststellung geeignet und nur zulässig, um etwaige Auswirkungen der Arbeit auf die Arbeitskraft festzustellen, und wenn sie nicht gegen den Willen der Arbeitskraft durchgeführt werden.

Liefernde sind dazu aufgefordert, die Angemessenheit und Vollständigkeit ihrer Systeme zur Verhinderung von Kinderarbeit zu überprüfen. Darüber hinaus muss eine schriftliche unternehmensinterne Richtlinie zum Umgang mit Kinderarbeit bestehen und eine verantwortliche Person aus der Unternehmensleitung benannt werden, die Maßnahmen zur Vorbeugung und Beseitigung von Kinderarbeit an den eigenen Standorten verwaltet und kontrolliert.

3.2.3 Schutz für jugendliche Mitarbeitende

Für Mitarbeitende unter 18 Jahren stets einzuhalten ist das ILO-Übereinkommen 182 zum Verbot und unverzüglichen Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit. Diese umfassen unter anderem alle Formen von Sklaverei und sklavereiähnlichen Praktiken, den Einsatz für unerlaubte Tätigkeiten sowie jegliche Arbeit, die ihrer Natur nach oder aufgrund der Umstände, unter denen sie verrichtet wird, voraussichtlich für die Entwicklung, die Gesundheit, die Sicherheit oder die Sittlichkeit von Kindern bzw. Jugendlichen schädlich ist. Sollten jugendliche Mitarbeitende Arbeiten verrichten, die ihre Sicherheit oder Gesundheit bedrohen, sind sie sofort von diesen zu entfernen, und ihr Arbeitsbereich ohne Einkommensverluste neu festzulegen.

Mitarbeitende unter 18 Jahren dürfen weder nachts arbeiten noch Überstunden machen. Wenn jugendliche Arbeitskräfte an einer von der zuständigen Behörde genehmigten Berufsberatung, an Ausbildungs- oder Schulungsprogrammen teilnehmen, dürfen ihre Arbeitszeiten die Teilnahme an diesen nicht beeinträchtigen. Darüber hinaus darf die Kombination aus ihrer Arbeitszeit, ihrer Schulzeit, ihres Arbeitsweges und ihres Schulweges zehn Stunden pro Tag nicht überschreiten.

Jugendliche Arbeitnehmende dürfen nicht allein aufgrund ihres Alters von der Arbeit ausgeschlossen werden. Liefernde müssen über ein für jugendliche Arbeitnehmende angemessenes Verfahren zur Einstellung, Stellenvergabe und Bereitstellung eines sicheren Arbeitsumfeldes verfügen, sowie über eine Beschäftigungspolitik, die die Rechte jugendlicher Arbeitnehmenden in Gänze berücksichtigt. Außerdem muss eine Liste aller jugendlicher Mitarbeitenden geführt werden, die ihre Namen, Geburtsdaten und derzeitigen Positionen enthält, sowie eine Liste aller Arbeitsstellen, die für jugendliche Arbeitnehmende geeignet sind.

3.2.4 Unmenschliche Behandlung und Disziplinarmaßnahmen

Liefernde müssen einen fairen und respektvollen Umgang mit ihren Beschäftigten gewährleisten. Sie tragen dafür Sorge, dass am Arbeitsplatz niemand einer groben oder unmenschlichen Behandlung ausgesetzt ist. Inakzeptable Behandlung von Arbeitskräften, wie etwa Gewaltausübung oder -androhung, sexuelle oder

persönliche Belästigung, geistige oder körperliche Nötigung, Beleidigung oder Erniedrigung sowie alle anderen Formen der Herrschaftsausübung oder Unterdrückung sind untersagt.

Sämtliche Disziplinarverfahren müssen im Rahmen geltender Gesetze sowie der international anerkannten Menschenrechte erfolgen, schriftlich etabliert sein und den Arbeitnehmenden bei Einstellung oder Einführung in eindeutiger und für sie verständlicher Form erklärt werden.

3.2.5 Faire Rekrutierung und Verträge

Liefernde sind verpflichtet, die allgemeinen Grundsätze und operativen Richtlinien für faire Einstellungspraktiken sowie die Definition von Einstellungsgebühren und damit verbundener Kosten der ILO („ILO General Principles and Operational Guidelines for Fair Recruitment and Definition of Recruitment Fees and Related Costs“) einzuhalten. Alle Einstellungsgebühren müssen gemäß des „Employer-Pays-Prinzip“ von den Arbeitgebenden getragen werden. Von Arbeitnehmenden darf weder direkt noch indirekt, z. B. über Lohn- oder Leistungsabzüge, die vollständige oder teilweise Zahlung von Einstellungsgebühren oder damit verbundener Kosten, z. B. für Schulungen, Ausrüstungen oder medizinische Untersuchungen, verlangt werden. Jegliche Mietkosten und sonstige Kosten für den täglichen Lebensunterhalt, die Arbeitgebende den Arbeitnehmenden in Rechnung stellen, sollten sich an den örtlichen Marktpreisen orientieren und es den Arbeitnehmenden ermöglichen, Geld anzusparen, ohne sich zu verschulden.

Für die Rekrutierung von Arbeitnehmenden über Personalvermittelnde sollen ausschließlich nach geltendem Recht lizenzierte Personalvermittlungsagenturen genutzt werden, mit denen verbindliche Verträge abgeschlossen werden, die klare Anforderungen und Sanktionen im Falle eines Verstoßes gegen das „Employer-Pays-Prinzip“ enthalten. Liefernde müssen sich vergewissern, dass die von ihnen beauftragten Agenturen keine Gebühren von Arbeitnehmenden erheben oder betrügerische bzw. ausbeuterische Anwerbungspraktiken verfolgen. Die Aufnahme von Schulden seitens der Arbeitnehmenden gegenüber Arbeitgebenden, Personalvermittelnden oder anderen relevanten Parteien ist unzulässig.

Sämtliche Beziehungen zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden sind auf Grundlage freier und informierter Zustimmung einzugehen. Die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebenden Rechte und Verpflichtungen sind in Textform festzuhalten und den Arbeitnehmenden in Form eines Arbeitsvertrags auszuhändigen. Die Vertragsbedingungen müssen in einer Sprache formuliert sein, die die Arbeitnehmenden fließend beherrschen, und haben den Arbeitsort, den Arbeitgebenden, die Arbeitsbedingungen (z. B. Arbeitszeitregelungen und Urlaubsansprüche), die Lebensbedingungen, die zu zahlenden Löhne und Sozialleistungen sowie die damit verbundenen Zahlungs- und Abrechnungsmodalitäten, die Vertragsdauer, den rechtlichen Status der Arbeitnehmenden bei ihrer Ankunft und andere für das Beschäftigungsverhältnis wichtige Faktoren genau zu beschreiben. Spätere Änderungen der Vertragsbedingungen müssen von allen betroffenen Parteien freiwillig vereinbart und dokumentiert werden und dürfen nicht zum Nachteil der Arbeitnehmenden sein. Bei mangelnden Lese- und Schreibkenntnissen der Arbeitnehmenden müssen die Vertragsbedingungen von Dritten mündlich in verständlicher Weise erläutert werden. Liegen Arbeitsverträge in mehreren Fassungen vor, z. B. weil sie übersetzt wurden, muss der Inhalt dieser Fassungen übereinstimmen.

Bevor Arbeitnehmende ihre Beschäftigung aufnehmen oder andere unwiderrufliche Entscheidungen treffen, wie beispielsweise die Beendigung eines früheren Arbeitsverhältnisses oder den Umzug von ihrem aktuellen Wohnsitz in die Nähe der neuen Arbeitsstätte, müssen sie einen rechtsverbindlichen Vertrag in Schriftform erhalten und unterzeichnen.

3.2.6 Faire Entlohnung

Das an Arbeitnehmende gezahlte Entgelt für reguläre Arbeitsstunden und Überstunden muss dem nationalen gesetzlichen Mindestlohn oder den branchenüblichen Mindeststandards entsprechen, je nachdem, welcher Betrag höher ist. Diese minimale Stundenlohnhöhe muss ebenfalls erreicht werden, wenn ein Lohnsatz für Produktions-, Quoten- oder Akkordarbeit festgelegt wird. Das Entgelt für Überstunden muss in jedem Fall das Entgelt für reguläre Stunden übersteigen. Den Arbeitnehmenden sind dazu alle gesetzlich vorgeschriebenen Leistungen zu gewähren. Die erhaltenen Löhne und sonstigen Zuwendungen sollen ein existenzsicherndes Lohnniveau für Arbeitnehmende garantieren.

Löhne und Gehälter müssen regelmäßig, zuverlässig, vollständig und pünktlich direkt an die Arbeitnehmenden gezahlt werden. Die Zahlungen sind in Form schriftlicher Lohnabrechnungen zu dokumentieren. Diese müssen in einer Sprache ausgestellt werden, die die Arbeitnehmenden verstehen. Die Lohnabrechnungen haben die regulär geleisteten Arbeitsstunden und Überstunden und den hierfür jeweils erhaltenen Lohn sowie sämtliche Zuschüsse und Abzüge genau aufzuschlüsseln. Löhne und sonstige Leistungen müssen in einer lokal gültigen Währung per Scheck oder Banküberweisung getätigt werden und dürfen nicht in Form von Gutscheinen oder Coupons ausgestellt werden. Abzüge von Löhnen und Gehältern müssen transparent sein und dürfen ausschließlich unter den Bedingungen und in dem Umfang vorgenommen werden, der gesetzlich oder tarifvertraglich festgelegt ist. Abzüge von Löhnen und Gehältern für Sachleistungen sind gemäß den Vorgaben des ILO-Übereinkommens 95 nur in geringem Umfang und nur in angemessenem Verhältnis zum Wert der Sachleistung zulässig. Sachleistungen dürfen nicht dazu verwendet werden, Arbeitnehmende in Abhängigkeit zu zwingen.

3.2.7 Faire Arbeitszeit

Liefernde müssen alle einschlägigen Gesetze, Vorschriften und Branchenstandards zu Arbeitszeiten, Ruhepausen, Überstunden und Erholungsurlaub sowie bezahlten Krankheitstagen und Elternzeit beachten. Gesetzliche Feiertage sind gemäß dem national oder lokal geltenden Arbeitsrecht einzuhalten. Dies gilt auch für die Einhaltung etwaiger Sonderregelungen für Arbeitnehmende, die aufgrund von Geschlecht, Alter, Behinderung oder einer anderen persönlichen Eigenschaft vorgesehen sind. In jedem Fall darf die reguläre wöchentliche Arbeitszeit 48 Stunden zuzüglich maximal 12 Überstunden nicht überschreiten. Nach sechs aufeinanderfolgenden Arbeitstagen muss dazu ein arbeitsfreier Tag folgen. Überstunden werden mindestens gemäß den gesetzlichen oder tariflichen Regelungen ausgeglichen oder vergütet. Ihre Anordnung erfolgt ausnahmsweise und ausschließlich auf gesetzlicher, tariflicher oder vertraglicher Grundlage. Es sollen Arbeitszeitpraktiken gefördert werden, die Arbeitnehmenden eine gesunde Work-Life-Balance ermöglichen.

Arbeitnehmende sind berechtigt, arbeitsfreie Zeiten nach eigenem Ermessen zu verbringen, wobei sie sich frei bewegen und außerhalb ihres Arbeitsplatzes bzw. Wohnorts aufhalten dürfen, soweit dies möglich ist. Einschüchterung oder die Androhung von negativen Konsequenzen, um Arbeitnehmende von der Ausübung dieses Rechts abzuhalten, sind untersagt. Ist der Arbeitsplatz abgelegen bzw. schwer zugänglich, so haben Arbeitgebende ihren Arbeitnehmenden kostenlos oder zu einem auf den lokalen Marktpreisen basierenden Preis ein entsprechendes Transportmittel zur Verfügung zu stellen.

3.2.8 Verbot der Diskriminierung und Belästigung

Die Ungleichbehandlung von Mitarbeitenden in jeglicher Form ist in allen Bereichen und bei allen Entscheidungen unzulässig, soweit sie nicht in den Erfordernissen der Beschäftigung begründet ist. Dies gilt z. B. aber nicht ausschließlich für Benachteiligungen aufgrund von Geschlecht, nationaler, ethnischer oder sozialer Herkunft, Hautfarbe, Behinderung, Gesundheitsstatus, politischer Überzeugung, Weltanschauung, Religion, Alter, Schwangerschaft, Familienstand, sexueller Orientierung oder der Zugehörigkeit von

Gewerkschaften. Alle Formen der Geschlechteridentität sind zu unterstützen und gleich zu behandeln. Die Bedingungen für Einstellung, Vergütung, Zugang zu Fortbildung, Beförderung, Kündigung oder Ruhestand sowie der Zugang zu allen Rechten und Schutzmaßnahmen, die den Arbeitnehmenden gewährt werden, müssen auf dem Prinzip der Chancengleichheit basieren. Die persönliche Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte aller Arbeitnehmenden werden respektiert.

Liefernde verpflichten sich zum Schutz und dem Empowerment von schutzbedürftigen Personen und Mitgliedern von gefährdeten Gruppen und Gemeinschaften nach bestmöglichem Einfluss. Sie sind sich darüber im Klaren, dass die Gefährdung vom jeweiligen Kontext abhängen kann, und bestimmte Personen, Gruppen und Gemeinschaften in mehr als einem Aspekt schutzbedürftig sein können. Die Gleichberechtigung und Gleichbehandlung von Saisonarbeitenden, Wanderarbeitenden und Minderheiten muss sichergestellt werden. Außerdem 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.

Es sind angemessene und wirksame Richtlinien, Strategien sowie Präventivmaßnahmen gegen Diskriminierung und Belästigung zu ergreifen. Hierzu zählen der Zugang zu Sensibilisierungsschulungen auf Ebene der Geschäftsleitung und der Arbeitnehmenden sowie die entsprechende Ausrichtung und Anpassung von Einstellungsprozessen. Darüber hinaus ist es verboten, Personen, die sich gegen Diskriminierung oder Belästigung zur Wehr setzen oder Betroffene unterstützen, nachteilig zu behandeln.

3.2.9 Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen

Das Recht der Arbeitnehmenden, in freier und demokratischer Art und Weise Gewerkschaften zu gründen, ihnen beizutreten oder dies zu unterlassen, sowie Kollektivverhandlungen zu führen, ist stets zu achten. Gewerkschaften müssen sich frei und in Übereinstimmung mit dem Recht des Beschäftigungsortes betätigen dürfen, einschließlich des Streikrechts. In Fällen, in denen die Vereinigungsfreiheit und das Recht zu Kollektivverhandlungen gesetzlich eingeschränkt sind, darf die Entwicklung alternativer Möglichkeiten für einen unabhängigen und freien Zusammenschluss der Arbeitnehmenden zum Zweck von Kollektivverhandlungen nicht behindert werden. Die Gründung, der Beitritt und die Mitgliedschaft zu einer Gewerkschaft müssen stets ohne Angst vor Einschüchterung oder Bedrohung möglich sein.

Mitarbeitenden muss es gestattet sein, ihre eigenen Vertretenden, mit denen das Unternehmen in einen Dialog über Arbeitsplatzfragen tritt, frei zu wählen. Vertretenden der Arbeitnehmenden darf der Zugang zu den Mitarbeitenden oder die Interaktion mit diesen grundsätzlich nicht verwehrt werden. Von Arbeitgebenden wird erwartet, dass sie in guter Absicht Kollektivverhandlungen eingehen, wenn sie von einer rechtlich anerkannten Arbeitnehmenden-Vertretung dazu aufgefordert werden.

3.2.10 Einsatz von Sicherheitskräften

Es ist untersagt, private oder öffentliche Sicherheitskräfte zur Sicherung eines unternehmerischen Projekts zu beauftragen oder zu nutzen, wenn durch mangelnde Schulung oder Kontrolle seitens des Unternehmens bei ihrem Einsatz das Verbot von Folter und grausamer, unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung missachtet wird, Leib oder Leben verletzt werden oder die Vereinigungs- und Koalitionsfreiheit beeinträchtigt werden.

3.2.11 Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz

Liefernde müssen ein Arbeitsumfeld im Einklang mit geltenden und relevanten Gesundheits- und Sicherheitsgesetzen, -vorschriften und -normen gewährleisten. Angemessene Systeme zur Feststellung, Bewertung, Vermeidung und Bekämpfung potenzieller Gefahren für die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeitenden müssen eingerichtet sein und eine beauftragte Person oder ein Ausschuss für die effektive Implementierung dieser bestimmt werden.

Persönliche Schutzausrüstung, die auf die individuellen Bedürfnisse der Nutzenden angepasst ist, muss kostenlos bereitgestellt und verwendet werden. Eine angemessene arbeitsmedizinische Versicherung und Versorgung sowie entsprechende Einrichtungen müssen vorhanden und allen Arbeitnehmenden im selben Maße zugänglich gemacht werden. Gesundheitsdienste sollten den besonderen Bedürfnissen aller Geschlechter und Altersgruppen gerecht werden. Arbeitsschutzbestimmungen bei Schwangerschaft und Mutterschutzrichtlinien müssen unter Berücksichtigung von nationalen Vorgaben eingehalten werden. Maßnahmen zur Verhinderung übermäßiger körperlicher und geistiger Ermüdung, insbesondere durch eine geeignete Arbeitsorganisation in Bezug auf Arbeitszeiten und Ruhepausen, sind zu ergreifen. Außerdem ist den Arbeitnehmenden ein kostenloser Zugang zu einer sauberen sanitären Infrastruktur einschließlich sicherem Trinkwasser und Toiletten sowie zu Ess- und Ruhebereichen und gegebenenfalls zu Koch- und Lagerbereichen für Lebensmittel zu gewähren.

Alle geeigneten Maßnahmen für die Stabilität und Sicherheit genutzter Anlagen und Gebäude sind zu ergreifen und alle diesbezüglich nach nationalem Recht erforderlichen Genehmigungen und Unterlagen einzuholen. Notfallpläne müssen vorhanden und allen Mitarbeitenden bekannt sowie zugänglich sein. In gefährlichen Situationen und bei unkontrollierten Gefahren ist das Recht der Arbeitnehmenden zu respektieren, das Gelände zu verlassen und/oder die Arbeit einzustellen, ohne um Erlaubnis zu fragen. Es ist für eine hinreichende Sauberkeit zu sorgen und den Arbeitnehmenden ist ein angemessenes Maß an Privatsphäre zu gewähren. Darüber hinaus ist für eine angemessene Beleuchtung, Temperierung und Belüftung Sorge zu tragen. Die in diesem Abschnitt beschriebenen Anforderungen gelten sowohl für Arbeitsbereiche als auch für Wohneinrichtungen, sofern diese für Arbeitnehmende zur Verfügung gestellt oder vorgeschrieben werden.

Alle Mitarbeitenden müssen regelmäßig zu Themen der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz geschult sowie über potenzielle Risiken für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz informiert werden. Letzteres gilt ebenso für sämtliche betroffenen Gemeinden. Die Durchführung dieser Informationsmaßnahmen sowie sämtliche gesundheits- und sicherheitsbezogene Vorfälle am Arbeitsplatz und in allen Einrichtungen, die den Arbeitnehmenden zur Verfügung gestellt werden, sind zu dokumentieren.

3.2.12 Erhalt der natürlichen Lebensgrundlagen

Liefernde müssen alle anwendbaren gesetzlichen Standards und internationalen Normen in Bezug auf das Verbot rechtswidriger oder unrechtmäßiger Räumungen sowie den Erwerb, die Erschließung und die sonstige Nutzung von Land, Wäldern und Gewässern einhalten. Es ist sicherzustellen, dass ihre Tätigkeiten die Rechte von Menschen, Gemeinschaften und Ökosystemen nicht durch Umweltschäden oder -verschmutzung verletzen. Zu diesen zählen unter anderem Wasserverschmutzung, übermäßiger Wasserverbrauch, illegale Wasserentnahme, Luftverschmutzung, schädliche Lärmemissionen, Abholzung und Umwandlung von Wäldern, schädliche Bodenveränderungen und die Zerstörung lebenswichtiger Ökosysteme, die die natürlichen Grundlagen für die Erhaltung der Gesundheit schädigen, die Produktion von Nahrungsmitteln erheblich beeinträchtigen, den Zugang zu sicherem und sauberem Trinkwasser verwehren, oder den Zugang zu sanitären Einrichtungen erschweren oder zerstören.

Legitime Inhabende von Landbesitzrechten und ihre Rechte an natürlichen Ressourcen sind zu respektieren. Lokale, nationale, internationale und traditionelle Land-, Wasser- und Ressourcenrechte sind zu achten, insbesondere wenn es sich um solche von indigenen Gemeinschaften handelt. Bevor gesetzlich erlaubte Landnutzungsänderungen durchgeführt oder Wasser oder Ressourcen lokaler Gemeinschaften verbraucht oder beeinflusst werden, ist die freie Zustimmung der betroffenen Gemeinschaften einzuholen. Dieser Zustimmungsprozess ist zu dokumentieren.

3.2.13 Einrichtung eines wirksamen Beschwerdemechanismus

Liefernde, die während ihrer Hochsaison mehr als 100 Mitarbeitende beschäftigen, sind dazu angehalten, einen wirksamen Beschwerdemechanismus auf betrieblicher Ebene für Einzelpersonen und Gemeinschaften, die nachteilig betroffen sein könnten, zu etablieren. Der Beschwerdemechanismus muss für alle Stakeholdergruppen, für die er vorgesehen ist, bekannt und leicht zugänglich sein und Zugangsbarrieren wie Sprache, Lese- und Schreibkenntnisse sowie Zugang zu Technologie und Angst vor Repressalien berücksichtigen. Es muss ein klares, bekanntes Verfahren mit definiertem zeitlichem Rahmen für jede Verfahrensstufe definiert und kommuniziert werden. Eingehende Beschwerden müssen unparteilich, fair und vertraulich von einer geeigneten Instanz bearbeitet und dokumentiert werden. Ergriffene Abhilfemaßnahmen müssen im Einklang mit geltenden Gesetzen sowie international anerkannten Menschenrechten stehen und ebenfalls dokumentiert werden. Eine Kontrolle auf mögliche Vergeltungsmaßnahmen sollte erfolgen und wirksame Maßnahmen zur Vermeidung und Bekämpfung von Vergeltungsmaßnahmen getroffen werden. Der Beschwerdemechanismus sollte im Austausch mit Beteiligten, z. B. durch regelmäßige Umfragen, entwickelt und überarbeitet werden, um eine optimale Nutzbarkeit und Wirksamkeit zu erzielen.

Wie unter Ziffer 2.9 beschrieben, betreiben die Unternehmen der Port International GmbH einen eigenen Vertrauenskanal. Ist ein interner Beschwerdemechanismus vollständig eingerichtet, steht der Port-Vertrauenskanal den Mitarbeitenden der Liefernden weiterhin für Ausnahmefälle offen, zum Beispiel wenn Repressionen aufgrund der Meldung nicht ausgeschlossen werden können oder der interne Beschwerdemechanismus nicht zu einer effektiven Abhilfe geführt hat. Das für den Betrieb des internen Beschwerdemechanismus zuständige Personal ist zudem dazu angehalten, erhebliche Verstöße nach Ziffer 2.3 über den Port-Vertrauenskanal weiterzugeben. Sie dienen als Ansprechpersonen zur Umsetzung der Abhilfemaßnahmen nach Ziffern 2.6 und 2.8. Aus Datenschutzgründen dürfen Informationen, die Rückschlüsse auf die Identitäten der meldenden oder sonstig betroffenen Personen zulassen, nur an die Port International GmbH weitergegeben werden, wenn dies zur Ergreifung wirksamer Abhilfemaßnahmen in ihrem Interesse notwendig ist oder dies nach ihrem expliziten und dokumentierten Einverständnis erfolgt.

3.3 UMWELTBEZOGENE SCHUTZGÜTER

3.3.1 Einhaltung geltender Umweltgesetze

Liefernde sind zur Einhaltung der geltenden lokalen Umweltgesetze sowie international anerkannter Umweltstandards verpflichtet.

3.3.2 Umweltgenehmigungen

Alle erforderlichen Umweltgenehmigungen und -zulassungen, z. B. für die Lagerung, Nutzung und Handhabung von Agrarchemikalien oder die legale Wasserentnahme, müssen eingeholt, jederzeit auf aktuellem Stand gehalten und befolgt werden.

3.3.3 Erhalt und Schutz von Ökosystemen

Liefernde sind dazu angehalten, ihre Geschäftsabläufe nachhaltig zu gestalten, Ressourcen effizient zu nutzen, Umweltbelastungen zu verringern und ihr Handeln kontinuierlich hinsichtlich der genannten Aspekte

zu optimieren. Zusätzlich ist es ihre Verantwortung, in den eigenen Geschäftsfeldern zur Erhaltung der biologischen Vielfalt von Tieren und Pflanzen beizutragen, indem sie Maßnahmen ergreifen, die den Schutz und die Förderung natürlicher Lebensräume und der Artenvielfalt unterstützen.

3.3.4 Umgang mit Abfall und gefährlichen Stoffen

Alle geltenden Gesetze und Vorschriften in Bezug auf gefährliche Stoffe, Chemikalien und Substanzen sind strikt zu befolgen. Gefährliche Stoffe, Chemikalien und Substanzen sind zu kennzeichnen und ihre sichere Handhabung, Bewegung, Lagerung, Wiederverwertung, Wiederverwendung und Entsorgung sind sicherzustellen. Mitarbeitende sind über den sicheren Umgang mit gefährlichen Materialien und Stoffen zu informieren und regelmäßig zu schulen.

Die Erzeugung gefährlicher und ungefährlicher Abfälle gilt es zu vermeiden und zu reduzieren, das Recycling zu maximieren und die produktive Nutzung zu optimieren oder eine sichere Entsorgung der Abfälle zu gewährleisten. Geltende Stoffbeschränkungen und Produktsicherheitsanforderungen sind einzuhalten.

Es sind geeignete Maßnahmen zu ergreifen, damit Abfälle, in denen persistente organische Stoffe im Sinne des Stockholmer Übereinkommens (POP-Konvention) enthalten sind, umweltgerecht gehandhabt, gesammelt, befördert und gelagert werden. Derartige Abfälle dürfen nur so entsorgt werden, dass die genannten Schadstoffe zerstört oder unumkehrbar umgewandelt werden, sodass sie nicht mehr die Eigenschaften persistenter organischer Schadstoffe aufweisen, oder auf andere Weise umweltgerecht entsorgt werden. Letzteres kommt nur dann in Betracht, wenn die Zerstörung oder unumkehrbare Umwandlung nicht die unter Umweltgesichtspunkten vorzuziehende Möglichkeit darstellt oder der Gehalt an persistenten organischen Schadstoffen niedrig ist. Verboten sind ferner die Produktion und Verwendung von Chemikalien nach Anlage A der POP-Konvention sowie die Verwendung von Quecksilber und Quecksilberverbindungen im Sinne des Minamata-Übereinkommens.

3.3.5 Einsatz von Plastik und Hilfsmaterialien

Liefernde sind dazu angehalten, bei der Verwendung von Agrarfolien sowie im Anbauprozess verwendeter Verpackungs- und Hilfsmaterialien auf die Prinzipien „Reduce, Reuse, Recycle“ zu setzen, um Verschwendung zu vermeiden und dazu beizutragen, Ressourcen so lange und so häufig wie möglich zu nutzen. Sie werden ermutigt, Strategien zur Bewertung, Messung und Kontrolle des Einsatzes von Kunststoffen in der Landwirtschaft und ihrer Alternativen zu entwickeln. Am Ende ihres Verwendungszyklus sollen eingesetzte Kunststoffe sicher gesammelt sowie sachgerecht gelagert, befördert und entsorgt werden. Die Zusammenarbeit mit Organisationen und Unternehmen, die sich dem Recyceln landwirtschaftlicher Kunststoffe widmen, wird ausdrücklich begrüßt.

Wird bei Produktendverpackungen von Bananen Zellulose eingesetzt, muss diese zu 100% aus Recyclingmaterial oder aus vom Forest Stewardship Council (FSC) zertifizierter Frischfaser (FSC 100%, FSC Recycled oder FSC Mix) bestehen.

3.3.6 Einsatz von Tieren

Die national geltenden Gesetze zum Tierschutz und Tierwohl sind vollumfänglich einzuhalten. Der Einsatz von Affen zur Erntearbeit ist untersagt.

3.4 ETHISCHES GESCHÄFTSVERHALTEN

3.4.1 Bestechung und Korruption

Liefernde müssen ihre Geschäfte ethisch und ohne Bestechung, Korruption oder jegliche Art von betrügerischen Geschäftspraktiken führen. Sie stellen sicher, dass sie und die mit ihnen verbundenen

Personen oder andere Personen, die Dienstleistungen im Zusammenhang mit der Geschäftsbeziehung erbringen, alle geltenden Gesetze, Satzungen, Vorschriften und Kodizes zur Bekämpfung von Bestechung und Korruption einhalten. Liefernde bestätigen ferner, dass in ihrem Unternehmen ausreichende organisatorische Maßnahmen zur Verhinderung und Aufdeckung von Korruption, Erpressung, Veruntreuung oder jeglicher Form von Bestechung getroffen sind. Für alle Formen von Bestechung und Korruption gilt die Null-Toleranz-Politik. Verstöße berechtigen die Port International GmbH zur sofortigen Beendigung der Geschäftsbeziehung.

3.4.2 Wettbewerbs- und Kartellrecht

Liefernde halten sich an alle geltenden nationalen und internationalen Kartellgesetze sowie an das Verbot wettbewerbswidrigen Verhaltens. Die Teilnahme an Aktivitäten, die darauf abzielen oder potenziell dazu führen, einen wirksamen und fairen Wettbewerb einzuschränken oder zu behindern, ist untersagt. So dürfen beispielsweise im Umgang mit Wettbewerbern keinerlei Absprachen und andere Aktivitäten stattfinden, die Preise oder Konditionen beeinflussen. Liefernde sind sich darüber bewusst, dass Verstöße gegen das Wettbewerbsrecht neben anderen schwerwiegenden Folgen vor allem den Ruf der Port International GmbH und ihrer Kund:innen schädigen.

3.4.3 Interessenkonflikte

Liefernde müssen ihre Entscheidungen im Geschäftsverkehr ausschließlich auf der Grundlage objektiver Kriterien treffen. Faktoren, welche ihre Entscheidungen aufgrund von privaten, geschäftlichen oder sonstigen Interessenkonflikten beeinflussen, sind von vornherein auszuschließen. Sollte sich ein Interessenkonflikt in der Geschäftsbeziehung mit der Port International GmbH abzeichnen, ist dieser unverzüglich offenzulegen, sodass geeignete Gegenmaßnahmen getroffen werden können.

3.4.4 Geldwäsche

Liefernde müssen alle geltenden Gesetze zur Geldwäscheprävention einhalten und dürfen sich weder direkt noch indirekt an jeglicher Form von Geldwäsche beteiligen. Hierzu zählen unter anderem das Annehmen, Kaschieren, Umwandeln und/oder Übertragen von Geldern, die aus kriminellen Aktivitäten, einschließlich und im Zusammenhang mit Terrorismusfinanzierung, erzielt wurden. Sämtliche Geschäftstätigkeiten und Mittel müssen rechtmäßig sein bzw. aus rechtmäßigen Quellen stammen. Ferner sind Liefernde dazu verpflichtet, angemessene Maßnahmen zu ergreifen, um illegale Zahlungen zu verhindern und aufzudecken und um zu verhindern, dass die Port International GmbH an Finanztransaktionen teilnimmt, die von anderen zur Geldwäsche verwendet werden.

3.4.5 Datenschutz & Informationssicherheit

Liefernde müssen die geltenden Gesetze und Vorschriften zum Datenschutz und zur Informationssicherheit einhalten. Sie verpflichten sich, die Vertraulichkeit, Integrität und Sicherheit vertraulicher Informationen, die sie von Mitarbeitenden der Port International GmbH oder anderen Beteiligten erhalten, zu respektieren und nicht durch Aneignung oder Weitergabe dieser Informationen an Dritte von ihrem ursprünglichen Zweck abzuweichen. Personenbezogene Daten müssen mit angemessener Sorgfalt gemäß den geltenden Gesetzen zum Schutz der Privatsphäre genutzt und verarbeitet werden. Mitarbeitende müssen mit den relevanten Gesetzen und Vorschriften vertraut sein und in regelmäßigem Turnus zu ihnen geschult werden. Diese Schulungen sind ordnungsgemäß durchzuführen und zu dokumentieren.

4 KENNTNISNAHME UND EINVERSTÄNDNIS

Durch die Unterschrift der Qualitätsvereinbarung für Lieferanten der Port International GmbH bestätigen Liefernde, die Inhalte dieses CoC vollumfänglich zur Kenntnis genommen zu haben und alle in diesem CoC aufgeführten Anforderungen zu erfüllen.