

Ethik-Kodex



Ports de Balears



Autoritat Portuària de Balears

Häfen der Balearen

Hafenbehörde der Balearen

Verzeichnis

TEIL EINS: ÜBER DIESEN KODEX	3
1.1. EINLEITUNG UND WORTE DES PRÄSIDENTEN (REVIDIERBAR)	4
1.2. AUFTRAG, VISION UND WERTE DER HAFENBEHÖRDE DER BALEAREN	5
1.3. ZIEL UND GELTUNGSBEREICH UNSERES KODEXES	5
1.4. UNSERE INTERESSEGRUPPEN	6
TEIL ZWEI: GRUNDSÄTZE, VERHALTENSVERPFLICHTUNGEN UND VERANTWORTUNGSVOLLE PRAKTIKEN IN DER APB	8
2.1 GRUNDSATZ DER RECHTMÄßIGKEIT	9
2.2 PROFESSIONALITÄT, UNPARTEILICHKEIT UND INTEGRITÄT	9
2.3 ACHTUNG DER MENSCHEN UND DER MENSCHENRECHTE	9
2.4 SOZIALES, ÖKOLOGISCHES UND QUALITATIVES ENGAGEMENT	10
2.5 TRANSPARENZ, IMAGE UND RUF	10
2.6 VERTRAULICHKEIT, DATENSCHUTZ UND BERUFSGEHEIMNIS	10
2.7 RECHTE AN GEISTIGEM UND GEWERBLICHEM EIGENTUM	11
2.8 KONTROLLEN DER WIRTSCHAFTLICH-FINANZIELLEN INFORMATIONEN	12
2.9 INTERESSENKONFLIKTE	12
2.10 GESCHENKE UND ZUWENDUNGEN	13
2.11 VERANTWORTUNGSVOLLER UMGANG MIT GEGENSTÄNDEN UND AUSTRÜTUNGEN DER APB.....	13
2.12 GESUNDHEIT UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ	13
2.13 AUSÜBUNG VON SONSTIGEN BERUFLICHEN TÄTIGKEITEN.....	14
TEIL DREI: LEITLINIEN FÜR VERANTWORTUNGSBEWUSSTES VERHALTEN, DIE VON MITARBEITERN DER APB IN IHREN BEZIEHUNGEN ZU UNSEREN INTERESSEGRUPPEN VERLANGT WERDEN.....	15
3.1. VERHALTENSLEITLINIEN DER APB IM UMGANG MIT IHREN MITARBEITERN.....	16
3.2. VERHALTENSLEITLINIEN FÜR MITARBEITER IN IHRER BEZIEHUNG ZUR APB	17
3.3 VERHALTENSLEITLINIEN FÜR DEN UMGANG MIT ANDEREN PERSONEN, DIE IN DER APB ARBEITEN	18
3.4. VERHALTENSLEITLINIEN GEGENÜBER DEM STAAT UND ANDEREN ÖFFENTLICHEN VERWALTUNGEN	19
3.5. VERHALTENSLEITLINIEN FÜR UNSERE NUTZER UND KUNDEN.....	20
3.6. VERHALTENSLEITLINIEN FÜR UNSERE LIEFERANTEN	21
3.7. VERHALTENSLEITLINIEN IN DER GESELLSCHAFT ALS GANZES.....	22
VIERTER TEIL: UMSETZUNG UND VERWALTUNG UNSERES ETHIK-KODEX.....	23
4.1 ANWENDUNG UND ANNAHME DES ETHIK-KODEXES.....	24
4.2. ORGANISATION UND FUNKTIONSWEISE DES ETHIK-KODEXES.....	24



TEIL EINS

Über diesen Kodex

1.1. Einleitung und Worte des Präsidenten

Liebe Mitarbeiter,

Ich freue mich, Ihnen die Überarbeitung und Aktualisierung des Ethik-Kodexes der Hafenbehörde der Balearen (APB) vorstellen zu können; ein Dokument, das analysiert und erneuert wurde, um unser Engagement in Angelegenheiten der Einhaltung von Gesetzen und ethischen Grundsätzen zu verstärken. Diese Aktualisierung im Rahmen einer Philosophie der kontinuierlichen Verbesserung zielt darauf ab, sich an unser Umfeld und an die Menschen, Unternehmen und Institutionen, mit denen wir zusammenarbeiten, anzupassen, und steht für die feste Absicht, eine auf Integrität und Ethik basierende Unternehmenskultur aufzubauen.

Am 3. Februar 2016 genehmigte unser Verwaltungsrat eine erste Fassung des Ethik-Kodexes, der sich insbesondere an die Mitarbeiter der APB richtet und um dessen Mitteilung und Umsetzung wir uns bemüht haben. Nach dieser Zeit haben wir es für angebracht gehalten, den Ethik-Kodex der APB zu überarbeiten, zu erweitern und zu verbessern, um ihn an unsere Fortschritte und neuen Verpflichtungen anzupassen.

In diesem Zusammenhang hat sich die APB seit 2019 freiwillig den Grundsätzen des Global Compact der Vereinten Nationen, dem UN GLOBAL COMPACT, unterworfen, der Prinzipien aus den Bereichen Menschen-, Arbeits-, Umwelt- und Korruptionsbekämpfung enthält. Diese Grundsätze verpflichteten uns, aktiv an den zu ihrer Umsetzung erforderlichen Maßnahmen zu arbeiten, und seither bemühen wir uns, ihren Geist in unsere tägliche Arbeit zu integrieren.

Diese Aktualisierung ist keine separate Maßnahme, sondern Teil der Konzeption und Entwicklung eines neuen Plans zur sozialen Verantwortung der Unternehmen, der darauf abzielt, die Nachhaltigkeit in unsere Strategie zu integrieren und uns damit zu konkreten und messbaren Beiträgen zu den Zielen für nachhaltige Entwicklung (SDGs) zu verpflichten. Eine Verpflichtung, die wir mit diesem Ethik-Kodex auf alle unsere Interessengruppen ausweiten, in der Überzeugung, dass wir nur gemeinsam in der Lage sein werden, die in der Agenda 2030 der Vereinten Nationen vorgeschlagenen globalen Ziele zu erreichen.

Darüber hinaus wurde dieser Kodex auch erweitert, um die Bedenken und Erwartungen zu berücksichtigen, die unsere Interessengruppen uns im Rahmen einer umfassenden Wesentlichkeitsanalyse zu Aspekten der Transparenz, Ethik und Integrität mitgeteilt haben.

Schließlich wird dieser Kodex auch von unmittelbarem praktischem Nutzen sein, da er als weiteres Element in unseren Maßnahmenplan zur Betrugsbekämpfung der APB aufgenommen wird, der mit dem Ziel erstellt wurde, die Einhaltung der verschiedenen Betrugsbekämpfungsvorschriften auf EU-, nationaler und regionaler Ebene im Zusammenhang mit der Verwaltung der Mittel im Rahmen des Konjunkturprogramms für Spanien zu erleichtern.

Es bleibt mir nur noch, Ihnen für die aufmerksame Lektüre der entsprechenden Praktiken zu danken, die in diesem vom Verwaltungsrat erneut genehmigten und angenommenen Ethik-Kodex vorgeschlagen werden, und Sie aufzufordern, seine Grundsätze und Leitlinien bei der täglichen Wahrnehmung Ihrer Aufgaben anzuwenden. Ich danke Ihnen für Ihre Mitarbeit.

Mit freundlichen Grüßen

Francesc Antich Oliver

Präsident der APB

1.2. Auftrag, Vision und Werte der Hafenbehörde der Balearen

Dieser Ethik-Kodex soll dokumentieren, wie die Werte der APB in routinemäßige Leitlinien umgesetzt werden sollen, die unsere Verpflichtungen widerspiegeln. Er legt fest und erläutert, welche Verhaltensweisen wir erwarten und zulassen und welche nicht zu unserer Kultur passen und daher in unserer Organisation nicht akzeptiert werden.

Unsere Mission

Die Gewährleistung der maritimen Versorgung und Anbindung der Balearen unter möglichst effizienten und sicheren Bedingungen sowie die Erleichterung der sozioökonomischen Aktivitäten, die zu ihrer Entwicklung beitragen, unter den Kriterien der wirtschaftlichen und ökologischen Nachhaltigkeit und der Integration mit ihrer Umgebung.

Unsere Vision

Häfen von internationaler Referenz zu sein, die sich durch hervorragende Dienstleistungen für den Seeverkehr und die Freizeitschifffahrt und ihre Industrie auszeichnen, sowie durch Nachhaltigkeit, Respekt und Integration mit den Städten und ihrem sozioökonomischen Umfeld, und all dies durch die Anwendung technologischer Innovationen.

Unsere Werte

Wir verstehen unsere Werte ganz praktisch: sie sind die Instrumente, die es uns ermöglichen, unsere Vision zu verwalten und zu verwirklichen. Sie müssen bei allem, was wir tun, präsent sein und die Beziehungen zu allen unseren Interessengruppen bestimmen, und sie lauten wie folgt:

- Berufung zum Dienst
- Innovation
- Transparenz
- Anerkennung
- Zusammenarbeit
- Verantwortung (ökologisch, sozial und technologisch)
- Kontinuierliche Verbesserung - Geist der Selbstverbesserung

1.3 Ziel und Geltungsbereich unseres Kodexes

In dem oben beschriebenen Kontext legt dieser Kodex die Regeln und Kriterien fest, die das Handeln aller Mitarbeiter der Hafenbehörde der Balearen bei der Entscheidungsfindung und der Wahrnehmung ihrer beruflichen Verantwortung sowie in den Beziehungen zu unseren Interessengruppen leiten sollen.

Durch die Anwendung des Ethik-Kodexes beweisen die Personen, die ihre Tätigkeit in der APB ausüben, jederzeit Integrität, Professionalität und Verantwortung. Darüber hinaus tragen sie dazu bei, dass die APB ihre Verpflichtung als öffentliches Dienstleistungsunternehmen wirksam umsetzen kann, indem sie Verhaltensweisen, die ihrer Kultur und ihrem Ruf schaden könnten, vermeidet, nicht toleriert und meldet.

Der Ethik-Kodex stellt eine ausdrückliche und erschöpfende Erklärung der Grundsätze, Verpflichtungen und Verhaltensleitlinien dar, an denen sich alle Mitarbeiter der APB orientieren

müssen, um ein beispielhaftes Verhalten auf der Grundlage der hierin enthaltenen ethischen Werte und formalen Verhaltensverpflichtungen zu fördern.

1.4. Unsere Interessengruppen

Die APB hat einen detaillierten Prozess zur Identifizierung und Beziehung zu ihren Interessengruppen entwickelt, der in dem Verfahren IT-PE-PLA-03-B dokumentiert ist und die folgenden Gruppen berücksichtigt:

- a) Mitglieder des Verwaltungsrats.
- b) Arbeitnehmer.
- c) Kunden, Nutzer und Verbraucher.
- d) Lieferanten, Partner und Kooperationspartner.
- e) Regierungen, öffentliche Verwaltungen und Regulierungsbehörden.
- f) Lokale Gemeinschaft und Gesellschaft im Allgemeinen.
- g) Nichtregierungsorganisationen und Organisationen mit Bezug zur Umwelt.

Dieser Ethik-Kodex wird auf der Unternehmenswebsite der APB veröffentlicht und steht in seiner neuesten Fassung all diesen zur Verfügung.



KUNDEN, NUTZER UND VERBRAUCHER

NROs UND UMWELTVERBÄNDE

DIE LOKALE GEMEINSCHAFT UND DIE GESELLSCHAFT IM ALLGEMEINEN

REGIERUNGEN UND ÖFFENTLICHE VERWALTUNGEN

LIEFERANTEN, PARTNER UND KOOPERATIONSPARTNER



ARBEITNEHMER

MITGLIEDER DES VERWALTUNGSRATS

TEIL ZWEI

Grundsätze, Verhaltensverpflichtungen und verantwortungsvolle Praktiken in der APB

2.1 Grundsatz der Rechtmäßigkeit

In der APB ist der Grundsatz der Rechtmäßigkeit vorrangig und unentschuldig, d.h. die ausnahmslose Verpflichtung zur strikten Einhaltung der Gesetze und Vorschriften gemäß der geltenden Gesetzgebung sowie der internen Richtlinien und Regelungen.

In diesem Sinne müssen sich alle Personen, die diesem Kodex unterliegen, ihrer Verpflichtung und ihres Engagements bewusst sein, ihre berufliche Tätigkeit auf rechtmäßige Weise auszuüben und die von der APB in ihren vertraglichen Beziehungen mit Dritten eingegangenen Verpflichtungen und Auflagen sowie die in diesem Dokument dargelegten Anwendungen und bewährten Praktiken in vollem Umfang einzuhalten.

Die Direktoren der APB müssen mit den Gesetzen und Vorschriften, die ihren jeweiligen Tätigkeitsbereich betreffen, besonders vertraut sein und dafür sorgen, dass die ihnen unterstellten Fachleute angemessene Informationen und Schulungen erhalten, damit sie die für ihre Arbeit geltenden rechtlichen und regulatorischen Verpflichtungen verstehen und einhalten können.

2.2 Professionalität, Unparteilichkeit und Integrität

Alle Mitarbeiter der APB müssen sich ethisch einwandfrei, ehrlich und in gutem Glauben verhalten und die strikte Einhaltung der Gesetze gewährleisten, um unrechtmäßige Handlungen zu verhindern.

Die Unparteilichkeit und Integrität sind grundlegende Elemente der Tätigkeit der APB, und es ist daher von größter Bedeutung, dass die Bewertungs- und Entscheidungsprozesse nicht durch Druck von außen, der das Ergebnis zu beeinflussen versucht, beeinflusst werden. Jede Einmischung interner oder externer Personen oder Organisationen, die in irgendeiner Weise gegen diesen Grundsatz verstößt, muss dem Ethikbüro der APB unverzüglich zur Kenntnis gebracht werden.

Die internen oder externen Beziehungen, die Direktoren oder Arbeitnehmer aufgrund ihrer Position oder Tätigkeit knüpfen, dürfen weder zu ihrem eigenen Vorteil noch zum Vorteil Dritter genutzt werden, noch dürfen sie in irgendeiner Weise die Integrität beeinträchtigen, die das Handeln der APB zu jeder Zeit kennzeichnet.

2.3 Achtung der Menschen und der Menschenrechte

Die APB achtet und fördert den Respekt vor den Menschen, die Einhaltung der Menschen- und Arbeitsrechte und setzt sich für die Umsetzung der Vorschriften und bewährten Praktiken in den Bereichen Beschäftigungsbedingungen, Gesundheit und Sicherheit ein.

Die APB duldet keinerlei Diskriminierung aufgrund von Rasse, Religion, Alter, Nationalität, Geschlecht oder anderer persönlicher oder sozialer Umstände, die gesetzlich verboten sind, und nimmt dabei besondere Rücksicht auf Menschen mit Behinderungen oder Beeinträchtigungen. Die APB bemüht sich stets um die langfristige Entwicklung menschlicher Beziehungen auf der Grundlage von Vertrauen und gegenseitigem Respekt. Die APB hat einen Gleichstellungsausschuss eingerichtet, um ihren eigenen Gleichstellungsplan festzulegen und umzusetzen.

Die APB fördert ein Umfeld der Zusammenarbeit und des Teamworks, um alle Kapazitäten und Ressourcen optimal zu nutzen. Die Mitarbeiter der APB müssen effizient arbeiten, die ihnen zur Verfügung stehende Zeit und die Ressourcen optimal nutzen und versuchen, in allen Prozessen, an denen sie beteiligt sind, den größtmöglichen Beitrag zu leisten.

2.4 Soziales, ökologisches und qualitatives Engagement

Die APB verfügt über ein integriertes Managementsystem als eine Säule für die Ausübung der Transparenz, die Qualität ihrer Dienstleistungen und die nachhaltige Entwicklung. Der Vorsitz und die Geschäftsführung der APB sind als leitende bzw. geschäftsführende Organe für die Kenntnis und Einhaltung der „Qualitäts-, Umwelt- und Dokumentenmanagementrichtlinie“ in Bezug auf die erbrachten Dienstleistungen im Rahmen der Exzellenz, der Verpflichtung zur kontinuierlichen Verbesserung und der Kunden- und Nutzerzufriedenheit verantwortlich.

Diese Richtlinie dient als Bezugsrahmen für die Festlegung integrierter Verwaltungsziele, die mit der Strategie und ihrem Kontext abgestimmt und vereinbar sind. Sie wird regelmäßig von der APB überprüft und steht allen interessierten Parteien in mehreren Sprachen zur Verfügung.

Darüber hinaus hat die APB über das spanische Netzwerk auf höchster Ebene ihr Engagement für die kontinuierliche Unterstützung des Global Compact, der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung und ihrer Grundsätze zum Ausdruck gebracht und dokumentiert.

2.5 Transparenz, Image und Ruf

Die Transparenz der Informationen ist ein Grundprinzip für die Handlungen der APB. In diesem Sinne ist diese Behörde als öffentliche Einrichtung im Dienste der Kunden und Bürger verpflichtet, wahrheitsgemäße, angemessene und nützliche Informationen über die von ihr durchgeführten Programme und Maßnahmen zu liefern.

Auf diese Weise kommt die APB ihrer Verpflichtung nach, rigoros und objektiv auf die Informationsanfragen der Interessengruppen zu reagieren, ohne dabei Informationen zu beeinträchtigen, die aus Gründen des öffentlichen Interesses oder weil sie zur Privatsphäre von Einzelpersonen gehören, als sensibel angesehen werden könnten.

Andererseits müssen das institutionelle Image und der Ruf der APB bewahrt und gewürdigt werden. Daher werden alle Personen, die diesem Kodex unterworfen sind, die Achtung und den angemessenen Gebrauch des Images, der Marke und des Rufs der APB durch alle ihre Mitglieder und durch alle Einrichtungen, mit denen sie in Kontakt kommen, fördern und sicherstellen.

Sie werden bei öffentlichen Auftritten vor den Medien, bei Fachkonferenzen oder -seminaren, bei der Teilnahme an Sitzungen nationaler und internationaler öffentlicher Einrichtungen und bei allen anderen öffentlichen Aktionen im Namen und im Auftrag der APB besonders vorsichtig sein. In diesem Zusammenhang dürfen die Mitglieder der Organisation unter keinen Umständen über soziale Netzwerke oder andere Kanäle persönliche Stellungnahmen abgeben, die sie als Vertreter oder Mitglieder der Organisation ausweisen, und müssen zu Protokoll geben, dass es sich dabei einzig und allein um persönliche Meinungen handelt, die nicht notwendigerweise die offiziellen Ansichten der APB wiedergeben.

2.6 Vertraulichkeit, Datenschutz und Berufsgeheimnis

Die Mitarbeiter und Mitglieder des Verwaltungsrats der APB sind verpflichtet, Informationen und Wissen zu schützen, die innerhalb der Organisation generiert werden und sich im Besitz der APB befinden.

Sowohl die Mitglieder des Verwaltungsrats als auch die Mitarbeiter der APB dürfen Daten, Informationen oder Dokumente, die sie im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit erhalten haben, nicht zu ihrem eigenen Vorteil verwenden. Sie dürfen auch keine Informationen an Dritte weitergeben, es sei denn, sie halten sich an die geltenden Vorschriften oder sind ausdrücklich dazu befugt. Ebenso wenig dürfen sie vertrauliche Daten, Informationen oder Unterlagen von Dritten ohne deren vorherige schriftliche Genehmigung verwenden.

Die Mitglieder des Verwaltungsrats und die Mitarbeiter der APB verpflichten sich, die Vertraulichkeit zu wahren und alle Daten, Informationen oder Dokumente, die sie bei der Ausübung ihrer Tätigkeit in der Einrichtung erhalten haben, gemäß den diesbezüglichen internen Vorschriften zu verwenden. Generell sind die Informationen, zu denen sie Zugang haben, als vertraulich zu betrachten und dürfen nur für den Zweck verwendet werden, für den sie eingeholt wurden, es sei denn, sie erhalten eine andere Anweisung. Ebenso dürfen sie keine Duplikate anfertigen, sie vervielfältigen oder die Informationen in anderer Weise nutzen als zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich, und sie dürfen sie nicht in Informationssystemen speichern, die nicht Eigentum der APB sind, außer in den Fällen und zu den Zwecken, die ausdrücklich genehmigt wurden.

Ebenso müssen die Mitarbeiter der APB alle internen Verfahren kennen und einhalten, die für die Speicherung, die Aufbewahrung und den Zugang zu den Daten eingeführt wurden und die dazu dienen, die verschiedenen Sicherheitsstufen zu gewährleisten, die je nach Art der Daten erforderlich sind, wie sie im Dokumentenmanagementsystem der APB festgelegt sind.

Die Mitarbeiter der APB dürfen unter keinen Umständen vertrauliche Informationen von Akten einsehen oder anfordern, für die sie nicht direkt oder indirekt verantwortlich sind. Jeder begründete Hinweis auf das Durchsickern vertraulicher und vorbehaltener Informationen und/oder deren private Nutzung muss von denjenigen, die davon Kenntnis haben, ihrem unmittelbaren Vorgesetzten oder gegebenenfalls dem Ethikbüro der APB gemeldet werden.

Das Berufsgeheimnis besteht auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder der Beendigung des Arbeits- oder Dienstverhältnisses fort.

Die APB verfügt über die erforderlichen technischen Hilfsmittel und Systeme, um sicherzustellen, dass die Informationen angemessen geschützt und vor unbefugtem Zugriff gesichert werden können. Der Zugang zu Informationen erfolgt nach dem Grundsatz des unbedingt erforderlichen Zugangs zu Informationen und/oder IT-Ressourcen, um die übertragenen Aufgaben zu erfüllen, und in der für diesen Zweck geeigneten Form. Alle personenbezogenen Daten sind angemessen geschützt, um eine unbefugte Offenlegung oder Änderung zu verhindern, und es bestehen die erforderlichen Kontrollmechanismen und Verfahren, um einen unbefugten Zugang, eine unbefugte Vervielfältigung, Übertragung und Offenlegung zu verhindern. Die diesem Kodex unterliegenden Personen, die aufgrund ihrer Funktion Zugang zu Systemen, Netzen und Dateien haben, in denen personenbezogene Daten verarbeitet oder gespeichert werden, sind dafür verantwortlich, ihre Passwörter geheim zu halten, um deren Offenlegung zu verhindern.

Alle natürlichen Personen, von denen Daten benötigt werden, haben das Recht, sich an die APB zu wenden, um Auskunft über die über sie gespeicherten Daten zu verlangen sowie ihr Recht auf Berichtigung oder Löschung auszuüben, es sei denn, sie sind gesetzlich oder vertraglich dazu verpflichtet.

2.7 Rechte an geistigem und gewerblichem Eigentum

Die APB ist dem Schutz des eigenen und fremden geistigen und gewerblichen Eigentums verpflichtet. Dazu gehören unter anderem Urheberrechte, Patente, Warenzeichen, Domännennamen, Urheberrechte, Designrechte, Rechte an Datenbanken und Rechte an technischem Know-how.

Alle Personen, die diesem Kodex unterworfen sind, müssen das geistige Eigentum und die Nutzungsrechte respektieren, die der APB in Bezug auf Dokumente, Kenntnisse, Verfahren, Marken,

Kurse, Programme und Computersysteme und ganz allgemein in Bezug auf alle von der APB entwickelten oder geschaffenen Werke oder Arbeiten zustehen, unabhängig davon, ob diese aus der beruflichen Tätigkeit der APB oder von Dritten stammen.

Sie müssen auch die Rechte an geistigem und gewerblichem Eigentum respektieren, die von Dritten außerhalb der APB gehalten werden, und dürfen insbesondere keine physischen oder elektronischen Informationen oder Unterlagen, die einem Dritten gehören und die sie in Ausübung einer früheren Position oder Tätigkeit erhalten haben, ohne die gebührende Zustimmung des Eigentümers in die Einheit aufnehmen, nutzen oder verwenden.

Dem Personal der APB ist es ausdrücklich untersagt, Werke, Schöpfungen oder Kennzeichen geistigen oder gewerblichen Eigentums, die Dritten gehören, zu verwenden, ohne nachzuweisen, dass die Organisation über die entsprechenden Rechte und/oder Lizenzen verfügt, und es muss die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz des geistigen und gewerblichen Eigentums ergreifen und sicherstellen, dass die Vorgänge und Entscheidungen in diesem Bereich nachvollziehbar sind, in dem Sinne, dass sie dokumentiert, begründbar und nachprüfbar sind, insbesondere durch die Titel der Werke, Schöpfungen oder Kennzeichen selbst und durch die Anwendung von Vertragsklauseln, die die Originalität und die friedliche Nutzung derjenigen Dritter garantieren.

Das geistige und gewerbliche Eigentum, das sich aus der Arbeit der Beschäftigten während ihres Aufenthalts in der Organisation ergibt und das mit der gegenwärtigen und zukünftigen Geschäftstätigkeit zusammenhängt, ist Eigentum der APB.

2.8 Kontrollen der wirtschaftlich-finanziellen Informationen

Die APB verfügt über ein angemessenes internes Kontrollsystem für die Erstellung der Finanzinformationen, das eine regelmäßige Überwachung seiner Wirksamkeit gewährleistet.

Zu diesem Zweck verpflichtet sich die APB auch, ihren Mitarbeitern die erforderlichen Schulungen zukommen zu lassen, damit sie die von der Organisation eingegangenen Verpflichtungen hinsichtlich der internen Kontrolle der Finanzberichterstattung kennen, verstehen und einhalten.

Die APB unterzieht sich regelmäßig den obligatorischen Kontroll- und Rechnungslegungsprozessen der Zentralen Aufsichtsbehörde für die staatliche Verwaltung (Intervención General de la Administración del Estado - IGAE), des Rechnungshofs und der öffentlichen Einrichtung Puertos del Estado, zusätzlich zu ihren eigenen internen Kontrollen.

2.9 Interessenkonflikte

Die Mitarbeiter der Hafenbehörde müssen jederzeit Situationen vermeiden, die zu einem Konflikt zwischen ihren persönlichen Interessen und denen des Unternehmens führen könnten.

Sie müssen sich auch der Vertretung, der Einmischung oder der Beeinflussung von Entscheidungen enthalten, an denen sie oder ein mit ihnen verbundener Dritter direkt oder indirekt ein persönliches Interesse haben.

Sie dürfen ihre Stellung in der Organisation nicht ausnutzen, um sich finanzielle oder persönliche Vorteile oder eigene Geschäftsmöglichkeiten zu verschaffen, und sie müssen sich jeder Entscheidung enthalten, die den Verdacht erwecken könnte, dass sie sich einen persönlichen Vorteil verschaffen oder gegen die Interessen der APB handeln, wobei sie jedes Risiko vermeiden müssen, die Unparteilichkeit und Ehrlichkeit ihres Handelns in Frage zu stellen.

2.10 Geschenke und Zuwendungen

Die APB lehnt jeglichen Anschein von Korruption, Bestechung oder Erpressung entschieden ab und erklärt, dass sie sich gegen die Beeinflussung des Willens anderer wendet, um durch illegale oder unethische Praktiken einen Vorteil zu erlangen.

Generell gilt, dass kein Mitarbeiter der APB direkt oder indirekt Geschenke oder Zuwendungen, Vergünstigungen oder Entschädigungen in Form von Geld- oder Sachleistungen anbieten, gewähren, erbitten oder annehmen darf, gleich welcher Art. Ausnahmsweise ist die Gewährung oder Annahme von Geschenken in den folgenden Fällen zulässig:

- Werbeartikel, die nur einen symbolischen Wert haben.
- Angemessene und verhältnismäßige Kosten und Bewirtungen, die sich aus der Teilnahme an Konferenzen, Kongressen, Seminaren oder ähnlichen Veranstaltungen wissenschaftlicher, technischer oder altruistischer Natur ergeben.

Jedes Geschenk, das unter Verstoß gegen diesen Kodex erhalten wurde, muss unverzüglich zurückgegeben werden, wobei die Politik der Hafenbehörde zu erläutern ist und das Ethikbüro der APB über diesen Umstand zu informieren ist. Wenn die Rückgabe nicht möglich ist, wird das Geschenk dem Ethikbüro der APB übergeben, das nach Ausstellung einer entsprechenden Quittung die Rückgabe vornimmt oder, falls dies nicht möglich ist, das Geschenk gegebenenfalls für die vom Verwaltungsrat genehmigten sozialen Zwecke verwendet, wobei der gesamte Vorgang ordnungsgemäß dokumentiert wird.

Geldgeschenke sind ausdrücklich verboten.

In Zweifelsfällen oder bei Feststellung von Korruption oder Bestechung sollten die Mitarbeiter der APB das Unternehmen über ihren Vorgesetzten und/oder das Ethikbüro informieren.

2.11 Verantwortungsvoller Umgang mit Gegenständen und Ausrüstungen der APB

Die APB stellt ihren Mitarbeitern die für die ordnungsgemäße Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit erforderlichen Mittel zur Verfügung und verpflichtet sich, die Mittel zu deren Schutz und Sicherung bereitzustellen. Jede Person ist für die korrekte Nutzung und den Schutz dieser Ressourcen verantwortlich, zu denen geistiges Eigentum, Einrichtungen, Ausrüstung, Mobiliar, finanzielle Mittel und andere von der APB bereitgestellte Elemente gehören.

Sie dürfen nur für berufliche Zwecke und niemals für persönliche Zwecke verwendet werden, und jede missbräuchliche Verwendung, die den Interessen der APB schaden könnte, ist untersagt.

Die Mitarbeiter müssen sich darüber im Klaren sein, dass die Dokumente und Daten, die in den informationstechnischen Systemen und Geräten der APB enthalten sind, von den zuständigen Stellen der Organisation oder von der Organisation benannten Dritten überprüft werden können, wenn dies nach den geltenden Vorschriften notwendig und zulässig ist.

2.12 Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Die APB legt großen Wert auf den Schutz und die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Sicherheit in allen ihren Einrichtungen sowie auf die Sicherheit ihrer Mitarbeiter und der externen Mitarbeiter an den Standorten ihrer Kunden. Sie fördert daher aktiv die Einführung von Strategien und

Maßnahmen für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz und ergreift die in den geltenden Rechtsvorschriften festgelegten Präventivmaßnahmen.

Alle Mitarbeiter der APB und externen Mitarbeiter müssen die Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften am Arbeitsplatz kennen und einhalten und für ihre eigene Sicherheit und die Sicherheit aller Personen sorgen, die von der Entwicklung ihrer Aktivitäten betroffen sein könnten.

Ebenso betrachtet die APB den Konsum von illegalen Drogen oder alkoholischen Getränken als völlig unvereinbar mit der vollständigen und verantwortungsvollen Ausübung von Arbeitstätigkeiten. In diesem Sinne verpflichtet sich die APB, Mitarbeitern, die aufgrund einer Drogen- oder Alkoholsucht Hilfe benötigen, diese zu gewähren.

Die APB stellt ihren Mitarbeitern die notwendigen Mittel und Schulungen zur Verfügung, damit sie ihre Aufgaben sicher und in einem gesunden Umfeld erfüllen können.

2.13 Ausübung von sonstigen beruflichen Tätigkeiten

Die Mitarbeiter der APB dürfen nur dann andere Arbeiten und berufliche Tätigkeiten als die in der Einrichtung ausgeübten ausführen, wenn diese gemäß den Rechtsvorschriften über Unvereinbarkeiten des Personals im Dienst der öffentlichen Verwaltungen ordnungsgemäß genehmigt sind und nicht zu einer Verringerung der erwarteten Effizienz bei der Erfüllung ihrer Aufgaben oder zu einem wie auch immer gearteten Interessenkonflikt führen dürfen.

In jedem Fall haben die Mitarbeiter und insbesondere die Führungskräfte der APB bei der Ausübung ihrer Tätigkeit den Interessen der APB stets Vorrang vor persönlichen Interessen oder denen Dritter, die ihre Entscheidungen oder Handlungen beeinflussen könnten, einzuräumen.

TEIL DREI

Leitlinien für verantwortungsbewusstes Verhalten,
die von Mitarbeitern der APB in ihren Beziehungen
zu unseren Interessengruppen verlangt werden

3.1. Verhaltensleitlinien der APB im Umgang mit ihren Mitarbeitern

- Wir werden unsere Mitarbeiter bei ihrer Arbeit schützen.
- Wir werden den Mitarbeitern die notwendigen Informationen für die Entwicklung der ihnen anvertrauten Arbeit und ihre Integration in die Organisation zur Verfügung stellen.
- Wir kümmern uns um die Zusammenarbeit und vor allem um die abteilungsübergreifende Kommunikation, indem wir die notwendigen Informationen austauschen, um gemeinsame Ziele zu erreichen.
- Wir werden den Mitarbeitern die Instrumente und Schulungsmaßnahmen zur Verfügung stellen, die sie für die richtige Entwicklung ihrer Arbeit benötigen.
- Kommunikation und aktive Anerkennung werden das grundlegende Motivationsinstrument der Organisation sein.
- Wir wahren die Vertraulichkeit der Informationen, die uns von unseren Mitarbeitern anvertraut werden.
- Wir dulden keine verbalen oder verhaltensbedingten Respektlosigkeiten zwischen Mitarbeitern aller Ebenen innerhalb der Organisation.
- Wir gewährleisten und garantieren die Einhaltung der internen Vorschriften und Richtlinien.
- Wir gehen entschieden gegen jede Form von direkter oder indirekter Diskriminierung aufgrund von Rasse, Hautfarbe, Alter, Geschlecht, Nationalität, Behinderung, Weltanschauung, Religion, sexueller Orientierung, Familienstand, familiären Verpflichtungen, Hierarchie oder anderen Faktoren vor.
- Wir werden bei der Ausübung unserer Arbeit die Parameter Kompetenz, beruflicher Wert und Verdienst, gute Leistung und die wirksame Umsetzung unserer Werte beachten.
- Wir werden eine Kultur der positiven Anerkennung und Verbesserung in alle Richtungen fördern.
- Wir dulden keine Form von Bedrohung, Belästigung, Machtmissbrauch oder Zwang am Arbeitsplatz.
- Wir werden die Rechte unserer Mitarbeiter intern und in allen geeigneten Gremien wahren.
- Wir treffen Entscheidungen, die sich auf die Arbeitsbedingungen unserer Mitarbeiter auswirken, auf objektive Weise und innerhalb des geltenden Rechtsrahmens.

Im Einklang mit unseren Werten (Wir wollen / Wir tun / Wir sind)	Gegen unsere Werte (Wir wollen nicht / Wir vermeiden / Wir sind)
<i>Menschenorientierte Führungskräfte</i>	<i>Autoritäre oder zwanghafte Vorgesetzte</i>
<i>Wir erkennen eine gut gemachte Arbeit an</i>	<i>Zerstörerische Kritik</i>
<i>Wir hören auf den Input unserer Teams und Kollegen</i>	<i>Selektives Zuhören, Ignorieren oder Nichtbeachten einiger Personen</i>
<i>Wir respektieren Einzelpersonen und Teams als gleich</i>	<i>Diskriminierung jeglicher Art</i>
<i>Transparente und kompetenzorientierte Zuweisung von Aufgaben</i>	<i>Willkürliche Zuweisung der Arbeit</i>
<i>Die Person ist wichtiger als ihre Arbeit</i>	<i>Erzielung von Ergebnissen um jeden Preis</i>

3.2. Verhaltensleitlinien für Mitarbeiter in ihrer Beziehung zur APB

- Wir werden den Ruf der Organisation schützen, da wir uns unserer Verantwortung als Mitarbeiter und Botschafter ihrer Identität, Kultur und Werte bewusst sind.
- Wir wahren eine angemessene Vertraulichkeit in Bezug auf Informationen, zu denen wir am Arbeitsplatz Zugang haben.
- Wir vermeiden es, die materiellen und immateriellen Vermögenswerte der Organisation und die Informationen, zu denen wir an unserem Arbeitsplatz Zugang haben, zu unserem eigenen persönlichen Vorteil oder dem unserer engen Mitarbeiter und/oder Familienmitglieder zu nutzen.
- Wir zeigen professionelle Loyalität in unserem täglichen Verhalten und eine proaktive Einstellung, um zur Organisation und zur Erreichung ihrer Ziele beizutragen.
- Wir werden professionell und als Team mit den anderen Bereichen der Organisation zusammenarbeiten.
- Wir werden die uns angebotene Fortbildung in Anspruch nehmen.
- Wir werden jede Form des Machtmissbrauchs vermeiden.
- Wir sind bereit, Diskussionen und konstruktive Kritik anzunehmen, die uns helfen, unsere Arbeit zu verbessern.
- Wir werden mit den Bereichen der Organisation eine Haltung der Berufung zum Dienst beibehalten, um eine größere kollektive Effizienz zu erreichen.
- Wir werden ungerechtfertigte Ausgaben für die Organisation vermeiden.

Im Einklang mit unseren Werten (Wir wollen / Wir tun / Wir sind)	Gegen unsere Werte (Wir wollen nicht / Wir vermeiden / Wir sind)
<i>Interne Ehrlichkeit und Transparenz</i>	<i>Zweite Absichten und versteckte Interessen</i>
<i>Gefühl der Zugehörigkeit</i>	<i>Verunglimpfung der Organisation</i>
<i>Proaktivität</i>	<i>Passivität und Desinteresse</i>
<i>Austausch von Informationen</i>	<i>Undurchsichtigkeit und mangelnde</i>
<i>Wir lernen aus unseren Fehlern, um uns selbst zu entwickeln</i>	<i>Wir bestrafen Versagen</i>

3.3 Verhaltensleitlinien für den Umgang mit anderen Personen, die in der APB arbeiten

- Wir gehen respektvoll mit unseren Kollegen um und vermeiden jede Art von Respektlosigkeit oder mangelnder Kameradschaft in unseren Beziehungen, im Umgang oder in der Sprache.
- Wir werden eine transparente und vertrauensvolle Kommunikation fördern und die Informationen weitergeben, die für die Angleichung und Erreichung gemeinsamer Ziele erforderlich sind.
- Wir werden uns bemühen, im Team zu arbeiten und unsere Unterstützung anzubieten, um die Synergien zwischen den Abteilungen zu nutzen.
- Wir werden es vermeiden, Zwietracht, Diskriminierung und Isolierung von Kollegen zu verursachen oder uns an solchen Situationen mitschuldig zu machen.
- Wir werden auf Informationsanfragen reagieren und unnötige Verzögerungen vermeiden.
- Wir nehmen an den Sitzungen teil, zu denen wir geladen sind, oder lehnen die Teilnahme ab und informieren die Person, die uns geladen hat, wenn wir nicht teilnehmen können.

Im Einklang mit unseren Werten (Wir wollen / Wir tun / Wir sind)	Gegen unsere Werte (Wir wollen nicht / Wir vermeiden / Wir sind)
<i>Wir respektieren unsere Mitmenschen</i>	<i>Sie fällen Werturteile und kategorisieren die Menschen</i>
<i>Wir arbeiten im Team</i>	<i>Verheimlichung von Informationen und</i>
<i>Wir teilen das Wissen</i>	<i>Organisieren in abgeschlossenen Abteilungen</i>
<i>Wir schaffen Beziehungsräume</i>	<i>Sich an der Gerüchteküche und Obskurantismus</i>
<i>Wir sind Profis</i>	<i>Andere mit Ihrer Arbeit belasten</i>

3.4. Verhaltensleitlinien gegenüber dem Staat und anderen öffentlichen Verwaltungen

- Bei all unseren Handlungen werden wir uns vor allem von dem allgemeinen Interesse leiten lassen, dem wir als öffentliche Bedienstete verpflichtet sind und dem der APB als Institution verpflichtet ist.
- Wir werden Koordination und Transparenz in unseren Beziehungen zur lokalen, regionalen und staatlichen öffentlichen Verwaltung praktizieren und wirksam fördern, da wir uns bewusst sind, dass wir Teil dieser Verwaltung sind.
- Wir werden in unserer Kommunikation und in unseren Beziehungen zu anderen Organen der Staatsverwaltung und zu anderen Verwaltungen agil und klar sein.
- Wir werden das Vertrauen in die Beziehungen fördern, indem wir Erfolge würdigen und teilen.
- Wir werden Werkzeuge und Ressourcen gemeinsam nutzen, um Aufgaben zu vereinfachen, und wir werden in unserem gemeinsamen Interesse effektiv und effizient zusammenarbeiten.
- Wir werden eine bessere Verwaltung durch eine positive und proaktive Einstellung erleichtern, indem wir versuchen, Aufgaben zu rationalisieren und mit Klarheit und Transparenz zu kommunizieren.
- Wir werden aktiv dazu beitragen, dass die öffentlichen Verwaltungen, denen der Hafen gehört und die ihn benötigen, Räume und Bedingungen für die Entwicklung ihrer Funktionen in direktem Zusammenhang mit der Hafentätigkeit zur Verfügung haben.
- Wir werden die schrittweise Anpassung an neue Technologien sicherstellen, um die Dienstleistungen zu verbessern.
- Wir werden die Verfahren und Bedürfnisse der öffentlichen Verwaltungen nicht behindern und unnötige Verzögerungen bei der Bearbeitung und Verwaltung von Dokumenten vermeiden.
- Wir werden die Grundsätze der Zusammenarbeit und der institutionellen Loyalität innerhalb des durch die Gesetze und die spanische Verfassung festgelegten Kompetenzrahmens achten und fördern.

Im Einklang mit unseren Werten (Wir wollen / Wir tun / Wir sind)	Gegen unsere Werte (Wir wollen nicht / Wir vermeiden / Wir sind)
<i>Wir machen unsere Arbeit so effizient wie möglich</i>	<i>Verfahren behindern oder verzögern</i>
<i>Wir arbeiten so weit wie möglich zusammen, um die Koordinierung zu erleichtern, und zwar mit Loyalität und Respekt gegenüber dem</i>	<i>Die Arbeit anderer Verwaltungen behindern</i>
<i>Wir teilen den Erfolg</i>	<i>Persönlicher Protagonismus</i>
<i>Wir versuchen, es jedes Mal besser zu machen</i>	<i>So wurde es schon immer gemacht</i>

3.5. Verhaltensleitlinien für unsere Nutzer und Kunden

- Wir werden weder Geld noch andere Arten von Geschenken, Zuwendungen oder Spenden annehmen, die unsere Entscheidungen beeinflussen sollen, und wir werden dies auch nicht verlangen.
- Wir werden bei der Beantwortung von Nutzeranfragen effizient und flexibel sein und die Verfahren so weit wie möglich beschleunigen.
- Wir werden keine internen Informationen weitergeben, die der Nutzer nicht braucht oder nicht kennen sollte.
- Wir vermeiden es, gegenüber externen Nutzern schlecht über Kollegen, Vorgesetzte oder Mitarbeiter oder über die Organisation selbst zu sprechen.
- Wir werden den Nutzern gegenüber professionelle Sorgfalt walten lassen und versuchen, Probleme mit Lösungen zu lösen, die ihre Interessen mit dem allgemeinen Interesse in Einklang bringen.
- Wir werden die Informationen und Daten, die uns die Nutzer anvertrauen, schützen.
- Wir werden den Einsatz neuer Technologien fördern, um die Kommunikation zu verbessern und den Prozess der Reaktion auf die Nutzer zu vereinfachen und zu optimieren.
- Wir werden einen herzlichen, engen, transparenten und respektvollen Umgang mit allen Nutzern pflegen, indem wir das Dienstleistungsangebot der Häfen und ihre Bedingungen bekannt machen.
- Wir werden keine respektlose, herablassende oder ungleiche Behandlung von Nutzern zulassen.

Im Einklang mit unseren Werten (Wir wollen / Wir tun / Wir sind)	Gegen unsere Werte (Wir wollen nicht / Wir vermeiden / Wir sind)
<i>Wir möchten unsere Arbeit gut machen</i>	<i>Wir geben der Einfachheit halber jede Antwort</i>
<i>Wir wollen helfen, wir bieten Einrichtungen und Optionen</i>	<i>Wir verzögern, behindern und erschweren die Maßnahmen</i>
<i>Wir vermitteln Vertrauen, Aufrichtigkeit und Optimismus</i>	<i>Wir behindern die Nutzer und halten ihnen Informationen vor</i>
<i>Wir sind herzlich und nah an den Nutzern</i>	<i>Ungleiche Behandlung, Überlegenheitsgefühl gegenüber dem Nutzer</i>

3.6. Verhaltensleitlinien für unsere Lieferanten

- Wir nehmen weder Bargeld noch andere Geschenke, Zuwendungen oder Spenden an, um unsere Entscheidungen zu beeinflussen.
- Wir werden die Zertifizierung über gut und effektiv ausgeführte Arbeiten beschleunigen und die Bezahlung derselben beschleunigen, um unsere Verträge zu erfüllen.
- Wir werden in unserer Beziehung zum Lieferanten eine positive und kooperative Haltung einnehmen und gleichzeitig das allgemeine Interesse verteidigen, dem wir uns verpflichtet fühlen.
- Wir werden unsere Beziehungen zu den Lieferanten effektiv und effizient gestalten und die Nutzung neuer Kanäle und Technologien fördern, um flexibler zu sein.
- Wir werden bei den Verfahren und Kriterien der Beauftragung für Transparenz sorgen.
- Wir werden die ordnungsgemäße und angemessene Erfüllung der Verpflichtungen des Lieferanten überprüfen, kontrollieren und gegebenenfalls einfordern, um das allgemeine Interesse, dem wir verpflichtet sind, zu schützen.
- Wir werden Mechanismen einrichten, um unsere Kriterien der sozialen Verantwortung auf unsere Lieferkette auszuweiten.
- Wir werden verhindern, dass sich interne Konflikte auf unsere Beziehungen zu den Lieferanten auswirken.

Im Einklang mit unseren Werten (Wir wollen / Wir tun / Wir sind)	Gegen unsere Werte (Wir wollen nicht / Wir vermeiden / Wir sind)
<i>Wir kümmern uns um unsere Lieferanten</i>	<i>Eine passive oder missbräuchliche Machtposition in Beziehungen ausüben</i>
<i>Wir suchen nach Möglichkeiten, Prozesse über neue Technologien zu rationalisieren</i>	<i>Ungerechtfertigte Verzögerungen bei Zahlungen</i>
<i>Transparenz und Fairness bei der Auftragsvergabe</i>	<i>Auswahl auf der Grundlage persönlicher Interessen</i>
<i>Wir arbeiten mit den Lieferanten zusammen</i>	<i>Verunsicherung in der Beziehung erzeugen</i>

3.7. Verhaltensleitlinien in der Gesellschaft als Ganzes

- Wir werden die Funktionen der Organisation und der Häfen und maritimen Signale (und ihre Rolle im Dienste des wirtschaftlichen und sozialen Gefüges unserer Inseln und ihre Integration in ihre Städte und ihre Umwelt) mit einem seriösen und verantwortungsvollen, aber gleichzeitig offenen, nahen, transparenten und effizienten Image vermitteln.
- Wir achten auf die sozialen Bedürfnisse, insbesondere die der am stärksten benachteiligten oder von Ausgrenzung bedrohten Gruppen, die durch unsere Tätigkeit beeinträchtigt oder gelindert werden können.
- Wir werden den Bedürfnissen und Vorschlägen der verschiedenen gesellschaftlichen Gruppen aktiv Gehör schenken, insbesondere denen, auf die unsere Tätigkeit eine Antwort geben kann.
- Wir werden die Auswirkungen unserer Arbeit auf die Umwelt bewerten und minimieren, indem wir die Ressourcen umsichtig und rationell einsetzen.

Im Einklang mit unseren Werten (Wir wollen / Wir tun / Wir sind)	Gegen unsere Werte (Wir wollen nicht / Wir vermeiden / Wir sind)
<i>Wir hören der Gesellschaft zu</i>	<i>Unsensibilität, diskriminierende oder ungleiche</i>
<i>Transparenz</i>	<i>Abschottung</i>
<i>Wir werden vermitteln, dass unsere Infrastrukturen, vor allem für die Nutzung in den Häfen, der Gesellschaft zur Verfügung</i>	<i>Unkenntnis über Häfen und Hafentätigkeiten</i>
<i>Wir kümmern uns um die Umwelt</i>	<i>Die Umweltauswirkungen unserer Tätigkeit ignorieren</i>



VIERTER TEIL

Umsetzung und Verwaltung
unseres Ethik-Kodex

4.1 Anwendung und Annahme des Ethik-Kodexes

Diese überarbeitete Fassung des Ethik-Kodexes der APB trat nach der Genehmigung durch den Verwaltungsrat der APB am 28.09.2022 in Kraft.

Alle derzeitigen und neuen Mitglieder der APB werden über diesen Kodex und seinen verbindlichen Charakter informiert. Er bleibt so lange in Kraft, bis seine Änderung oder Aufhebung genehmigt ist, was ordnungsgemäß mitgeteilt wird. Die Nichteinhaltung dieses Kodexes kann zur Verhängung von Disziplinarmaßnahmen führen, die von der APB in ihrem Disziplinarsystem festgelegt sind.

Dieser Kodex versucht, auf viele der Situationen einzugehen, mit denen wir tagtäglich konfrontiert sind, aber er kann nicht alle Umstände berücksichtigen. Die APB hat die Mechanismen zur Definition und Kommunikation des Kodexes geschaffen, aber wir alle sind für die Einhaltung und Durchsetzung seines Geistes und Wortlauts verantwortlich.

Es ist unmöglich, alle möglichen Situationen abzudecken, in denen sich ein Arbeitnehmer befinden kann. Auf diesen Seiten finden Sie eine Reihe von Leitlinien, die Ihnen als Richtschnur für Ihr Verhalten und Ihre Entscheidungen dienen sollen, insbesondere in komplexen, fragwürdigen oder schwierigen Situationen. In Situationen, die nicht direkt abgedeckt sind, sollten Sie andere Dokumente und interne Vorschriften einsehen sowie Ihren gesunden Menschenverstand einsetzen und mit Ihren Vorgesetzten sprechen. Sowohl der Ethik-Kodex selbst als auch die anderen Richtlinien und Vorschriften sind durch eine Reihe interner Arbeitsverfahren geschützt, die ihre Einhaltung gewährleisten und ihnen Glaubwürdigkeit verleihen. Dieses Dokument ersetzt keine Gesetze, herkömmlichen Normen oder Vereinbarungen, die für die APB und ihre Mitarbeiter gelten; es ist vielmehr als ein auf Werten basierender Rahmen für das Zusammenleben gedacht, der die internen Beziehungen und die Beziehungen zu den Interessengruppen erleichtert.

Das Image unserer Organisation hängt von unseren täglichen Beziehungen zu unseren Interessengruppen ab. Diese Beziehung muss auf Ethik und Verantwortung beruhen, um nachhaltig zu sein und einen Mehrwert für alle zu schaffen.

In Bezug auf die Anwendung dieses Ethik-Kodexes ist es wichtig, darauf hinzuweisen, dass alle Mitarbeiter bei allen Überprüfungs-, Konsultations-, Untersuchungs- oder Verifizierungsverfahren, die sich im Zusammenhang mit diesem Ethik-Kodex ergeben, sorgfältig mitarbeiten und die erforderlichen Informationen bereitstellen müssen.

Ebenso müssen alle Mitglieder der APB die vorgeschriebene Schulung absolvieren, um diesen Ethik-Kodex zu kennen und zu verstehen, damit sie sich angemessen auf ihn und seine Funktionsmechanismen stützen können.

Schließlich ist es wichtig, daran zu denken, dass die APB Mitarbeiter nicht diskriminiert und keine Vergeltungsmaßnahmen gegen sie ergreift, wenn sie in gutem Glauben Verstöße gegen diesen Kodex melden.

4.2. Organisation und Funktionsweise des Ethik-Kodexes

Ethik-Kommission der APB

Um die wirksame Anwendung des Ethik-Kodexes und seiner Grundsätze zu gewährleisten, hat die APB eine Ethik-Kommission eingerichtet. Die Mitglieder der Ethik-Kommission sind je nach ihrem Amt:

- Leiter des Organisationsreferats für Humanressourcen
- Leiter des Organisationsreferats Sekretariat und Rechtsangelegenheiten
- Direktor der APB
- Leiter der Abteilung Qualität, Umwelt, Innovation und CSR
- Leiter der Abteilung Managementkontrolle
- Vorsitzender des Betriebsrats der APB oder ein vom Betriebsrat benannter gesetzlicher Vertreter der Arbeitnehmer.
- (Optional externer Ethik-Berater)

Die Ethik-Kommission kann die Anwesenheit eines Mitarbeiters oder sogar eines externen Vertreters oder eines Vertreters von Interessengruppen verlangen, wenn sie dies für angemessen hält.

Sollte ein Mitglied der Ethik-Kommission von einer Beschwerde betroffen sein, ernennt der Vorsitzende der APB vorläufig ein neues Mitglied, das es ersetzt. Die Mitgliedschaft in der Ethik-Kommission ist nicht mit einer Prämie oder einem Gehalt verbunden.

Ethik-Kanäle

Jeder Mitarbeiter oder jedes Mitglied einer Interessengruppe der APB kann die Kanäle des Ethik-Kodexes nutzen, um eine Anfrage zu stellen oder eine Beschwerde zu melden. Anfragen und Beschwerden sind an die folgenden E-Mail-Adressen zu richten:

consulta.codigo@portsdebalears.com

denuncia.codigo@portsdebalears.com

Die Personalabteilung wird für die Verwaltung beider Kanäle zuständig sein, obwohl alle Mitglieder der Kommission die über diese Kanäle eingehenden Mitteilungen gleichzeitig erhalten.

Informations- oder Konsultationsanfragen werden innerhalb von höchstens 14 (vierzehn) Arbeitstagen registriert und beantwortet, auch wenn die Antwort weitere Nachforschungen oder Unterlagen erfordert. Der Eingang wird bestätigt und es wird eine Antwort erteilt, in der die Gründe für eine längere Frist erläutert werden.

Jede Beschwerde ist innerhalb von sieben (7) Arbeitstagen zu bestätigen und zu beantworten, auch wenn eine weitere Analyse der Schwere der Beschwerde und der erforderlichen Maßnahmen erforderlich ist.

Die Beschwerdeverfahren setzen die normalen Systeme und Verfahren der Arbeitsaufsicht und die logische hierarchische Ordnung der Organisation nicht außer Kraft. Nach Eingang der Beschwerde entscheidet die Ethik-Kommission über das weitere Vorgehen.

Die Ethik-Kommission entscheidet, ob sie die Beschwerde auf der Grundlage der ihr zur Verfügung stehenden Informationen beurteilen kann oder ob sie eine interne Unterweisung benötigt.

Sind die Mitglieder der Ethik-Kommission der Auffassung, dass die betreffende Handlung disziplinarisch relevant sein könnte, informiert die Ethik-Kommission den Verwaltungsrat und schlägt gegebenenfalls eine Sanktion vor.

Die APB garantiert, dass weder direkt noch indirekt Repressalien gegen Personen ergriffen werden, die in gutem Glauben Verdachtsmomente oder Beschwerden über Verstöße gegen diesen Kodex oder Gesetzesverstöße durch die APB selbst oder eines ihrer Mitglieder melden. Sie garantiert auch das Recht auf Ehre, Privatsphäre, Verteidigung und die Unschuldsvermutung für diejenigen, denen ein Verstoß zur Last gelegt wird.

Dokumentenkontrolle: Versionen und Überarbeitungen des Ethik-Kodexes

Dieser Ethik-Kodex wird mindestens alle zwei Jahre überarbeitet. Die Personalabteilung, die für die Ethik-Kanäle zuständig ist, sammelt Informationen über Beschwerden und Anfragen und erstellt einen Jahresbericht, der der Ethik-Kommission vorgelegt wird und in dem geeignete Überarbeitungen des Textes vorgeschlagen werden, damit er von den Mitarbeitern besser genutzt und verstanden wird.

Darüber hinaus können in regelmäßigen Abständen nach dem Jahresbericht und der Analyse von Anfragen und Verstößen Verbesserungspläne aufgestellt werden, um vorrangige oder wiederholte Situationen zu korrigieren (wenn z. B. Statistiken zeigen, dass die Mitarbeiter nicht ausreichend über ein Thema informiert wurden, muss die Schulung zu diesem Thema verstärkt werden).

Wir alle können unsere Anregungen oder Verbesserungsvorschläge an den Konsultationskanal senden.

Es wird eine größtmögliche Verbreitung dieses Ethik-Kodexes angestrebt, wobei eine ausreichende Anzahl von Versionen und Formaten (Papier, Online usw.) sowie verschiedene Sprachen (Spanisch und Katalanisch) gewährleistet werden.

Ein Exemplar dieses Ethik-Kodexes kann per E-Mail beim Ethik-Kanal angefordert werden:

consulta.codigo@portsdebalears.com

Der Ethik-Kodex kann auch von der Unternehmenswebsite der APB heruntergeladen werden.



Ports de Balears

Autoritat Portuària de Balears

Häfen der Balearen



Hafenbehörde der Balearen