

GUÍA DE COMPORTAMIENTO DE PROVEEDORES

Programa
Abastecimiento Responsable



Exportadora Unifrutti Traders SpA.

ENERO 2022

DATOS DE CONTACTO

Jose Joaquin Cox
Fiscal

jcox@unifrutti.com

Patricio Ramirez
Subgerente de Compras

pramirez@unifrutti.com

Cristian Vera
Local Compliance, Risk and Sustainability Officers (LCRSO)

cvera@unifrutti.com

ÍNDICE

- 4 Introducción
- 5 Principios Éticos Rectores de Unifrutti
- 6 Integridad del Negocio
- 7 Cumplimiento de la Legislación
- 8 Sistema de Gestión
- 9 Derechos Humanos
- 10 Prohibición del Trabajo Infantil
- 11 Prohibición del Trabajo Forzoso
- 12 Salario Justo
- 13 Respeto de la Jornada Laboral
- 14 Libertad de Asociación y Derecho a la Negociación Colectiva
- 15 Condiciones de Trabajo Saludables y Seguras
- 16 Protección del Medioambiente
- 18 Elementos de un Canal de Denuncias Anónimas





INTRODUCCIÓN

En Unifrutti Group, contamos con una Estrategia de Sustentabilidad, la cual considera como uno de sus pilares fundamentales su Cadena de Abastecimiento, eslabón estratégico en la creación de valor y con el cual se desea generar un vínculo de confianza y transparencia.

A través del documento “Guía de Comportamiento de Proveedores”, les invitamos a comprometerse al máximo con los valores éticos de la compañía, los cuales son al mismo tiempo requisitos exigidos por nuestros clientes, cada vez más conscientes de la creciente necesidad de respeto por los derechos humanos, el medio ambiente y la sociedad en general.

La presente “Guía de Comportamiento de Proveedores” tiene como objetivo divulgar los principios éticos elementales a los cuales la compañía adhiere y que, por lo tanto, requiere que sus proveedores cumplan en el desarrollo de sus actividades. La Guía pretende difundir de manera sencilla las buenas prácticas que permitan acercarse al cumplimiento de cada uno de los principios éticos y, asimismo, ejemplificar algunas malas prácticas que no se deben realizar.

PRINCIPIOS ÉTICOS RECTORES DE EXPORTADORA UNIFRUTTI

Unifrutti, cuenta con un Código de Comportamiento de Proveedores, por el cual se exige que proveedores, contratistas y subcontratistas cumplan con integridad las normas y regulaciones vigentes. Al mismo tiempo, la Compañía requiere de toda su cadena de abastecimiento comprometerse expresamente con valores y principios éticos, los que además corresponden a exigencias internacionales, convenios suscritos por Chile, estándares voluntariamente adheridos y, finalmente, exigencias propias de nuestros clientes.

La presente Guía es un documento interpretativo de aquellos valores y principios que la Compañía ha privilegiado cumplir, promover y defender. Por lo tanto, buscamos que todos nuestros proveedores de bienes y servicios tomen conocimiento de la Guía, asumiendo un compromiso con el adecuado respeto de esos principios, actuando en sintonía con nuestros valores corporativos.

Este documento se ha organizado compilando los principales valores éticos a los cuales adhiere Unifrutti y que forman parte de su espíritu fundacional. Para cada principio se ha propuesto una definición seguida de algunos ejemplos de buenas prácticas y otros de malas prácticas que sugerimos evitar.

En caso que Unifrutti tome conocimiento de alguna acción o hecho desalineado con los descritos en el presente documento, tendrá el derecho a exigir al proveedor que adopte las medidas correctivas necesarias para asegurar su cumplimiento e inmediata corrección, sin perjuicio del derecho de concluir la relación comercial.





INTEGRIDAD DEL NEGOCIO

DEFINICIÓN DE PRINCIPIO

No tolerar ningún acto de corrupción, extorsión, malversación o soborno, o cualquier otro tipo de delito que afecte la integridad del negocio.

EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS

- % Cumplir oportuna e íntegramente con la Legislación Nacional vigente aplicable a las actividades de la organización.
- % Cumplir con el Código de Ética y Conducta de Unifrutti, disponible en www.unifrutti.com, aquellos otros principios expresados también en la Guía de Comportamiento de Proveedores.
- % Establecer una Política o Código Ético, propio del Proveedor, que prohíba cualquier práctica de corrupción, y que sea conocido por todo el personal de la empresa.
- % Capacitarse periódicamente sobre los riesgos asociados a la Ley 20.393 sobre Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas y los distintos delitos contenidos en ella.
- % Ejecutar el suministro de bienes o servicios de manera honesta, evitando estrategias engañosas, el fraude y la competencia desleal.
- % Mantener registros de todas las actividades relacionadas con los negocios con sus clientes.
- % Reflejar fielmente las transacciones efectivamente realizadas en los informes financieros.
- % Declarar y transparentar conflictos de interés de trabajadores en su trato con proveedores, clientes, u otras personas.

EJEMPLOS DE MALAS PRÁCTICAS

- X Dar o recibir regalos de cualquier naturaleza a proveedores, clientes, funcionarios públicos, entre otros, cuando ellos puedan ser percibidos como incentivos.
- X Recibir pagos, servicios o regalos de algún trabajador o representante de Unifrutti con el fin de influenciar una decisión o conducción del trabajo.
- X Ejecutar cualquier acto que pueda configurar delito en beneficio de la empresa, por ejemplo; lavado de activos, financiamiento del terrorismo, cohecho a funcionario público nacional.
- X Aceptar que los trabajadores trabajen fuera de su horario vigente.
- X No contar con un mecanismo de denuncias interno que permita a trabajadores o clientes delatar situaciones empresariales contrarias a la ética.
- X Pagar gratificaciones a algunos trabajadores de la empresa sin estar estipulado anteriormente ni ser de público conocimiento.



CUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN

DEFINICIÓN DE PRINCIPIO

La organización cumple con todas las leyes y normativas relativas a la legislación laboral, previsional, medioambiental y de salud y seguridad de los trabajadores.

EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS

% Cumplir oportuna e íntegramente con la Normativa Laboral y acreditarlo con la exhibición de los certificados de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales.

% Mantener los Contratos de Trabajo de todos sus trabajadores así como el adecuado registro que acredite el oportuno pago de remuneraciones y demás cotizaciones previsionales.

% Exigir a sus empresas subcontratistas el cumplimiento de sus propias obligaciones laborales, manteniendo registro de dicha información.

% Elaborar, mantener y difundir una Política o Declaración Corporativa que contenga su compromiso con los Convenios de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) y ONU (Organización de las Naciones Unidas) y que aplican a sus operaciones, tales como: No Discriminación, Prohibición del Trabajo Infantil, No al Trabajo Forzoso, Respeto por la Jornada Laboral, Libertad de Asociación y Derecho a la Negociación Colectiva, Condiciones de Trabajo Seguras, Protección del Medio Ambiente, y Comportamiento Ético.

% Revisar periódicamente la Normativa sectorial que aplica al funcionamiento de sus instalaciones y la mantención y vigencia de los permisos correspondientes, como por ejemplo: resoluciones sanitarias para almacenamiento de residuos, de químicos, almacenamiento de sustancias peligrosas, para sistema de agua potable, para funcionamiento de casinos, patentes, inicio de actividades, declaración de residuos en sistema de ventanilla única (RETC), Declaración de Impacto Ambiental, (DIA), en caso que aplique.

EJEMPLOS DE MALAS PRÁCTICAS

X No mantener debidamente actualizados los contratos de trabajo, ni los registros de pago de remuneraciones.

X No declarar o pagar oportuna e íntegramente cotizaciones previsionales de los trabajadores en la oportunidad legal.

X Desconocer a nivel gerencial los Convenios de la OIT y la ONU, ratificados por Chile.

X Desconocer normativa que aplica al funcionamiento de las instalaciones.



SISTEMA DE GESTIÓN

DEFINICIÓN DE PRINCIPIO

La organización debiera establecer un sistema para asegurar el cumplimiento de todos los principios éticos y sociales dentro de la compañía y en su cadena de abastecimiento.

EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS

- % Elaborar un Código de Ética y Conducta y difundirlo al interior de la organización y en sus empresas proveedoras.
- % Identificar a un responsable al interior de la organización quien debe verificar el cumplimiento de requisitos éticos.
- % Realizar reuniones periódicas entre trabajadores y la administración para levantar información sobre cumplimiento de requisitos éticos.
- % Realizar auditorías internas de verificación de cumplimiento en temas éticos y en sustentabilidad.
- % Mantener un mecanismo de quejas o reclamos confidencial, disponible a todo el personal interno, externo o partes interesadas, como por ejemplo, buzón de sugerencias y reclamos, línea telefónica, página web, etc.

EJEMPLOS DE MALAS PRÁCTICAS

- X No contar con una declaración propia de la compañía en torno a temas éticos.
- X No contar con una persona responsable de capacitar, verificar y revisar el cumplimiento de principios éticos.
- X No capacitar periódicamente a sus trabajadores en temas éticos.
- X No monitorear el cumplimiento ético de las empresas de servicios (legislación laboral principalmente: existencia de contrato de trabajo, registros de liquidación de sueldo, pago previsional, trabajo infantil).



DERECHOS HUMANOS

DEFINICIÓN DE PRINCIPIO

La organización debe entregar las mismas oportunidades a todos los trabajadores, rechazando cualquier forma de discriminación.

EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS

% Mantener una Política Anti-Discriminación, la cual sea conocida por las jefaturas y todo el personal.

% Mantener contratos de trabajo actualizados a las condiciones laborales vigentes.

% Verificar que trabajadores migrantes estén legalmente habilitados para trabajar en el país.

% Capacitar a todos los trabajadores sobre las medidas disciplinarias contenidas en Reglamento Interno.

% Promover la movilidad laboral al interior de la compañía que permita ascender puestos de trabajo.

% Demostrar flexibilidad laboral y apoyo a trabajadores ante urgencias familiares y personales.

EJEMPLOS DE MALAS PRÁCTICAS

X Mantener prácticas de contratación, de remuneración y oportunidades de ascenso basadas sólo en cualidades físicas o de otra índole, y no por aptitudes ocupacionales y/o la experiencia.

X Tratar a los trabajadores de manera diferente según su aspecto físico, creencias religiosas u otros atributos.

X Ante un mismo cargo y experiencia, el salario entre hombre y mujer sea diferente.

X Someter a los postulantes a un puesto de trabajo a exámenes médicos de pruebas de embarazo o VIH.



PROHIBICIÓN DEL TRABAJO INFANTIL

DEFINICIÓN DE PRINCIPIO

El Trabajo Infantil debe prohibirse tanto al interior de la empresa como así también en su cadena de suministro.

EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS

% Verificar que proveedores de la empresa tampoco mantengan trabajadores menores de edad en sus propias dependencias.

% Excepcionalmente, permitir el trabajo de menores de edad de entre 15 y 18 años, que cuenten con autorización expresa y por escrito, debidamente firmada por sus padres o tutores a cargo (personas naturales o instituciones).

% En ningún caso permitir que menores de edad, de entre 15 y 18 años (y que cuenten con autorización para trabajar) realicen trabajos peligrosos, tengan largas jornadas laborales ni realicen turnos de noche.

% Registrar los contratos de menores de edad permitidos en la Inspección del Trabajo, especificando horarios de estudio, entre otros datos.

% La empresa deberá establecer un procedimiento de remediación de trabajo infantil en caso de detectarlo ya sea al interior de la compañía o en proveedores.

EJEMPLOS DE MALAS PRÁCTICAS

X Mantener trabajadores menores de 15 años al interior de las instalaciones de la empresa, ya sean directos o indirectos.

X No solicitar ni mantener una copia de cédula de identidad al momento de contratar a los trabajadores.

X No verificar la presencia de menores de edad trabajando en empresas proveedoras.



PROHIBICIÓN DEL TRABAJO FORZOSO

DEFINICIÓN DE PRINCIPIO

Está prohibido todo tipo de trabajo forzoso dentro de la empresa y en su cadena de suministro. La empresa tratará a sus empleados de forma digna y respetuosa, prohibiendo cualquier forma de abuso físico o verbal.

EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS

% Mantener, aplicar y difundir una Política Ética al interior de la compañía, en donde se declare el rechazo por el trabajo forzoso.

% Estipular en documento o procedimiento que ante una desvinculación un trabajador que haya pedido un préstamo, podrá descontar el saldo de dicho préstamo en su finiquito.

% Presentar y capacitar a proveedores de la compañía sobre el Código Ético en donde se estipula que se prohíbe el trabajo forzoso.

% Mantener un canal de denuncias anónimas y confidencial disponible para todos los trabajadores, clientes y proveedores.

EJEMPLOS DE MALAS PRÁCTICAS

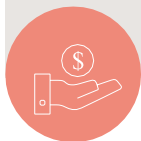
X Evidenciar al interior de la compañía trato abusivo, amenazas, comportamiento sexualmente coercitivo (incluyendo gestos, lenguaje, contacto físico), abuso verbal, en instalaciones que mantenga la empresa a cualquier título.

X Retener la cédula de identidad o documento de identificación de los trabajadores sin su permiso, durante el horario laboral.

X Sancionar a un trabajador por rehusarse a realizar horas extras que no fueron acordadas al momento del contrato.

X Restringir la movilidad del trabajador, producto de no percibir ingreso debido a un atraso del pago de salario.

X Impedir a los trabajadores abandonar el lugar de trabajo por enfermedad o por necesidad de cuidar a miembros de su familia cuando estén enfermos.



SALARIO JUSTO

DEFINICIÓN DE PRINCIPIO

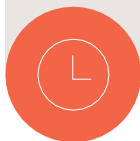
La empresa debe asegurar que las remuneraciones cumplan con los estándares de la industria y contratos colectivos de trabajo, entregando al trabajador la capacidad de cubrir sus necesidades.

EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS

- % Pagar a los trabajadores contratados el salario acordado y que sea al menos equivalente al mínimo legal.
- % Verificar que los trabajadores temporales o estacionales reciben al menos el salario mínimo legal.
- % Verificar que el monto pagado a los trabajadores esté acorde al sector o industria y permita cubrir las necesidades básicas (alimentación, salud, transporte y educación).
- % Permitir a los trabajadores conocer en detalle la composición de la remuneración (tiempo trabajado, horas extras, cotizaciones previsionales, bonos, etc).
- % Abonar una tarifa especial a las horas extras trabajadas en cumplimiento a la ley.

EJEMPLOS DE MALAS PRÁCTICAS

- X Pagar a los trabajadores un sueldo menor al sueldo mínimo establecido por ley.
- X No efectuar el pago de las horas extras trabajadas.
- X Exigir a trabajadores asistir a trabajar o a reuniones fuera de horario normal de trabajo sin compensarlos por el mayor tiempo.
- X No declarar o no pagar las cotizaciones previsionales que por ley está obligado el empleador, aun habiéndose descontado de salario de trabajador.
- X Pagar salarios diferenciados a sus trabajadores ante un mismo cargo y experiencia por motivos de género u otro.



RESPECTO DE LA JORNADA LABORAL

DEFINICIÓN DE PRINCIPIO

La empresa debe respetar la ley en lo que respecta a la jornada laboral. Las jornadas laborales excesivas dañan la salud y afectan la vida familiar de los trabajadores.

EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS

% Mantener un registro detallado de las horas trabajadas.

% Impedir que la duración de la jornada laboral exceda el máximo legal, es decir 45 horas semanales.

% Sólo permitir horas extraordinarias cuando éstas sean voluntarias y no excedan las 12 horas semanales.

% Velar porque los acuerdos de horas extraordinarias se contengan en documento firmado por Empleador y Trabajador.

% Contar con un sistema automatizado para registrar las horas trabajadas.

EJEMPLOS DE MALAS PRÁCTICAS

X Trabajar 7 días o más sin un día de descanso.

X Trabajar en exceso, por sobre las horas extras permitidas por legislación.

X Exigir a los trabajadores asistir a reuniones antes o después del horario de trabajo.

X No brindar tiempo suficiente a los trabajadores para colación durante su jornada laboral.



LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y DERECHO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

DEFINICIÓN DE PRINCIPIO

La organización debe respetar el derecho de la libertad de asociación y negociación colectiva de todos los trabajadores.

EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS

- % Respetar el derecho a asociarse y negociar colectivamente.
- % Respetar el derecho de los trabajadores de afiliarse a sindicatos de su preferencia.
- % Tener una actitud abierta hacia las actividades de los sindicatos, reuniones, asambleas, etc. En los términos permitidos en la Ley;
- % No afectar la libertad de los trabajadores para suscribir convenios colectivos de trabajo, de acuerdo a los términos contenidos en la Ley.

EJEMPLOS DE MALAS PRÁCTICAS

- X Despedir o sancionar a trabajadores por apoyar actividades sindicales.
- X Interferir de cualquier forma en la facultad del trabajador para afiliarse legalmente a un sindicato.
- X No reconocer o no negociar con representantes de sindicatos elegidos legalmente.
- X No cumplir con los acuerdos contenidos en los convenios colectivos de trabajo.
- X Entregar mejores beneficios, bonos o ascensos a trabajadores no afiliados a un sindicato.



CONDICIONES DE TRABAJO SALUDABLES Y SEGURAS

DEFINICIÓN DE PRINCIPIO

La empresa debe garantizar un entorno laboral sano y seguro, evaluando los riesgos de la operación y tomando todas las medidas necesarias para eliminarlos o reducirlos.

EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS

- % Contar con una Política de Salud y Seguridad publicada y conocida por trabajadores.
- % Contar con un análisis de riesgos y un plan de prevención asociado.
- % Capacitar a los trabajadores en los riesgos asociados a sus actividades.
- % Elaborar un manual de buenas prácticas operacionales que incluya buenas prácticas en términos de salud y seguridad.
- % Designar a un responsable a cargo de mantener condiciones de salud y seguridad para los trabajadores.
- % Elaborar un procedimiento de emergencias ante accidentes, que incluya; a quien llamar, donde acudir, centro de salud más cercano, cómo notificar accidentes y lesiones.
- % Disponer de equipos de primeros auxilios y capacitar a los trabajadores en su uso.
- % Exigir que los trabajadores cuenten con equipos de protección personal para prevenir accidentes.
- % Instalar señalética en áreas de peligro, vías de escape y zonas de seguridad.
- % Contar con un procedimiento para prevenir incendios el cual se implementa.
- % Contar con un procedimiento para manejo de sustancias químicas y peligrosas.
- % Disponer de baños segregados por género, comedores y agua potable para todos los trabajadores directos e indirectos.
- % Mantener equipos y maquinarias correctamente instaladas para evitar causar lesiones a trabajadores.

EJEMPLOS DE MALAS PRÁCTICAS

- X No capacitar a cada nuevo trabajador en los riesgos asociados a su cargo.
- X No capacitar periódicamente a los trabajadores ante riesgo de incendios, emergencia y evacuación.
- X No entregar los equipos de protección personal a los trabajadores de acuerdo al riesgo de la función que desempeña.
- X No contar con infraestructura básica adecuada; baños, comedores, agua potable disponible, según el tipo de establecimiento.



PROTECCIÓN DEL MEDIOAMBIENTE

DEFINICIÓN DE PRINCIPIO

Tomar todas las medidas necesarias para evitar generar impactos negativos para el medio ambiente.

EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS

- % Listar la legislación ambiental aplicable a las actividades de la empresa, incluyendo los permisos necesarios para el funcionamiento.
- % Evaluar los impactos ambientales significativos de sus operaciones y establecer procedimientos eficaces para controlar dichos impactos.
- % Mantener disponibles y actualizados los permisos ambientales.
- % Mantener los registros de monitoreo solicitados por ley (Ej descarga de aguas residuales).
- % Conocer el tipo y cantidad de residuos generados en sitio, y los permisos propios o de terceros para disposición final.
- % Medir la huella de carbono que se origina de la gestión de la empresa (Gases de Efecto Invernadero emitidos (GEI), directa o indirectamente; consumo de combustibles fósiles, viajes terrestres, aéreos, entre otros).
- % Reducir la emisión de GEI en el tiempo, considerando un plan de reducción y medidas efectivas para reducir las emisiones.

EJEMPLOS DE MALAS PRÁCTICAS

- X No contar con permisos y licencias ambientales necesarias para su funcionamiento.
- X Disponer residuos peligrosos junto con otro tipo de residuos.
- X Utilizar productos químicos prohibidos a nivel nacional o mundial.
- X No cumplir la normativa legal vigente para el almacenamiento de combustible, representando un riesgo inminente para las personas.
- X No mantener evidencia del sitio final de disposición de desechos, imposibilitando la trazabilidad.
- X Mantener en malas condiciones el sistema eléctrico al interior de la instalación, representando un riesgo para las personas.

En Unifrutti estamos comprometidos con un suministro responsable y, en especial, con la protección de la biodiversidad y el uso sostenible de los recursos naturales.

Éste es un objetivo estratégico de nuestras operaciones y se traduce también en que aspiramos a contar con proveedores éticos, que respeten derechos laborales y que demuestren un compromiso con temáticas medioambientales.

ELEMENTOS DE UN CANAL DE DENUNCIAS ANÓNIMAS

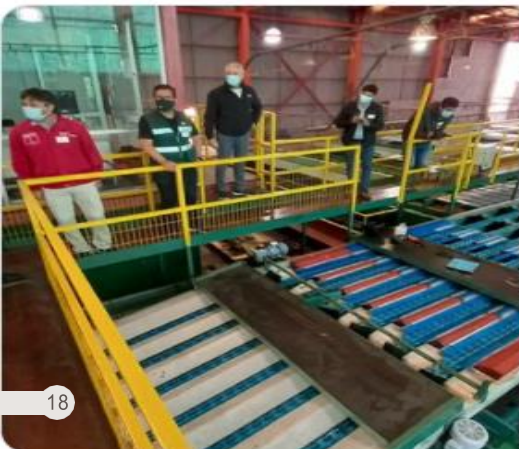
Con el fin de detectar malas prácticas al interior de las organizaciones en su relación con proveedores, clientes, accionistas o comunidad en general, una herramienta muy utilizada en compañías con un alto compromiso ético, es contar con un Canal de Denuncias Anónimas o un Sistema de Quejas y Reclamos que canalice las diferentes inquietudes de las partes interesadas.

Esta herramienta debe contar con las siguientes características:

- Brindar la posibilidad de realizar la denuncia de forma anónima en caso que fuese necesario.
- Creación de un código o número de denuncia que permita un seguimiento posterior.
- Estar disponible de forma permanente.
- Ser un canal o medio accesible a todas las partes interesadas; colaboradores, proveedores, clientes, vecinos, organismos públicos, etc.
- Ejemplos de medios para canalizar denuncias; página web, correo electrónico, fono, buzón, etc.

Una vez recibida la denuncia la organización deberá:

- Describir en un procedimiento la forma en que se gestionará dicha denuncia o queja, contando entre los elementos de dicho procedimiento lo siguiente:
 - Designar a un responsable de recibir la denuncia y gestionar su respuesta.
 - Realizar la investigación de la denuncia de manera confidencial, sin divulgar la denuncia en sí ni las posibles acciones.
 - Comunicar a quien realizó la denuncia los resultados de la investigación una vez ésta haya finalizado.



REFERENCIAS

Código de Ética y Conducta

Código de Comportamiento de Proveedores – Unifrutti:

Canal de Denuncias Anónima Unifrutti:

Declaración Universal de Derechos Humanos de la ONU:

https://www.un.org/es/documents/udhr/index_print.shtml

Convenios Fundamentales de la OIT:

<http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12000:0::NO::>

Pacto Mundial de la ONU:

<http://www.unglobalcompact.org/languages/spanish/>

Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales:

<http://www.oecd.org/daf/inv/mne/MNEguidelinesESPANOL.pdf>

WELCOME TO
TASTYFRUTTI

