

**PULPAFRUIT S.A.S.**

**CODIGO DE ETICA Y CONDUCTA RESPONSABLE**

**TABLA DE CONTENIDO**

INTRODUCCION .....	3
OBJETIVOS .....	3
ALCANCE .....	3
1. DESARROLLO .....	4
2. QUE ES EL CODIGO DE ETICA .....	4
3. VALORES CORPORATIVOS .....	4
4. PRINCIPIOS CORPORATIVOS .....	5
5. CODIGO DE CONDUCTA RESPONSABLE .....	5
6. RELACIONES LABORALES .....	9
7. CODIGO ETICA .....	10
8. POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS PULPAFRUIT S.A.S .....	13
9. DECLARACIÓN DE ESCLAVITUD MODERNA Y TRATA DE PERSONAS .....	15
10. POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PULPAFRUIT S.A.S .....	18
11. POLITICA DE PREVENCION DEL CONSUMO DE ALCOHOL, SUSTANCIAS PSICOACTIVAS Y TABAQUISMO PULPAFRUIT S.A.S.....	19
12. POLITICA DE ACOSO LABORAL PULPAFRUIT S.A.S .....	19
13. POLITICA DE SEGURIDAD VIAL .....	20
14. OPORTUNIDADES DE DESARROLLO PROFESIONAL .....	20
15. POLÍTICA DE PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES .....	23
16. SOSTENIBILIDAD .....	24
17. RESPONSABLES .....	25
18. DIVULGACION DEL CODIGO .....	25
19. CONTROL DE CAMBIOS .....	26

## INTRODUCCION

Nuestro código de ética tiene el objetivo orientar y guiar al equipo de trabajo, para regular las relaciones humanas, dentro del contexto laboral. Con el fin de garantizar un ambiente de trabajo propicio y generar impacto en las actividades que se realizan a diario en la organización.

El código de ética de **PULPAFRUIT S.A.S**, surge como parte integral de la cultura organizacional, y esta cultura determina los valores y principios para contar con lineamientos claros que establezcan las pautas de conducta que deben respetarse por los directivos, los colaboradores y las partes interesadas.

Este documento contiene tanto los derechos y los deberes inherentes a la conducta y al desempeño de cada una de las partes involucradas en el marco de nuestras actividades certificando la productividad y la sostenibilidad, comprometiéndonos con estrategias de mejoramiento continuo y una gestión bajo los parámetros éticos y de conducta integra, velando siempre por el beneficio de los implicados en coherencia con responsabilidad social que nos compete.

Este código es de obligatorio cumplimiento, ejecución y puesta en funcionamiento para todos los colaboradores. Cualquier duda respecto a su interpretación debe ser consultada con el jefe de Recursos Humanos. Su incumplimiento constituye falta grave, y será considerada justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo.

Todo colaborador y colaboradora, tiene la obligación de informar oportunamente y por escrito al área de Recursos Humanos, acerca de cualquier caso que conozca de incumplimiento de este Código o de las normas legales vigentes por parte de sus colaboradores.

Una copia impresa o digital será entregada en el momento del ingreso a cada colaborador y colaboradora que haga parte de la empresa, y se firmara un compromiso donde se acepta que es su obligación conocer, entender y acatar lo descrito en el documento. Adicionalmente, para darlo a conocer al público en general, se publicará en la página web de la Compañía o a través de cualquier otro medio electrónico que se disponga para el efecto.

## OBJETIVOS

Establecer las pautas generales de comportamiento y ética laboral, que deben mantener nuestros colaboradores y las partes interesadas de la organización, de manera que sus actuaciones se ajusten a los valores y principios éticos y corporativos, indispensables para asegurar la transparencia en las relaciones internas, con terceros y con la sociedad

## ALCANCE

Este código involucra a todos los colaboradores de la empresa **PULPAFRUIT S.A.S** y tiene extensión a todas las partes interesadas de la organización; Proveedores, clientes, contratistas y Gobierno entre otros.

## **1. DESARROLLO**

### **1.1 DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO**

#### **MISION:**

Convertir el mundo de las frutas y derivados alimenticios en una fuente inagotable de energía diaria en cada hogar de Colombia y el mundo, respetando el medio ambiente y brindando un entorno amigable con la naturaleza, y la salud de la humanidad.

#### **VISION:**

Al 2030, seremos la compañía colombiana en el mercado de derivados de frutas y productos alimenticios, con crecimiento sostenible a nivel nacional y de exportación, claro posicionamiento de marcas y sólida reputación corporativa con responsabilidad social.

## **2. QUE ES EL CODIGO DE ETICA**

El código de ética es una guía para nuestros colaboradores y partes interesadas, donde se fija la base para un actuar ético, comprometido y responsable, garantizando el correcto funcionamiento de las normas en la conducta personal y profesional de proveedores, trabajadores y clientes.

Este código pretende ser un factor fundamental dentro del desarrollo de las actividades de **PULPAFRUIT S.A.S**, nos permite tener la guía de normas, derechos y deberes para un actuar ético dentro del marco de nuestras funciones y responsabilidades.

## **3. VALORES CORPORATIVOS**

**Equidad:** Para nosotros no existe diferencia entre unos y otros a partir de la condición social o género, buscamos la justicia social asegurando a todos nuestros funcionarios condiciones de vida y de trabajo digno e igualitario.

**Honestidad:** Ofrecemos lo que podemos cumplir, obrando siempre con el criterio justo y correcto.

**Lealtad:** Somos fieles a nosotros mismos con las políticas, principios y valores de **PULPAFRUIT S.A.S**

**Respeto:** Apreciamos a todos los que nos rodean, esforzándonos por comprender de manera empática sus puntos de vista y situaciones particulares, tratando a las personas con dignidad.

**Solidaridad:** Nos sentimos comprometidos en mantener una relación amigable con el medio ambiente, ya que nuestra organización es consiente que nuestras acciones pueden generar deterioro en el entorno.

#### 4. PRINCIPIOS CORPORATIVOS

- **Integridad**
- **Excelencia**
- **Sostenibilidad**
- **Tenacidad**

##### 4.1 POLITICA DE ETICA EMPRESARIAL

**PULPAFRUIT S.A.S** manifiesta expresamente su indeclinable propósito de cumplir estrictamente con las normas legales que regulan las actividades relacionadas con el giro de sus negocios, para así llevar estos de manera ética, transparente y honesta.

Todos los colaboradores están obligados a cumplir las leyes, las disposiciones y reglamentaciones que expidan las autoridades, al igual que las políticas y procedimientos establecidos por la empresa.

Es política de la empresa la plena colaboración con todas las autoridades, en particular, todos los colaboradores y colaboradoras deben observar transparencia y principios éticos en las relaciones con los clientes, clientas, contratistas e inversionistas, conocimiento del mercado, reporte de operaciones sospechosas, conservación de documentos y atención oportuna de los requerimientos de autoridades, contenidos en las normas sobre soborno, prevención y control del lavado de activos, emitidos por la Superintendencia de Sociedades y Financiera, respectivamente, la DIAN y otros organismos competentes.

#### 5. CODIGO DE CONDUCTA RESPONSABLE

**PULPAFRUIT S.A.S** está comprometida con el desarrollo de sus procesos, cumpliendo debidamente con los principios contenidos en la carta universal de Derechos Humanos, en los que los lineamientos establecidos por la organización para la cooperación internacional de trabajo.

Dichos lineamientos abarcan a todos los colaboradores de la empresa y a los de sus proveedores.

##### 5.1 PRINCIPIOS DEL CODIGO DE CONDUCTA

Con el fin de promover la práctica de los valores en la organización y la manera de estructurar los dilemas éticos, se establece en este apartado un mecanismo para la administración del Código de Ética.

##### **Excelencia y cumplimiento de los compromisos.**

La confianza y el compromiso de las personas de la compañía son condición necesaria para que se den los procesos de innovación y adaptación que caracterizan el garantizado del éxito de la organización.

### **Deber y derecho para disentir.**

La controversia en **PULPAFRUIT S.A.S** es bienvenida y respetada. Los miembros de esta organización pueden manifestar sus desacuerdos frente a acciones que consideren opuestas a sus principios de equidad, de la dignidad humana y de sus ideas.

Pero su obligación deberá ser siempre la manifestación de sus ideas de manera responsable, madura y prudente.

### **Libertad de asociación**

Respetamos la libertad de asociación como base fundamental del sistema democrático.

### **Respeto por las diferencias**

La aceptación del otro como un ser único y diferente garantiza a todos los colaboradores, el derecho a permanecer en la compañía interactuando con otros sin importar su religión, raza, credo, filiación política y formas de pensar o actuar.

### **Anticorrupción**

Ningún empleado debe utilizar su posición profesional o laboral en la empresa para solicitar, aceptar, obtener o hacerse prometer obsequios personales para el mismo, sus familiares o terceros, que no obtendría sin dicha vinculación empresarial. (No se incluye en este concepto la aceptación de esporádicos obsequios de cortesía de escaso valor o las invitaciones a comidas/eventos de alcance razonable. Más allá de ello, los empleados no podrán aceptar obsequios o invitaciones). Los proveedores deben seleccionarse exclusivamente en base a su competitividad, una vez comparados el precio, la calidad, el rendimiento y la idoneidad de los productos o servicios que ofrecen.

En **PULPAFRUIT S.A.S** exigiremos a nuestros proveedores que den cumplimiento a la normativa legal vigente.

## **5.2 DERECHOS**

**Dignidad e igualdad:** En nuestra organización nos comprometemos con velar por la integral de cada uno de nuestros empleados, garantizando así el trato digno e igualitario.

**Desarrollo de la personalidad:** **PULPAFRUIT S.A.S** brinda las herramientas necesarias para que nuestros colaboradores desarrollen sus capacidades intelectuales y/o profesionales, en virtud de ampliar sus conocimientos y convertirlos en líderes de la innovación y el emprendimiento.

**Condiciones óptimas de trabajo:** Contamos con las instalaciones y estructura física acorde a las necesidades de la compañía en el proceso de sus actividades, implementando estrategias que garanticen el cumplimiento de lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo.

**Libertad:** Garantizamos la libertad de expresión, conciencia y culto, o con cualquier otro tipo de manifestación que esté relacionado con la Constitución política colombiana, Carta de los derechos humanos que no atente con la integridad de los demás individuos.

### 5.3 DEBERES

**Actuar y obrar:** Todos los colaboradores de **PULPAFRUIT S.A.S**, están obligados a actuar dentro de las directrices y normas anteriormente citadas y las dispuestas en la Constitución Política de colombiana, basados en principios y los valores para una sana convivencia a acatar las medidas de seguridad e higiene correspondientes en cada departamento.

**Puntualidad y compromiso:** Cada trabajador y/o colaborador de la empresa **PULPAFRUIT S.A.S**, debe cumplir a cabalidad con todo lo estipulado en su contrato laboral, en concordancia con el Código Sustantivo de Trabajo, cumpliendo con sus funciones e instrucciones dadas por el jefe inmediato en el ejercicio de su función directa.

**Productividad y Distinción:** Los colaboradores de **PULPAFRUIT S.A.S** deben resaltar en su contribución con satisfacer las necesidades de la organización, generando, descubriendo y transformando ideas en soluciones útiles, innovadoras y eficaces, aplicables a dichas necesidades.

**Fidelización y Confidencialidad:** Todos los empleados están en la obligación de no realizar el mismo trabajo para otra compañía, a no divulgar la información interna en cuanto a procesos y estrategias de carácter competitivo.

### 5.4 RELACION CON LA EMPRESA

#### 5.4.1 LEALTAD

Los colaboradores (as) no podrán celebrar o ejecutar, directa o indirectamente; por sí mismos ni por sí mismas, o por personas interpuestas, negocios que impliquen competencia para **PULPAFRUIT S.A.S**, Deberán obrar atendiendo siempre al buen éxito de las actividades y negocios de éste, absteniéndose de participar por sí o por interpuesta persona en interés personal o de terceros, en actividades que impliquen competencia; evitando todo conflicto con sus intereses personales, en beneficio propio o de terceros. Los colaboradores obrarán con lealtad y buena fe y con la diligencia de una buena persona de negocios, anteponiendo los intereses de la Empresa a los personales.

#### 5.4.2. CONFLICTO DE INTERÉS

Existe conflicto de interés cuando no es posible la satisfacción simultánea de dos intereses a saber, el radicado en cabeza del colaborador y colaboradora de la Empresa y el de la Empresa como sociedad, bien porque el interés sea del trabajador, trabajadora o de un tercero que se beneficia. **PULPAFRUIT S.A.S** demanda de su personal siga los más altos estándares de ética en las relaciones y negociaciones con proveedores, proveedoras, contratistas, clientes y clientas, por lo cual está prohibido recibir y otorgar beneficios y/o prebendas personales, para su familia o terceros. Los colaboradores y colaboradoras, cónyuges, hijos, padres o hermanos no pueden ser proveedores, proveedoras, beneficiarios o beneficiarias de bienes y/o servicios de la Empresa, en forma directa o a través de terceros y/o empresas en las cuales los colaboradores tengan participación accionaria, dirección o control de mando, salvo autorización previa y expresa de la Presidencia, quien proveerá por escrito los mecanismos para mantener una absoluta transparencia en la relación.

Cualquier situación real o potencial de conflicto de interés debe ser informada inmediatamente por el colaborador o colaboradora a la Vicepresidencia, con copia a la jefatura de Recursos Humanos, quienes decidirán sobre la existencia real del conflicto y los pasos a seguir. La duda respecto a la configuración de conflicto de interés no exime al colaborador o colaboradora de la obligación de abstenerse de participar en las actividades respectivas debiendo informarlo en la forma indicada.

#### **5.4.3 PROPIEDAD SOBRE DESARROLLOS Y/O MEJORAMIENTOS DE PROCESOS, TECNOLÓGICOS, CIENTÍFICOS, ADMINISTRATIVOS Y DE SISTEMAS**

Salvo que en la ley expresamente se disponga de otra manera, todo colaborador y colaboradora, debe guardar confidencialidad de los desarrollos, procesos, datos, documentos y cualquier información relacionada con sus funciones y/o con la empresa, cualquiera sea su naturaleza, a que haya tenido o haya podido tener acceso. En todo caso, para publicar, reproducir, utilizar o difundir cualquier información, deberá obtener la aprobación escrita del representante legal del empleador o empleadora.

De esta forma, el colaborador y colaboradora tomará las medidas necesarias para asegurar, bajo su responsabilidad, el secreto y la confidencialidad de los documentos e informaciones mencionadas anteriormente. Todos los desarrollos, invenciones, creaciones, innovaciones, mejoras y demás desarrollos producidos por el colaborador y colaboradora, son propiedad de la empresa; por lo tanto, los derechos de propiedad intelectual, incluyendo sin limitarse los derechos de autor y de propiedad industrial sobre cualquier creación, descubrimiento, invención científica, concepción o diseño; bien sea de programas de computación, o la creación o mejora de cualquier proceso de aplicación industrial, así como las ideas, estudios, creaciones, piezas, y demás que hayan sido realizadas, desarrolladas, complementadas y/o creadas por el colaborador y colaboradora durante la relación laboral.

#### **5.4.4 CERO TOLERANCIA FRENTE AL FRAUDE Y EL SABOTAJE**

Significa que toda persona natural que cometa un fraude o sabotaje contra la empresa será denunciada penalmente. Todo colaborador y colaboradora que participe en un fraude o sabotaje contra la empresa será despedido con justa causa, sin pago de indemnización. No es aceptable el simple llamado de atención.

#### **5.4.5 PREVENCIÓN DE RIESGOS DE CORRUPCIÓN, LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO Y SOBORNOS**

La Empresa se abstendrá de llevar a cabo operaciones con terceras partes cuyos recursos provengan de actividades ilegales, para lo cual adoptarán procedimientos de debida diligencia para el conocimiento de sus contrapartes siguiendo, de ser el caso, lo establecido en las normas sobre prevención, control y gestión del riesgo de lavado de activos, financiación del terrorismo y soborno que les sean aplicables. Para tal efecto, se recomienda que la empresa lleve a cabo como mínimo las siguientes actividades:

- **Declaración:** solicitar a las terceras partes con quienes la empresa sostenga relaciones de negocios la firma de una declaración mediante la cual se indique que:
- No se encuentran incurso en sanciones por corrupción, lavado de activos, soborno nacional o transnacional u otro delito doloso.
- Sus recursos y aquellos comprometidos en la relación jurídica correspondiente provienen de actividades lícitas.
- No han efectuado transacciones u operaciones consistentes en o destinadas a la ejecución de actividades ilícitas, ni contratarán o tendrán vínculos con terceros que realicen o hayan realizado actividades por fuera de la ley.
- Los recursos comprometidos en el contrato o relación jurídica respectiva no provienen de ninguna actividad ilícita.
- Cumplen con las disposiciones en materia de prevención de corrupción, lavado de activos y financiación del terrorismo que les sean aplicables.
  
- **Debida Diligencia:** llevar a cabo la debida diligencia necesaria para obtener la plena identidad de las terceras partes y para verificar la información en bases de datos o listas públicas disponibles, siendo especialmente recomendables las listas vinculantes para Colombia (Lista del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas) y las listas OFAC. La transparencia y la ética son unas de las prioridades de la empresa. Por lo anterior, la empresa deberá llevar a cabo una revisión periódica sobre los aspectos legales, contables y financieros relacionados con un negocio o transacción nacional o internacional, cuyo propósito sea identificar y evaluar los riesgos de soborno nacional o transnacional que pueda afectar a una persona jurídica, sus sociedades subordinadas y a los contratistas.
  
- Respecto de estos últimos, se deberá adelantar una verificación de su buen crédito y reputación. Lo anterior, se hace extensivo para las revisiones que se realicen para la identificación de pasivos o contingencias ligadas con el soborno nacional o transnacional en el contexto de transacciones.
  
- Pulpafruit cuenta con una herramienta del grupo JURAD, donde realiza las consultas a todos los trabajadores, socios, clientes, proveedores y contratistas antes de vincularse laboral o comercialmente con la empresa.

## 6. RELACIONES LABORALES

La empresa mantiene con sus colaboradores y colaboradoras una relación justa y equitativa dándoles la oportunidad de un desarrollo integral de sus habilidades personales y profesionales y ofreciendo estabilidad económica y personal a través de políticas y procedimientos que proporcionen la remuneración, la motivación, el desarrollo, la seguridad social, el bienestar y la salud ocupacional de los colaboradores, en función de los objetivos y metas de la Empresa, dentro de un clima permanente de mutuo respeto y compromiso.

Los colaboradores de todo nivel de dirección mantendrán un clima laboral que permita la ejecución de esta política a través de mecanismos de comunicación, motivación, enseñanza, liderazgo y trabajo en equipo para con las personas a su cargo, compañeros y superiores.

De los colaboradores se espera que actúen con fidelidad y lealtad, dedicación exclusiva de su tiempo y calidad en el desempeño de sus funciones, actitud de permanente colaboración y apoyo, fortalecimiento del trabajo en equipo, cumplimiento de los valores corporativos, todo ello en aras de lograr los objetivos de la empresa.

### **6.1 ADMINISTRACIÓN DEL RECURSO HUMANO Y CONDICIONES DE TRABAJO**

La empresa **PULPAFRUIT S.A.S** tiene como política ofrecer a todos los colaboradores lo siguiente:

- a- Un proceso de reclutamiento, selección, contratación, promoción y desarrollo fundamentado en los méritos del candidato, sus cualificaciones, habilidades y competencias para realizar las tareas pertinentes exigidas por el cargo en particular. Igualdad de trato y oportunidades laborales, que no discrimina por razón de edad, sexo, color, condición de veterano, información genética, orientación sexual, identidad de género, ser víctima o ser percibido o percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acoso, o cualquier otra razón prohibida por ley.
- b- Valorar y reconocer justamente el trabajo de cada persona, ofreciendo salarios y beneficios competitivos para el medio.
- c- Implementar las directrices Corporativas relativas al horario de trabajo de nuestros colaboradores con el fin de garantizar un lugar de trabajo seguro, saludable y un entorno laboral que respete su tiempo para desarrollar sus vidas familiares.
- d- Respetar las leyes y normas sobre legislación laboral vigentes, dando cumplimiento a los requisitos.

## **7. CODIGO ETI**

En **PULPAFRUIT S.A.S** cumplimos con los criterios definidos dentro del código ETI: El Código Básico Iniciativa de Comercio Ético (Ethical Trading Initiative (ETI)) y adoptamos las medidas establecidas en sus nueve numerales:

### **7.1 El empleo se elegirá libremente.**

- 7.1.1 No habrá trabajos involuntarios ni forzados, ni en el marco penitenciario.
- 7.1.2 Los trabajadores no tendrán que dejar bajo la custodia del empleador "depósitos" ni su documentación de identidad y serán libres de abandonar su empleo con un plazo de aviso previo razonable.

### **7.2 Se respetará la libertad de asociación y el derecho a las negociaciones colectivas.**

- 7.2.1 Los trabajadores sin distinción alguna tendrán derecho a afiliarse o constituir los sindicatos de su elección, así como a negociar colectivamente.

- 7.2.2 El empleador adoptará una actitud tolerante hacia las actividades de los sindicatos, así como sus actividades organizativas.
- 7.2.3 Los representantes de los trabajadores no serán discriminados y podrán desarrollar sus funciones representativas en el lugar de trabajo.
- 7.2.4 En aquellos casos en los que la ley restringiera el derecho a la libertad de asociación y a la negociación colectiva, el empleador facilitará y no dificultará el desarrollo de medios paralelos para asociarse y negociar libre e independientemente.

### **7.3 Las condiciones de trabajo serán seguras e higiénicas.**

- 7.3.1 Se proporcionará un entorno de trabajo seguro e higiénico, teniendo presentes los conocimientos preponderantes de la industria, así como de cualquier peligro específico. Se tomarán las medidas necesarias para evitar accidentes y perjuicios para la salud derivados del trabajo, asociados con él o que ocurrieran en el transcurso del mismo, mediante la reducción, en la medida de lo razonable, de las causas de los peligros inherentes al entorno laboral.
- 7.3.2 Los trabajadores recibirán formación con regularidad y por escrito en materia de seguridad e higiene, la cual se repetirá para trabajadores nuevos o reasignados.
- 7.3.3 Se proporcionará acceso a aseos limpios y a agua potable y, si fuera necesario, a instalaciones sanitarias para almacenamiento de comida.
- 7.3.4 El alojamiento, cuando se proporcione, será limpio y seguro y cumplirá las necesidades básicas de los trabajadores.
- 7.3.5 La empresa que se acoja al código atribuirá la responsabilidad en materia de seguridad e higiene a un representante de la directiva superior.

### **7.4 No se empleará mano de obra infantil**

- 7.4.1 No se contratará mano de obra infantil.
- 7.4.2 Las empresas desarrollarán o participarán y contribuirán a las políticas que favorezcan el periodo de transición necesario para que cualquier niño/a que desempeñe un trabajo de mano de obra infantil pueda escolarizarse y recibir con continuidad una educación de calidad hasta que deje de ser niño/a. En los anexos se definen los términos "niño/a" y "mano de obra infantil".
- 7.4.3 No se empleará a niños ni a jóvenes de menos de 18 años para trabajos nocturnos o en condiciones peligrosas.
- 7.4.4 Estas políticas y procedimientos se ajustarán a las disposiciones de la correspondiente normativa de la OIT.

### **7.5 Se pagará un salario digno**

- 7.5.1 Los salarios y prestaciones abonados por una semana de trabajo estándar habrán de cumplir, como mínimo, la normativa legal nacional o la normativa industrial de referencia, la que fije los salarios y prestaciones más altos. En cualquier caso, los salarios habrán de resultar siempre suficientes para cubrir las necesidades básicas y disponer de ciertos ingresos discrecionales.

7.5.2 Se proporcionará a todos los trabajadores información por escrito y comprensible sobre sus condiciones de trabajo en relación con los salarios antes de aceptar el empleo y sobre los detalles de sus salarios durante el periodo de pago en cuestión, cada vez que perciban su salario.

7.5.3 Las deducciones del salario como medida disciplinaria no estarán permitidas ni tampoco se practicará ninguna deducción no prevista por la legislación nacional sin el consentimiento expreso del trabajador en cuestión. Todas las medidas disciplinarias deberán registrarse.

### **7.6 Las horas de trabajo no serán excesivas**

7.6.1 Las horas de trabajo deberán ajustarse a la legislación nacional, los convenios colectivos y lo estipulado en los puntos 6.2 a 6.6 siguientes, lo que ofrezca mayor protección a los trabajadores. Los subapartados 6.2 a 6.6 se basan en la legislación laboral internacional.

7.6.2 Las horas de trabajo, excluidas las horas extraordinarias, se definirán contractualmente y no superarán las 46 horas semanales. \*

7.6.3 Las horas extraordinarias serán voluntarias y se realizarán de forma responsable, teniendo en cuenta los siguientes aspectos: el alcance, la frecuencia y las horas trabajadas por cada trabajador de manera individual y la plantilla en su conjunto. No deberán ocupar el lugar de un empleo habitual. Las horas extraordinarias se compensarán siempre con una prima, que se recomienda que no sea inferior al 125% del salario habitual.

7.6.4 El número total de horas trabajadas en cualquier período de siete días no superará las 58 horas, salvo si se diese alguna de las situaciones que se indican en el punto 7.6.5 siguiente.

7.6.5 Las horas de trabajo podrán superar las 60 horas en cualquier período de siete días en circunstancias excepcionales cuando se den todas las situaciones siguientes:

- La legislación nacional lo permite; Cuando lo permita un convenio colectivo que haya sido negociado libremente con un sindicato que represente una parte significativa de la plantilla; Cuando se tomen las medidas oportunas para salvaguardar la salud y la seguridad de los trabajadores; y Cuando el empleador pueda demostrar que concurren circunstancias excepcionales como, por ejemplo, picos de producción inesperados, accidentes o emergencias.
- Los trabajadores contarán como mínimo con un día libre por cada período de siete días o, cuando la legislación nacional lo permita, dos días libres por cada período de 14 días.
- La legislación internacional recomienda la reducción progresiva de las horas de trabajo normales, cuando proceda, a 42 horas semanales, sin ningún tipo de rebaja en el salario de los trabajadores como consecuencia de la reducción de horas.

### **7.7 No habrá discriminación**

7.7.1 No habrá discriminación a la hora de contratar, indemnizar, formar, promocionar, despedir o jubilar por motivos de raza, casta, origen nacional, religión, edad, minusvalía, sexo, estado civil, orientación sexual o afiliación sindical o política.

### 7.8 Se proporcionará un trabajo regular

- 7.8.1 En todos los aspectos, el trabajo desempeñado deberá basarse en relaciones laborales reconocidas establecidas a través de la legislación y las prácticas de ámbito nacional.
- 7.8.2 Las obligaciones para con los empleados conforme a la legislación y las normativas laborales o del sistema de la seguridad social, dimanantes de las relaciones laborales convencionales, no se eludirán a través del uso de contratos solo laborales, subcontratos o contratos de trabajo doméstico, ni a través de programas de prácticas en los que no exista intención de dotar de habilidades al trabajador o de proporcionarle un empleo regular, como tampoco se eludirán dichas obligaciones a través del uso excesivo de contratos de duración limitada.

### 7.9 No se permitirá un trato inhumano o severo

- 7.9.1 Quedan prohibidos el abuso o los castigos de tipo físico, la amenaza de abuso físico o acoso sexual o de otro tipo, así como el abuso verbal u otras formas de intimidación.

Todos los colaboradores deberán estar mutuamente comprometidos con el cumplimiento de las políticas, teniendo en cuenta que es fundamental para establecer y mantener relaciones individuales y colectivas positivas y armónicas, que lleven al logro de los objetivos de cada individuo y de la empresa en general.

## 8. POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS PULPAFRUIT S.A.S

De acuerdo con lo establecido en las convenciones internacionales de Derechos Humanos, en especial de la carta magna de Naciones Unidas sobre los Derechos Humanos y el pacto internacional de los derechos en el trabajo de la OIT, las relaciones con los clientes, proveedores, colaboradores, comunidades, junta directiva, estado y demás grupos de interés, se fundamentan en el respeto de los derechos humanos y libertades de todas las personas, la dignidad humana y la protección y respeto por el medio ambiente. Por ende, **PULPAFRUIT S.A.S** se ha comprometido a gestionar internamente para garantizar el cumplimiento de estos principios en todas nuestras operaciones.

Para lograrlo, es necesario que la Empresa y sus colaboradores desarrollen estrategias y capacidades que garanticen prácticas respetuosas de los Derechos Humanos, tanto en su dinámica interna como en su esfera de influencia externa, garantizando que no exista discriminación en ningún aspecto, especialmente de raza, casta, nacionalidad, religión, edad, discapacidad, genero, estado civil, orientación sexual, afiliación sindical o política.

Este compromiso implica el respeto y promoción de los derechos de todos los involucrados en la actividad de **PULPAFRUIT S.A.S**, como una responsabilidad que trasciende no sólo a los lugares de trabajo y operación, sino también a las relaciones de la empresa en su ámbito de influencia más amplio.

Compromisos por Grupo de Interés clave para **PULPAFRUIT S.A.S**:

### **ACCIONISTAS**

Establecer un compromiso mediante la política rectora de derechos humanos sobre todos los grupos de interés y facilitar los medios y recursos para que se protejan los derechos humanos. Así mismo, **PULPAFRUIT S.A.S.** garantizará el respeto de los derechos humanos hacia los accionistas.

### **DERECHOS HUMANOS SOBRE LOS COLABORADORES**

Las relaciones laborales de la empresa se basan en el respeto de los derechos de todos sus colaboradores. La política de Derechos Humanos rige para todos los colaboradores contratados. Se aplica a todos los centros de trabajo que hacen parte de **PULPAFRUIT S.A.S** y que están obligadas a incorporarla en sus prácticas.

Esta política impone el no tolerar a aquellos colaboradores que violen las leyes o incurran en comportamientos que se configuren como violaciones a los Derechos Humanos. A ningún colaborador le es permitido lograr resultados incumpliendo esta política o los principios consagrados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

- 1. PULPAFRUIT S.A.S** trata a todos sus empleados con el mismo respeto y dignidad, promoviendo prácticas que garanticen un desarrollo humano con igualdad, transparencia y respeto de los derechos.
- 2. En PULPAFRUIT S.A.S** se respeta el derecho de empleados y trabajadores a una libre afiliación ya sea religiosa, política o profesional, respetamos y reconocemos los derechos de los empleados; se fortalece el diálogo empresarial en un marco de respeto y tolerancia, los trabajadores tienen derecho a manifestar sus opiniones en un ambiente de mutuo respeto y a buscar soluciones constructivas a las diferencias.
- 3. En PULPAFRUIT S.A.S** toda práctica de empleo, o contratación a través de terceros está libre de cualquier esquema de esclavitud, trabajo forzado u obligatorio; trata de personas, crueldad o degradación de la condición humana.
- 4. La Compañía** no admite el trabajo infantil y por el contrario promueve la no incorporación de menores de edad con sus socios comerciales.
- 5. Todo colaborador de PULPAFRUIT S.A.S** tiene derecho, sin distinción alguna por raza, color, género, idioma, nacionalidad, religión, opinión política, orientación sexual, estado civil u otra condición, a desarrollarse personal y profesionalmente en la organización alcanzando por su propio desempeño y/o mérito las oportunidades para tal fin.
- 6. La empresa** promueve la no discriminación por motivos de raza, género, edad, etnia, nacionalidad, religión, orientación sexual u otra condición.

7. Se garantiza el derecho a unas condiciones laborales seguras y saludables en el lugar de trabajo a través de medidas sanitarias y condiciones de trabajo seguras, de conformidad con lo establecido en la Ley.
8. Se garantiza que las políticas y procedimientos implementados al interior de la empresa impidan que se dé algún tipo de discriminación en alguna etapa o rol que involucre al trabajador, incluso desde la contratación.

### **SOBRE LOS PROVEEDORES Y CLIENTES**

Promovemos esta política entre los proveedores y las terceras personas con las que sostenemos relaciones comerciales y operacionales. **PULPAFRUIT S.A.S** procurará que los Derechos Humanos sean respetados y promovidos tanto en su operación interna como a lo largo de su cadena de valor.

**PULPAFRUIT S.A.S** debe hacer énfasis en el enfoque que tiene la empresa sobre el respeto a los Derechos Humanos con el fin de asegurar que los grupos de interés no se vean afectados ante alguna violación de estos.

### **SOBRE EL MEDIO AMBIENTE**

**PULPAFRUIT S.A.S** está comprometida con el cuidado del entorno y el desarrollo de innovaciones en sus procesos y productos con el objetivo de operar como una empresa responsable.

Son prioridades en su gestión: reducir el consumo de recursos naturales, limitar los impactos negativos de las operaciones, reducir la generación de residuos y fomentar su aprovechamiento a lo largo de la cadena de valor.

Lo anterior con el objetivo de que **PULPAFRUIT S.A.S** actúe como una empresa sustentable; evaluará y controlará los riesgos asociados al ciclo de vida de sus productos, respondiendo por ellos de manera transparente ante todas las partes interesadas; respetará los derechos de las comunidades vecinas en su aplicación del principio preventivo del daño ambiental.

### **SOBRE LAS COMUNIDADES**

Las relaciones con las comunidades donde tengamos presencia se deben fundamentar en el respeto y promoción de los derechos y libertades de todas las personas. Nuestras relaciones con la comunidad se fundamentan y conllevan el deber de mantener una convivencia pacífica y armónica en un ambiente de respeto mutuo.

### **9. DECLARACIÓN DE ESCLAVITUD MODERNA Y TRATA DE PERSONAS**

Esta declaración se realiza de conformidad con la sección 54 de la Modern Slavery Act 2015 de UK. "Esclavitud moderna" es un término que abarca la esclavitud, la servidumbre, el trabajo forzoso y obligatorio y la trata de personas. Incluye ejercer la propiedad sobre una persona; coaccionar o amenazar a alguien para realizar un trabajo que no harían voluntariamente; y organizar o facilitar el viaje de otra persona con miras a que sea explotada (incluso cuando la persona consienta en el viaje).

**PULPAFRUIT S.A.S** adopta una postura firme contra cualquier forma de explotación incluyendo la esclavitud, la trata de personas, el trabajo forzoso e infantil y está comprometida con el comercio ético. Nos oponemos a la esclavitud y la trata de personas en todas sus formas y hacemos esta declaración para establecer los pasos que tomaremos para garantizar que no haya explotación infantil, esclavitud, ni trata de personas en nuestro negocio o en nuestras cadenas de suministro.

Es responsabilidad de todas las partes interesadas, internas y externas, incluidos los empleados, contratistas, subcontratistas y proveedores de la empresa, mantener los más altos estándares éticos y eliminar cualquier mala práctica.

Estamos comprometidos con la prevención de todas las formas de esclavitud moderna, tenemos un enfoque de tolerancia cero y esperamos los mismos altos estándares de aquellos con los que trabajamos en el desarrollo de nuestro negocio.

### **Sobre nosotros**

Somos una empresa de transformación por manufactura alimentaria que fabrica productos en las categorías de: Pulpas congeladas, pasteurizadas, azucaradas; Salsas saladas y aderezos, Línea de base de fruta (o salsas) para helados y yogurt; línea de base de fruta light; línea de mermeladas; línea de refrescos, jugos y néctares de frutas pasteurizadas y UHT y línea de compotas y otros alimentos infantiles.

Nuestro objetivo consiste en trabajar en colaboración con todos nuestros contratistas, proveedores y otros socios comerciales para asegurarnos de que compartan nuestra lucha contra la esclavitud y el tráfico de personas.

Con la finalidad de gestionar este aspecto, como parte de nuestros procesos de contratación, incluimos prohibiciones concretas sobre el uso del trabajo forzoso, obligatorio o que derive del tráfico de personas o de cualquier persona que esté sometida a la esclavitud o la servidumbre, y contamos con que nuestros proveedores exijan que sus proveedores también cumplan estas normas. Evaluamos a todos nuestros nuevos proveedores con respecto a la esclavitud moderna y el riesgo de tráfico de personas.

Nuestra política de derechos Humanos y declaración de esclavitud moderna y la trata de personas está disponible para todo el personal en la red interna de la compañía y pagina web, además, informamos a nuestros proveedores de nuestro compromiso con la prevención de la esclavitud moderna en su contrato de servicio.

### **Nuestro compromiso con el comercio ético**

Evaluación de riesgos: Durante el año revisamos y actualizamos nuestra evaluación de riesgos de esclavitud moderna. Esta evaluación concluyó que la esclavitud moderna dentro de nuestro negocio es de bajo riesgo. Sin embargo, seguimos reconociendo los beneficios de aumentar la conciencia del personal sobre los temas para asegurar que cualquier preocupación dentro de las regiones en las que operamos o sobre los proyectos en los que trabajamos se plantee de manera adecuada.

Una indicación de que las medidas/pasos que hemos puesto en marcha para mitigar la trata de seres humanos y la esclavitud moderna en nuestras operaciones están funcionando suficientemente dará como resultado:

- No se han recibido informes de empleados, del público o de las fuerzas del orden que indiquen que se han detectado prácticas de esclavitud moderna.
- Esta declaración refleja nuestro compromiso de actuar de manera ética y con integridad en todas nuestras relaciones comerciales y de implementar y hacer cumplir sistemas y controles efectivos para garantizar que la esclavitud y la trata de personas no ocurran en ningún lugar de nuestro negocio o cadenas de suministro.

### **Debida diligencia**

Todas nuestras actividades de reclutamiento se llevan a cabo de manera justa y transparente, y esperamos que nuestros proveedores y subcontratistas hagan lo mismo.

### **Empleados**

Todos los nuevos empleados son nombrados directamente y se verifica su derecho a trabajar.

Trabajamos estrechamente con nuestros principales clientes para asegurarnos de cumplir con las prácticas y procedimientos de empleo especificados en sus auditorías, incluidos sus sistemas para mitigar los riesgos de esclavitud y trata de personas.

### **Nuestra cadena de suministro**

Por parte del proceso de Compras los Proveedores cuentan con los siguientes compromisos para ayudar a identificar y controlar el riesgo de esclavitud y trata de personas en nuestra cadena de suministro, podemos realizar lo siguiente:

1. Evaluar permanentemente a los proveedores para asegurarse de que están comprometidos con prácticas laborales éticas.
2. Incluir disposiciones contra la esclavitud y la trata de personas en nuestros contratos con proveedores.
3. Realizar visitas de verificación y auditoría a proveedores para garantizar el cumplimiento de los requisitos y estándares para proveedores éticamente responsables y comprometidos a garantizar que eliminan toda práctica de esclavitud moderna
4. Solicitar certificación por escrito por parte de los proveedores de que ningún trabajador está siendo explotado bajo ningún modelo de esclavitud o trata de personas.

La cadena de suministro restante está compuesta por: Proveedores de: fruta fresca o fruta procesada, material de empaque, materiales precursores y aditivos alimentarios y servicios complementarios.

### **Formación**

Para garantizar un alto nivel de comprensión de los riesgos de la esclavitud moderna y la trata de personas en nuestras cadenas de suministro y nuestro negocio, proporcionamos capacitación a nuestro personal.

También se exige a los socios comerciales brindar capacitación al personal y proveedores.

### **Sanciones por incumplimiento**

Si se descubre que un proveedor está involucrado en cualquier forma de esclavitud moderna, su contrato puede rescindirse inmediatamente o en la fecha de renovación, dependiendo de la gravedad de la violación.

Si se establece que algún empleado ha actuado en incumplimiento de cualquiera de nuestras políticas, o está al tanto, ha tolerado o no ha informado sobre cualquier sospecha de esclavitud moderna dentro de nuestro negocio o cadenas de suministro, estará sujeto al procedimiento disciplinario de la Compañía.

## 10.POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PULPAFRUIT S.A.S

**PULPAFRUIT S.A.S** es una empresa líder, innovadora, ágil, comprometida con el desarrollo, producción y comercialización de derivados de la fruta y alimentos procesados, con el fin de satisfacer las necesidades y gustos de los clientes y consumidores; mediante acciones de servicio, calidad, adaptabilidad y rentabilidad.

**PULPAFRUIT S.A.S** se compromete a la implementación, desarrollo y fortalecimiento del sistema de gestión y seguridad y salud en el trabajo para todos sus trabajadores, procurando su integridad física mediante el control de los riesgos, el mejoramiento continuo de los procesos y la protección. Todos los niveles de dirección asumen la responsabilidad de promover un ambiente de trabajo sano y seguro, cumpliendo los requisitos legales aplicables, vinculando a las partes interesadas en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y destinando los recursos humanos, físicos y financieros necesarios para la gestión de la salud y seguridad. Los programas desarrollados en **PULPAFRUIT S.A.S** estarán orientados al fomento de una cultura preventiva y del autocuidado, a la intervención de las condiciones de trabajo que puedan causar accidentes o enfermedades laborales, al control del ausentismo y a la preparación de emergencias.

Definir la estructura y responsabilidades del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo Todos los empleados, contratistas y visitantes tendrán la responsabilidad de cumplir con las normas procedimientos de seguridad con el fin de realizar un trabajo seguro y productivo, igualmente serán responsables de notificar oportunamente todas las condiciones que puedan generar consecuencias y contingencias para los empleados y la organización.es una empresa líder, innovadora, ágil, comprometida con el desarrollo, producción y comercialización de derivados de la fruta y alimentos procesados, con el fin de satisfacer las necesidades y gustos de los clientes y consumidores; mediante acciones de servicio, calidad, adaptabilidad y rentabilidad.

**PULPAFRUIT S.A.S** se compromete a la implementación, desarrollo y fortalecimiento del sistema de gestión y seguridad y salud en el trabajo para todos sus trabajadores, procurando su integridad física mediante el control de los riesgos, el mejoramiento continuo de los procesos y la protección. Todos los niveles de dirección asumen la responsabilidad de promover un ambiente de trabajo sano y seguro, cumpliendo los requisitos legales aplicables, vinculando a las partes interesadas en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y destinando los recursos humanos, físicos y financieros necesarios para la gestión de la salud y seguridad. Los programas desarrollados en **PULPAFRUIT S.A.S** estarán orientados al fomento de una cultura preventiva y del autocuidado, a la intervención de las condiciones de trabajo que puedan causar accidentes o enfermedades laborales, al control del ausentismo y a la preparación de emergencias. Definir la estructura y responsabilidades del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo Todos los empleados, contratistas y visitantes tendrán la responsabilidad de cumplir con las normas procedimientos de seguridad con el

fin de realizar un trabajo seguro y productivo, igualmente serán responsables de notificar oportunamente todas las condiciones que puedan generar consecuencias y contingencias para los empleados y la organización.

### **11.POLITICA DE PREVENCIÓN DEL CONSUMO DE ALCOHOL, SUSTANCIAS PSICOACTIVAS Y TABAQUISMO PULPAFRUIT S.A.S**

**PULPAFRUIT S.A.S** buscando mejorar la calidad de vida de sus empleados, contratistas y visitantes y la prevención de riesgos en la salud mediante hábitos de vida saludable, se compromete a crear las estrategias y actividades necesarias que permitan sensibilizar y concientizar a todos en la organización sobre estas problemáticas y la manera de prevenirlas.

Establece los siguientes lineamientos y aplica para todos los trabajadores, contratistas y visitantes de la compañía:

1. Sensibilizar, capacitar y crear campañas orientadas a la prevención del consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas.
2. Está estrictamente prohibido presentarse a laborar en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.
3. No permitir conductas asociadas al consumo, posesión, venta o distribución de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas dentro de sus áreas de trabajo, en la operación de vehículos y en la jornada laboral, ya que estos pueden afectar el estado de conciencia, el estado de ánimo, la percepción y la capacidad de reaccionar adecuadamente a eventos del entorno, así como atentar contra la seguridad propia o de otros colaboradores.
4. La empresa podrá realizar pruebas de alcohol y drogas directamente o a través de terceros, cuando exista sospecha del consumo de alcohol y drogas y/o cuando un colaborador esté involucrado en un accidente y deba descartarse una relación con uso o abuso de estos.
5. Es responsabilidad directa del colaborador, funcionario o contratista velar por su bienestar y cuidar de su salud.

### **12. POLITICA DE ACOSO LABORAL PULPAFRUIT S.A.S**

**PULPAFRUIT S.A.S** está comprometida a proporcionar un ambiente de trabajo sano, seguro y adecuado a sus trabajadores. Implementa mecanismos que prevengan el acoso laboral, contando con la participación de la alta gerencia, trabajadores y contratistas, mediante la intervención del Comité de Convivencia Laboral, de acuerdo con lo establecido en la Ley 1010 de 2006.

Los trabajadores tienen derecho a trabajar en un entorno libre de toda forma de discriminación y conductas que se puedan considerar hostigamiento, coerción o alteración; con el compromiso de todos los líderes de la organización de fomentar las buenas relaciones entre sí.

**PULPAFRUIT S.A.S**, se compromete a prevenir las conductas del acoso laboral y defender el derecho de todos los trabajadores para ser tratados con dignidad en el trabajo, de manera que se integre la prevención de estas conductas en los sistemas de gestión que desarrolla, con el fin de

lograr una colaboración conjunta en la instauración del plan de prevención contra el acoso laboral en el lugar de trabajo.

Con el propósito de asegurar que todos los colaboradores de esta organización tengan un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada, se rechaza de raíz el acoso laboral, en todas sus modalidades y formas, sin primar quién sea la víctima o el ofensor, ni cuál sea su rango jerárquico.

Se facilitará e impulsará todas las acciones encaminadas a la prevención del acoso laboral, ya que mejoran el clima laboral y la cultura preventiva con el objeto de mejorar el rendimiento de las capacidades de las personas. Cualquier persona involucrada en un comportamiento de hostigamiento será sujeta a investigación de acuerdo con lo establecido en la normatividad vigente, procedimientos y medidas disciplinarias

### 13. POLITICA DE SEGURIDAD VIAL

**PULPAFRUIT S.A.S** De acuerdo con la resolución 40595 de 2022, decreto 2851 de 2013, Resolución 19200 de 2002, ley 769 de 2002, resolución 1384 de 2010 y demás normas que apliquen, **PULPAFRUIT S.A.S** establece la siguiente política de seguridad vial para la salud de todos los colaboradores y de los demás actores viales.

**PULPAFRUIT S.A.S** se compromete a implementar actividades de prevención y promoción en temas de seguridad vial, mediante un modelo de mejora continua para todas las actividades planteadas, con el fin de prevenir la accidentalidad y/o afectación de la integridad física, mental y social del ser humano, en donde todos los empleados y contratistas son responsables de participar y cumplir los respectivos roles y funciones para el desarrollo del Plan Estratégico de la Seguridad Vial en todos los centros de trabajo y para todos los trabajadores, por parte de la gerencia de la compañía se suministrarán los recursos técnicos, tecnológicos y humanos necesarios para llevar a cabo estas actividades.

### 14.POLÍTICA CONTRA EL TRABAJO INFANTIL PULPAFRUIT S.A.S.

#### INDUCCION

PULPAFRUIT S.A.S, reconoce y protege los derechos básicos de la infancia y adolescencia en concordancia con los preceptos establecidos en la Convención sobre los derechos del niño, en La Carta Internacional de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y en las normas establecidas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre trabajo infantil, especialmente las Convenciones sobre la edad mínima, 1973 (Núm. 138) y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (Núm. 182)

En este sentido, se promueve la Política en contra del Trabajo Infantil está, está diseñada para esbozar el compromiso de la empresa de prevenir y eliminar el trabajo infantil en todas sus operaciones y cadenas de suministro Esta política pretende crear un entorno seguro y enriquecedor

para los niños prohibiendo cualquier forma de trabajo infantil dentro de la empresa y sus cadenas de suministro.

### OBJETIVO

Garantizar el cumplimiento de las normas laborales internacionales y defender los derechos y el bienestar de los niños, mediante la presente política.

### ALCANCE

Esta política se aplica a todos los empleados, contratistas, proveedores y cualquier otra parte implicada en las operaciones y cadenas de suministro de la empresa. Abarca todas las actividades, productos y servicios prestados por la empresa, independientemente de su ubicación geográfica.

### MARCO NORMATIVO

- Código de la Infancia y la Adolescencia (Ley 1098 de 2006): Establece los derechos y deberes de los niños, niñas y adolescentes, incluyendo la protección contra el trabajo infantil.
- **Decreto 859 de 1995**: Crea el Comité Interinstitucional para la Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección del Menor Trabajador
- **Ley 704 de 2001**: Aprobó el Convenio 182 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que establece medidas para prohibir y eliminar las peores formas de trabajo infantil, [según Min Trabajo](#).
- **Resolución 3597 de 2013**: Define las actividades consideradas como peores formas de trabajo infantil y clasifica las actividades peligrosas y nocivas para la salud, [según Min Trabajo](#).
- **Resolución 1796 de 2018**: Establece actividades peligrosas que los menores de 18 años no pueden realizar, [según la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá](#).

### PRINCIPIOS FUNDAMENTALES BASADOS EN LA PREVENCIÓN DEL TRABAJO INFANTIL

**PULPAFRUIT S.A.S**, adopta como principios fundamentales para la prevención del trabajo infantil, los siguientes:

1. Acatar las disposiciones en materia de edad mínima establecidas en la legislación propia de donde se lleven a cabo proyectos y las disposiciones internacionales sobre la materia.
2. Utilizar mecanismos adecuados y fiables para la verificación de la edad de contratación (cédula de ciudadanía; contraseña o cualquier documento de identificación válido).
3. Mantener registros precisos y actualizados de todos los trabajadores.

4. Incluir cláusulas contractuales para los subcontratistas, proveedores y otros asociados comerciales que supongan compromisos firmes para la erradicación del trabajo infantil.
5. Trabajar en conjunto con otras empresas, asociaciones sectoriales y organizaciones de empleadores con un enfoque sectorial o territorial, con el fin de abordar la cuestión y efectuar los controles para el cumplimiento de esta política.
6. Participar en campañas en los medios de comunicación para la divulgación de la presente Política y de la legislación vigente.
7. Fomentar el respeto a los Derechos Humanos con el objetivo de asegurar una presencia responsable en nuestra actividad comercial. De igual forma nos comprometemos a prevenir todos los factores que pueden dar origen al algún tipo de discriminación siendo estos; raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación.

### **COMPROMISOS Y ACCIONES INSTITUCIONALES**

Como prácticas laborales, PULPAFRUIT S.A.S adopta y se compromete a:

1. Rechazar el trabajo forzoso u obligatorio y al trabajo infantil. Rechazamos el uso de cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio —según se define en el Convenio 29 de la OIT— y no confiscamos dinero ni documentos de identidad al inicio de la relación laboral con el objeto de retener a los trabajadores en contra de su voluntad.
2. Respetar los derechos de los niños y rechazar el uso de mano de obra infantil según la definición de este concepto que se recoja en la legislación vigente en el país o países en donde desarrollemos actividades respetando, en todo caso, la edad mínima que se establece en el Convenio 138 de la OIT.
3. Respetar la diversidad y no discriminación. Rechazamos toda forma de discriminación y mantenemos el compromiso de velar por que todos nuestros trabajadores, sean tratados con respeto hacia su diversidad, promoviendo así mismo la igualdad de oportunidades, ya sea al establecerse la relación laboral o en cualquier estadio de su desarrollo.
4. Gestión Humana supervisará la aplicación permanente de la presente Política.
5. Cualquier incumplimiento por parte de los colaboradores de la Compañía sobre las disposiciones previstas en esta Política dará lugar a realizar las investigaciones necesarias y a iniciar las acciones disciplinarias a que haya lugar según la normatividad y el Reglamento Interno de Trabajo.

En materia de comunidades y sociedad, PULPAFRUIT S.A.S adopta y se compromete a:

- No utilizar mano de obra de adolescentes trabajadores en edad permisible en labores que impliquen algún tipo de riesgo para la salud e integridad física.
- Respetar a los derechos de las comunidades según sus características particulares.
- Sensibilizar, promover y educar sobre la prevención del trabajo infantil y la protección de menores trabajadores en edad permisible.

## 15. OPORTUNIDADES DE DESARROLLO PROFESIONAL

Ofrecemos oportunidades de capacitación, educación y ascenso que permitan que las personas que trabajan para nuestra organización fortalezcan sus conocimientos y aptitudes, de tal manera que progresen en su carrera profesional. Realizamos evaluaciones de desempeño, con el fin de que los colaboradores, reciban retroalimentación constante sobre su trabajo y estén alineados con los objetivos de la organización.

## 16. POLÍTICA DE PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

Respetamos y promovemos el derecho a la privacidad de las personas y procesamos, utilizamos y administramos la información personal de empleados, empleadas, clientes, clientas, proveedores, proveedoras, consumidores rigiéndonos bajo la normatividad nacional.

**PULPAFRUIT S.A.S.**, reconoce la importancia de la seguridad, privacidad y confidencialidad de los datos personales de sus clientes, colaboradores, proveedores, accionistas y en general de todos sus grupos de interés respecto de los cuales ejerce tratamiento de información personal, por lo que en cumplimiento de las disposiciones constitucionales y legales, adoptó la presente POLÍTICA PARA EL TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES.

CONSIDERACIONES GENERALES El artículo 15 de la Constitución de la República de Colombia consagra el derecho de cualquier persona de conocer, actualizar y rectificar los Datos Personales que existan sobre ella en banco de datos o archivos de entidades públicas o privadas. Igualmente, ordena a quienes tienen Datos Personales de terceros respetar los derechos y garantía previstos en la Constitución cuando se recolecta, trata y circula esa clase de información. Asimismo, el artículo 20 de la Constitución de la República de Colombia consagra el derecho de cualquier persona, Responsable, Encargado, Mandante o Mandatario, de recibir información veraz e imparcial.

Con ocasión del ejercicio de la actividad de la empresa, resulta indispensable entre otros, recolectar, almacenar, usar, Transferir, Transmitir, entregar a terceros y, demás personas vinculadas o relacionadas con el objeto social y misional de la empresa y los efectos contractuales en los que se vea involucrado. Los Datos Personales e información de propiedad de los Titulares de la información personal, la cual se define como, aquella Información que identifica a la persona natural que posee vínculos de carácter legal o contractual con **PULPAFRUIT S.A.S** se relaciona con ella o con otras personas (como, por ejemplo, las personas a su cargo que directamente, o por intermedio de ella, han entregado su información).

En virtud de lo anterior, dentro del compromiso legal y corporativo de **PULPAFRUIT S.A.S** S.A.S de proteger el derecho a la privacidad de las personas, así como la facultad de ellas de conocer, actualizar o solicitar la información que sobre ellas se archive en bancos de datos, **PULPAFRUIT S.A.S** ha diseñado esta Política de Tratamiento de la Información (la "Política") en la que se describe y explica el Tratamiento dado a la información personal que se recolecta a través de los diferentes medios físicos o electrónicos, actuales o que en el futuro se desarrollen.

La presente Política establece las directrices generales para la protección y el tratamiento de datos personales al interior de **PULPAFRUIT S.A.S**, permitiendo de esta manera fortalecer el nivel de confianza entre responsable y Titulares con relación al tratamiento de su información; Informar a los Titulares de las finalidades y transferencias a que son sometidos sus datos personales y los mecanismos y formas para el ejercicio de sus derechos. La Ley 1581 de 2012, reglamentada parcialmente por el Decreto 1377 de 2013, tiene por objeto desarrollar el derecho constitucional que tienen todas las personas a conocer, actualizar y rectificar las informaciones que se hayan recogido sobre ellas en bases de datos o archivos, y, los demás derechos, libertades y garantías constitucionales de que trata el artículo 15 de la Constitución Política, así como el derecho a la información consagrado en el artículo 20 de la misma Carta.

## 17.SOSTENIBILIDAD

### 17.1 RESPONSABILIDAD SOCIAL

**PULPAFRUIT S.A.S**, Está comprometida con el desarrollo social integral de todos nuestros colaboradores, de las partes interesadas y de la comunidad. Garantizamos condiciones de trabajo optimas y prácticas laborales apegadas a la legislación nacional y de los países donde tenemos relaciones.

Dentro de sus compromisos se encuentra; creación de más y mejores empleos, reducción del trabajo informal, y rechazo al trabajo infantil, rechazo a cualquier forma de esclavitud moderna. **PULPAFRUIT S.A.S** impulsa la educación y capacitación laboral, reforzamiento de la productividad y la competitividad, fortalecimiento de los derechos laborales, la inclusión y el desarrollo socioeconómico de su entorno y el crecimiento personal y profesional de sus trabajadores.

Estamos comprometidos con la mejora continua dentro de nuestros procesos, con el fin de minimizar el impacto que generan nuestras actividades económicas, dentro de la comunidad, los colaboradores y demás partes interesadas.

Desde el mes de octubre del año 2017, **PULPAFRUIT S.A.S** hemos canalizado parte de nuestros recursos en la Fundación REMAR, con los cuales hemos generado impactos positivos, desarrollándose cada día con más fuerza llegando a ser una acción fundamental e importante para nuestra organización.

**PULPAFRUIT S.A.S** impulsa la educación, inclusión y es generadora de trabajo para personal con discapacidad, por lo cual mantiene una alianza con la fundación RECA, y cuenta con certificado empresarial de Discapacidad emitido por el ministerio de trabajo

### 17.2 POLITICA SOCIOAMBIENTAL

PULPAFRUIT S.A.S., como una industria de transformación alimentaria, orientada a la producción de derivados de fruta y hortalizas, así como derivados lácteos, es consciente de la interrelación de su actividad productiva con el ambiente y también de los impactos ambientales negativos y positivos que pueden generar las operaciones de abastecimiento, producción, logística y comercialización de sus

productos, por tanto, PULPAFRUIT S.A.S.es responsable de realizar la gestión ambiental integral y eficiente propendiendo la mejora continua de su sistema de gestión y el cumplimiento de su enfoque hacia el desarrollo sostenible mediante el trabajo articulado con proveedores, clientes, autoridades ambientales y demás partes interesadas.

Por lo anterior, su actuación se fundamenta en los siguientes lineamientos y principios:

- Cumplir la normatividad ambiental legal vigente y otros requisitos aplicables al proceso productivo.
- Implementar estrategias y herramientas que contribuyan a la prevención de la contaminación y el fortalecimiento de la cultura ambiental en sus colaboradores.
- Hacer uso eficiente de los recursos naturales en el consumo de agua y energía eléctrica mediante la implementación de sistemas para su aprovechamiento, con el fin de minimizar los impactos ambientales negativos y potencializar los impactos ambientales positivos.
- Garantizar la reducción de los residuos generados en los procesos, específicamente de residuos aprovechables orgánicos y el desperdicio de alimentos potencializando la reincorporación a los ecosistemas.
- Sensibilizar a la comunidad consumidora de nuestros productos, así como a los gestores ambientales de nuestra cadena de abastecimiento referente a las mejores practicas que benefician de manera preventiva el cambio climático.

## 18. RESPONSABLES

Es responsabilidad de todos los miembros de la compañía y las partes interesadas como proveedores, clientes y contratistas, cumplir a cabalidad los lineamientos del presente código. La compañía podrá sancionar el incumplimiento de los preceptos que se disponen en el presente documento.

**PULPAFRUIT S.A.S** se compromete a no discriminar, ni sancionar a quien denuncie la comisión de actos inmorales o ilegales dentro de la compañía.

Es responsabilidad del área de Recursos Humanos realizar la divulgación del presente código.

Es competencia de la Alta Gerencia direccionar el comportamiento ético con sus colaboradores, clientes, contratistas, proveedores y demás partes interesadas.

## 19. DIVULGACION DEL CODIGO

El código de ética se divulgará a los miembros de la organización y a sus grupos de interés, la difusión estará a cargo del departamento de Recursos Humanos y hará parte de los procesos de inducción y reinducción.

La Gerencia Administrativa y el área de Recursos Humanos, estará encargada de establecer los procedimientos y medidas necesarias para verificar la difusión de este código entre los trabajadores y evaluar periódicamente su conocimiento.

La compañía pone a disposición de sus empleados, proveedores, contratistas y terceros las siguientes alternativas de comunicación, para denunciar el incumplimiento del presente código y de las debidas practicas relacionadas con derechos humanos:

- Comunicación interna y externa: Todas las publicaciones, anuncios o cualquier tipo de información por escrito o en formato electrónico.
- Charlas, capacitaciones y retroalimentación teniendo en cuenta el referente físico de carácter informativo en cada una de nuestras sucursales.
- En la página web: Los proveedores, inversionistas y clientes podrán acceder a través de la página web de la sociedad [www.PULPAFRUIT.com.co](http://www.PULPAFRUIT.com.co) Por su parte los trabajadores podrán acceder al código de ética a través de mecanismos internos de la empresa.
- Buzón para denuncia de vulneración de derechos y faltas al código de ética.

## 20.CONTROL DE CAMBIOS

FECHA	VERSIÓN	MOTIVO DEL CAMBIO	RESPONSABLE
18/05/2010	0	Creación programa para dar cumplimiento a requerimientos internos	Recursos Humanos
03/06/2019	1	Actualización	Lizeth García – Jefe Recursos Humanos
10/06/2020	2	Se incluye todo el código ETI – agrupación en un solo documento.	Lizeth García – Jefe Recursos Humanos
15/06/2021	3	Se actualizaron los principios corporativos, la misión y la visión.	Lizeth García – Jefe Recursos Humanos
01/08/2023	4	Actualización de horas extras semanales permitidas	Janeth Palacios Martinez – Jefe de Recursos Humanos
13/12/2023	5	Actualizan las políticas de seguridad y salud en el trabajo, calidad y ambiental se anexan las políticas de consumo de alcohol y drogas, acoso laboral y seguridad vial.	Janeth Palacios Martinez – Jefe de Recursos Humanos
07/01/2025	6	Actualización de: se incluye política de ética empresarial, política de tratamiento de datos personales, Cambio de nombre, política infantil	Janeth Palacios Martinez – Jefe de Recursos Humanos