

POLÍTICAS

- Principios 
- Código de Ética: Principios Básicos 
- Declaración Corporativa Sobre Derechos Humanos 
- Declaración Corporativa Sobre Derechos Laborales 
- Política de Igualdad de Género 
- Política de Prevención del Trabajo Infantil 
- Política de Prevención y Concientización Sobre Trabajo Forzoso 
- Política de Prevención y Concientización sobre VIH, SIDA y TBC 
- Política de Prevención y Control de Alcohol Tabaco y Drogas 
- Política de Prevención y Tratamiento del Hostigamiento Sexual y Laboral 
- Política de Sostenibilidad 
- Política de abastecimiento responsable 
- Políticas de anticorrupción 
- Políticas del Sistema Integrado de Gestión 
- Objetivos del sistema integrado de gestión 
- Determinación del alcance del SIG 



PRINCIPIOS

Somos conscientes que la sostenibilidad es un reto y un trabajo permanente que requiere de excelencia y transparencia en lo que hacemos, es por ello que en todas las empresas del Grupo Ocho Sur hemos asumido el compromiso de desarrollar nuestras actividades dentro del marco de nuestra Política de Sostenibilidad, la cual está regida por 4 principios que guían nuestras actividades, decisiones y forma de hacer las cosas.

Nuestros principios son:

INTEGRIDAD

EXCELENCIA OPERACIONAL

COMPROMISO AMBIENTAL

IMPULSO SOCIAL

Michael C. Spoor
Gerente General
Grupo Ocho Sur



CÓDIGO DE ÉTICA: PRINCIPIOS BÁSICOS

Se espera que todo el personal del Grupo Ocho Sur tenga un comportamiento ejemplar y seguir los lineamientos del presente Código de Ética y Conducta; por eso:

- Tratamos a todas las personas de manera correcta y equitativa;
- Cumplimos con las leyes del país;
- Respetamos y tratamos correctamente a la comunidad y a nuestros vecinos;
- Evitamos los conflictos de interés;
- Nos comportamos con honestidad, integridad y ética profesional;
- Estamos comprometidos con la seguridad, la salud y la protección del medio ambiente;
- Mantenemos la exactitud, confidencialidad y seguridad de la información y cuidamos los activos de la empresa;
- Actuamos siempre con profesionalismo y responsabilidad.

Michael C. Spoor
Gerente General
Grupo Ocho Sur





“Transformando la economía local con prácticas sostenibles”

CÓDIGO DE ÉTICA DEL GRUPO OCHO SUR



2020

CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

“Todo colaborador del Grupo Ocho Sur debe procurar tener un comportamiento ejemplar y debe regirse por el presente Código de Ética y Conducta bajo toda circunstancia”. Las referencias a “Grupo Ocho Sur” o “el Grupo” incluyen a las empresas Ocho Sur P S.A.C, Ocho Sur U S.A.C., y Servicios Agrarios de Pucallpa, S.A.C.

INTRODUCCIÓN

El Código de Ética y Conducta del Grupo Ocho Sur describe las normas mínimas de conducta que deben cumplir todos colaboradores (sin importar su posición de la organización) del grupo y sus subsidiarias, cualquiera sea el lugar en el que se encuentren, ya que su comportamiento, tanto dentro como fuera del ámbito de sus responsabilidades laborales, está directamente unido a la imagen del Grupo Ocho Sur.

Por tanto, cada miembro de nuestro equipo debe cuidar especialmente su conducta, tanto profesional como personal. Asimismo, el Grupo Ocho Sur se preocupa porque todos sus asesores externos también conozcan los principios que guían el presente Código de Ética y Conducta y se comprometan a su cumplimiento.

Para un mejor desempeño de nuestras responsabilidades, debemos conocer y dar a conocer, cumplir y defender lo establecido en este Código de Ética y Conducta.

El Gerente General tiene la responsabilidad de asegurar que estas pautas de conducta se cumplan en todo el Grupo e informará al Directorio al respecto. El Comité de Ética velará por el cumplimiento del Código de Ética y Conducta. Por tanto, al firmar este Código de Ética y Conducta, reconoce y se compromete a su cumplimiento.

Cualquier incumplimiento al Código de Ética y Conducta del Grupo Ocho Sur se considera como una falta grave y puede resultar en medidas disciplinarias que pueden incluir incluso el cese en el trabajo de la persona involucrada.

MENSAJE DE NUESTRO CEO

Desde su fundación en 2016, el Grupo Ocho Sur se ha enfocado en desarrollar una actividad agrícola e industrial Sostenible y modelo para la región y el mundo.

El compromiso del Grupo Ocho Sur y sus accionistas es principalmente con la protección de la vida, tanto de nuestros colaboradores, vecinos, sus familias, la sociedad y toda la vida natural en general, incluyendo toda la flora y fauna amazónica.

Así, nuestro compromiso de excelencia es integral con nuestros trabajadores, nuestros vecinos, nuestros proveedores, nuestros clientes, la sociedad, las autoridades, el medio ambiente y nuestros accionistas e inversionistas.

Nos caracterizamos no sólo por buscar los estándares más elevados de seguridad y eficiencia de nuestras operaciones, sino, principalmente, por lograr la excelencia del grupo humano que conforma nuestra empresa y su compromiso con la sociedad.

Como miembros de este grupo humano, tenemos el deber de contribuir a mantener la confianza de nuestros vecinos y de la sociedad en general con relación a nuestra capacidad, honestidad e integridad. Nuestra reputación es muy importante y el compromiso con esta no puede quedar solo en palabras, sino que los debemos demostrar con nuestros actos. En el Grupo Ocho Sur no comprometemos ni negociamos nuestra ética ni la seguridad por la consecución de otras metas.

El Código de Ética y Conducta del Grupo Ocho Sur tiene una importancia fundamental para quienes lo conformamos. El presente Código de Ética y Conducta es aplicable a todos los colaboradores del Grupo Ocho Sur, sin excepción.

El presente Código de Ética y Conducta describe las normas y los principios básicos en relación con el comportamiento ético y nuestros valores. Aunque este Código de Ética y Conducta aborda una serie de circunstancias que cualquiera de nosotros podríamos enfrentar en algún momento dado, es imposible cubrir todas las situaciones que puedan presentarse. Si no está seguro sobre la forma correcta de actuar, consulte primero con su Gerencia Inmediata o utilice la línea ética disponible para informarse sobre cualquier duda o situación incierta que se le presente.

Todos debemos ser fieles a los principios establecidos, tanto en la letra como en el espíritu del documento, a fin de poder transmitir confianza, transparencia y construir una reputación como grupo agroindustrial que transforma la economía regional y la vida de nuestros colaboradores y vecinos con prácticas sostenibles.

Reciban un gran saludo,

Michael Spoor
CEO Ocho Sur

NUESTROS PRINCIPIOS BÁSICOS

1. Trate correcta y equitativamente a todas las personas que tengan relaciones con el Grupo Ocho Sur, ya sean clientes, proveedores, colaboradores u otras personas
2. Cumpla estrictamente con las leyes en vigor en el país
3. Respete y trate correctamente a la comunidad y a nuestros vecinos
4. Evite ponerse usted o poner al Grupo en una situación de conflicto de interés
5. Compórtese con honestidad, integridad y ética profesional
6. Comprométase con la seguridad, la salud y la protección del medio ambiente
7. Mantenga la exactitud, confidencialidad y seguridad de la información, de las operaciones y comunicaciones y asegure la protección de los activos del Grupo
8. Actúe siempre con profesionalismo y responsabilidad

DESARROLLO DE PRINCIPIOS

1. TRATE CORRECTA Y EQUITATIVAMENTE A TODAS LAS PERSONAS QUE TENGAN RELACIONES CON EL GRUPO OCHO SUR, YA SEAN CLIENTES, PROVEEDORES, COLABORADORES O OTRAS PERSONAS

El Grupo Ocho Sur apoya y promueve un ambiente de trabajo dentro del cual todos los colaboradores sean tratados equitativamente y con respeto y a la vez tengan igualdad de oportunidades y no se vean afectados por ningún tipo de discriminación.

A todos los colaboradores se les garantiza el respeto a su dignidad y la protección de todos sus derechos, para que de esta manera sean sus méritos y su capacidad de trabajo, los que contribuyan a su ascenso y crecimiento.

El Grupo Ocho Sur no discrimina por origen, edad, raza, sexo, religión, idioma, condición económica, opinión o limitaciones físicas.

Al relacionarse con terceros, todos los miembros del Grupo Ocho Sur tratan de manera correcta y equitativa a todas las personas, incluyendo a clientes y proveedores.

2. CUMPLA ERICTAMENTE CON LAS LEYES EN VIGOR EN EL PAÍS

Las leyes nacionales regulan numerosos aspectos relacionados a las actividades del Grupo. El cumplimiento de estas leyes, normas y demás disposiciones legales es obligatorio para todos los miembros del Grupo.

El desconocimiento de éstas no exime de su cumplimiento y, por lo tanto, no acatarlas es inaceptable. El Grupo Ocho Sur y todos los que lo conforman deben cumplir con la Ley.

El Grupo Ocho Sur no permite ningún comportamiento que contravenga el espíritu o la intención de las normas constitucionales y leyes relativas a los derechos humanos en el país.

Usted debe cumplir igualmente con las políticas, procedimientos y normas del Grupo Ocho Sur, ya que estos documentos han sido preparados teniendo en consideración los requisitos legales aplicables.

Cualquier incumplimiento de la Ley puede tener consecuencias muy graves, tanto para quien incumple como para el Grupo, tales como sanciones reglamentarias, la pérdida de sus licencias o permisos, acciones legales, multas e incluso encarcelamiento.

3. RESPETE Y TRATE CORRECTAMENTE A LA COMUNIDAD Y A NUESTROS VECINOS

El Grupo Ocho Sur, sus directores, ejecutivos, colaboradores e incluso sus asesores externos tienen el deber de respetar la cultura, costumbres y autoridades de las comunidades en las que operan y con las que se relacionan como parte de las actividades del Grupo.

El Grupo busca ayudar a esas comunidades a lograr un desarrollo sostenible consistente con su medio ambiente. Este compromiso es exigible también a todos los proveedores y contratistas.

Debemos propiciar un clima de paz y acercamiento con las comunidades vinculadas y las autoridades locales respectivas, respetando en todo momento su cultura, costumbres e identidad.

Asimismo, debemos cumplir siempre con nuestros compromisos y acuerdos, solo así podremos inspirar confianza en nuestras comunidades y en nuestro entorno.

4. EVITE PONERSE A USTED O PONER AL GRUPO EN UNA SITUACIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES

Podría haber un conflicto de intereses si usted no puede desempeñar plena y objetivamente sus funciones y obligaciones en cierta situación, porque sus intereses personales interfieren con los intereses del Grupo.

Los directores, ejecutivos, colaboradores y asesores externos del Grupo Ocho Sur evitarán toda situación en la que sus intereses personales entren o pudieran entrar en conflicto con sus obligaciones frente al Grupo.

Ningún director, ejecutivo, colaborador o asesor externo podrá utilizar su autoridad o posición, ya sea formal, de manera directa o indirecta, para tomar decisiones para obtener un beneficio personal o beneficiar a un grupo específico de personas.

De igual manera, ningún colaborador del Grupo debe abusar de su posición de ventaja para favorecer indebidamente al Grupo en desmedro de terceros.

Si usted se encuentra en una situación de conflicto de intereses o en una situación que, a su parecer, otras personas podrían interpretar como tal, deberá avisar al Comité de Ética o directamente a la Gerencia General, a fin de que se puedan tomar medidas para resolver la situación.

El área correspondiente decidirá si existe un conflicto de intereses o si la supuesta existencia de tal conflicto podría perjudicar la reputación del Grupo.

A fin de evitar situaciones de conflicto de intereses deberá seguir algunas reglas básicas:

4.1 Relación con Clientes y Proveedores

No haga uso indebido de la información que obtenga en el trato con clientes o proveedores. Con frecuencia, usted recibirá información confidencial que no es o no debe ser conocida públicamente o por terceros ajenos a la relación.

Es una contravención a nuestro Código de Ética y Conducta que usted haga uso de esa información antes de que se haga pública a fin de beneficiarse personalmente o de favorecer sus propios intereses.

Es, asimismo, totalmente inapropiado divulgar tal información a otra persona a menos que sea necesario en el curso de los negocios.

4.2 No deje que sus relaciones personales afecten su capacidad de decidir acertadamente su trabajo

Las relaciones familiares y de amistad no deben ejercer ninguna influencia sobre sus decisiones en el trabajo. Las decisiones con respecto a la contratación de un proveedor o de un colaborador deben tomarse sobre una base estrictamente profesional. Está prohibido tomar decisiones en situaciones en las que usted se encuentra personalmente involucrado por lo que deberá remitirlas en ese caso a otro colaborador para su atención con conocimiento del Comité de Ética.

Si debiera representar al Grupo Ocho Sur en un negocio con un miembro de su familia, un amigo cercano o un socio, notifíquelo de inmediato a la Gerencia General.

La selección de agentes de corretaje, abogados, asesores y otros profesionales, así como proveedores debe hacerse de manera transparente en base a sus calificaciones, la calidad de sus productos y servicios, el precio, y el beneficio que represente para el Grupo. Nunca a cambio de algún beneficio personal o amical.

4.3 Relaciones entre colaboradores del Grupo

Los Gerentes, Jefes o Supervisores no deben involucrarse románticamente con los colaboradores a los que ellos supervisan directamente, ya que esta situación puede crear o aparentar crear un conflicto de interés.

Cualquier Gerente, Jefe o Supervisor que inicie una relación con alguien a quien supervise directamente o inicie una relación que pueda crear un conflicto de intereses real o percibido,

debe informar de la relación inmediatamente al Comité de Ética de manera que se pueda tomar la acción más apropiada.

4.4 Actividades comerciales, intereses financieros o empleos externos

Durante sus horas de trabajo no deberá dedicarse a actividades que no sean las del Grupo o utilizar equipos o instalaciones del mismo para negocios personales o externos. Tampoco deberá solicitar a otros colaboradores que participen en tales actividades.

Aunque tener un empleo permanente o temporal (incluidos servicios de consultoría o asesoría) fuera de las horas de trabajo del Grupo Ocho Sur no está prohibido, esto solamente debe hacerse si no crea ningún conflicto de intereses y si el rendimiento satisfactorio de las funciones del colaborador no se ve afectado en forma alguna.

Antes de comenzar o continuar una actividad comercial externa, adquirir o mantener un interés financiero o comercial con un proveedor o cualquier otra entidad que tenga lazos estrechos con el Grupo, o de comprometerse a un trabajo fuera de las horas de trabajo, discútalo con su Gerente de Área y con el Comité de Ética para asegurarse de que estas actividades no crearán ningún conflicto.

4.5 Puestos Directivos

Usted no podrá ocupar un puesto directivo en otra compañía, a menos que haya obtenido la autorización del CEO. Esta restricción se aplica, incluso cuando se trate de organizaciones benéficas, entidades públicas o privadas, entidades sin fines de lucro, entre otras.

4.6 Actividades caritativas y comunitarias

El Grupo Ocho Sur alienta a sus colaboradores a participar en actividades caritativas, religiosas, educativas, cívicas y comunitarias, lo que incluye servir en instituciones cívicas o comunitarias. No obstante, el tiempo y la atención dedicados a estas actividades no deberán afectar su trabajo ni crear ningún otro tipo de conflicto.

Antes de presentarse como candidato para un puesto o de aceptar un nombramiento, discuta sus intenciones con su Gerencia y el Comité de Ética para asegurarse de que no habrá ningún conflicto.

4.7 Declaraciones públicas y contacto con los medios de comunicación

Como ciudadano, usted tiene el derecho de expresar sus opiniones personales. Sin embargo, no hable en nombre de El Grupo Ocho Sur o, si divulga sus relaciones con el Grupo, no dé la

impresión de que está expresando el punto de vista del Grupo a menos que haya obtenido autorización expresa para ello.

Esta regla se aplica a todo tipo de comunicación (p. ej., declaraciones, discursos, cartas y artículos) y a todos los tipos de medios y canales de comunicación (p. ej., prensa, radio, televisión, correo electrónico o Internet).

Si, debido a su puesto en el Grupo o debido a su reconocida experiencia profesional, lo invitan a que haga una presentación o que exprese su opinión sobre cuestiones relacionadas con el sector, deberá comenzar su presentación aclarando que las opiniones que presenta son sus opiniones personales y que no representan necesariamente las del Grupo Ocho Sur salvo, naturalmente, cuando esté presentando un punto de vista aprobado por el Grupo.

Sólo la Gerencia General o aquella persona a quién el designe de manera expresa y escrita está autorizado a hablar con medios o dar declaraciones en nombre del Grupo Ocho Sur.

Tenga especial cuidado de no responder jamás a preguntas sobre asuntos en relación con los cuales haya un litigio pendiente o en proceso, a menos que esté autorizado al efecto por su Gerencia General.

4.8 Contribuciones políticas y donaciones

El Grupo Ocho Sur no hace contribuciones a partidos políticos. Únicamente efectúa donaciones a instituciones públicas y/o privadas con fines benéficos, para lo cual procede conforme a lo dispuesto por el marco legal y las mejores prácticas locales. El Grupo Ocho Sur no ofrece ni acepta donaciones sin la aprobación previa de la Gerencia General.

4.9 Uso indebido de su puesto o del nombre y/o recursos del Grupo Ocho Sur

No utilice el nombre, los bienes ni la información del Grupo Ocho Sur a fin de beneficiarse personalmente o de favorecer sus propios intereses o de sus amistades. El nombre, los bienes y la información del Grupo Ocho Sur forman parte de sus activos y no se deben utilizar para otros fines distintos de los negocios del Grupo.

5. COMPÓRTESE CON HONESTIDAD E INTEGRIDAD Y ÉTICA PROFESIONAL

La imagen y el valor del Grupo Ocho Sur dependen de la honestidad e integridad de sus Colaboradores. Su conducta, tanto en el trabajo como fuera de éste, tiene un efecto directo sobre la impresión que el mercado tiene del Grupo.

5.1 Regalos e invitaciones

La aceptación de regalos e invitaciones puede dar la impresión que sus decisiones han sido influenciadas indebidamente. En casos extremos (por ejemplo, un regalo suntuoso), su aceptación podría ser interpretada como un soborno.

No debe aceptar de ningún cliente, proveedor u otras personas que hagan negocios con el Grupo Ocho Sur, regalos consistentes en dinero en efectivo, bonos, valores negociables u otros objetos de valor como uso de una propiedad de recreo o invitaciones costosas.

Usted puede aceptar regalos e invitaciones modestas, bajo las circunstancias siguientes:

- Cuando no exista ningún indicio de que la persona que ofrece el regalo o la invitación está tratando de imponerle una obligación o de influir indebidamente en sus decisiones
- Cuando la aceptación quede dentro de la "práctica normal de negocios" con el fin de ser cortés y de promover las buenas relaciones comerciales.
- Cuando la aceptación sea legal y cumpla con las normas de ética generalmente reconocidas.
- Siempre y cuando ni usted ni el Grupo pudieran verse en una situación embarazosa o comprometedora si el público llegara a conocer las circunstancias.

Los regalos e invitaciones aceptables incluyen:

- Almuerzos o cenas ocasionales, invitaciones a espectáculos deportivos, obras de teatro u otros eventos similares. Los regalos o invitaciones cuyo costo estimado sea superior a US\$ 100.00 (o su equivalente) deberán ser informados a su jefatura inmediata y aprobados por la Gerencia General.
- Invitaciones a las plantas de producción u oficinas del proveedor, siempre que se cuente con la autorización de la Gerencia General.
- Viajes a ferias, conferencias y seminarios, siempre y cuando se obtenga la previa autorización de la Gerencia General, la cual deberá analizar la necesidad de la actividad comercial y/o de capacitación, su contenido y el alcance de la invitación (si es que incluye únicamente el costo de inscripción en el evento, o también pasajes, alojamiento y otros gastos). Solo de considerar que la invitación es pertinente, no existiendo el riesgo de que genere una influencia indebida por el receptor (o sea así percibido por un tercero), la Gerencia General brindará su autorización.
- Materiales publicitarios o de promoción de poco valor, como lapiceros, agendas o llaveros.
- Premios, trofeos, medallas y similares entregados en reconocimiento de servicios prestados a organismos cívicos, caritativos, educativos o religiosos y siempre que únicamente tengan valor conmemorativo.

Si no está seguro si es apropiado aceptar un regalo, discútalos con su Jefatura inmediata, tomando en consideración lo mencionado en párrafos anteriores.

En cuanto a los regalos e invitaciones otorgados por miembros del Grupo Ocho Sur, estos deben cumplir con las disposiciones contenidas en la Política Anticorrupción, siendo las principales las siguientes:

- No será posible la entrega de regalos o invitaciones como incentivo a cambio de, o como una recompensa por conceder algún beneficio o ventaja al Grupo Ocho Sur.
- No será posible la entrega de regalos consistentes en dinero en efectivo o equivalentes (tarjetas de débito, certificados de regalo, entre otras).
- Todo regalo que se prevea entregar a un funcionario público, al margen de su valor, deberá ser aprobado por el Departamento de Compliance.
- Deberá llevarse un registro de todos los regalos otorgados, los cuales además deberán reflejarse adecuadamente en los libros y cuentas contables.

La Política Anticorrupción regula en detalle los montos máximos aplicables a la entrega y recepción de regalos e invitaciones, así como las autorizaciones que se requieren en ambos casos.

5.2 Soborno, Corrupción y Comisiones

El Grupo Ocho Sur tiene una política de tolerancia cero a la corrupción. Todos los directores, ejecutivos y colaboradores del Grupo Ocho Sur deben cumplir con las leyes internacionales y nacionales que prohíben la corrupción y el soborno en todos los ámbitos en que se hacen negocios.

Así, Grupo Ocho Sur prohíbe estrictamente que se acepte sobornos, comisiones no autorizadas y cualquier otro tipo de pago ilícito de parte de proveedores o clientes a cambio de un trato o consideración favorable.

Si recibe algún ofrecimiento de esta clase o toma conocimiento de que otra persona lo está haciendo, informe o denuncie al Comité de Ética, la Gerencia General o a la línea ética del Grupo para que se lleve a cabo una investigación.

De igual forma está prohibido estrictamente otorgar, ofrecer o prometer cualquier cosa de valor, pago, beneficio, activo, donación a funcionarios públicos o autoridades de cualquier índole (comunitarias, locales, regionales, nacionales, etc).

En general, cualquier ofrecimiento de sobornos para conseguir beneficios para el Grupo de una manera que no sea ética. El término "cosa de valor" no solo incluye dinero en efectivo y equivalentes, sino también regalos, entretenimiento, entradas, alojamiento, viáticos, ofertas de trabajo, préstamos, favores personales, entre otros.

Para mayor detalle sobre este tema remítase a la Política Anticorrupción y Antisoborno respectiva.

Tales actos son motivo de despido y de toma de acciones legales, si corresponden.

5.3 Comunicaciones y declaraciones

Nunca dé falsas impresiones al público en general o a otros colaboradores, haciendo declaraciones falsas o que puedan inducir a error. De acuerdo con la política del Grupo Ocho Sur, toda comunicación o declaración, verbal o escrita, debe ser verídica y autorizada por la Gerencia General.

5.4 Malversación de fondos

Un colaborador que roba fondos o trata de estafar de alguna manera al Grupo o a sabiendas ayuda a otras personas a hacerlo, será despedido y podrá estar sujeto a las acciones judiciales respectivas.

6. COMPROMÉTASE CON LA SEGURIDAD, LA SALUD Y LA PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE

La vida, salud y seguridad de todos los colaboradores del Grupo Ocho Sur es su principal prioridad y se antepone al logro de cualquier meta organizacional y/o económica.

Es por ello que el cumplimiento de todas las normas y procedimientos establecidos por el Grupo en seguridad, salud ocupacional y medio ambiente es de carácter prioritario y obligatorio para todos los colaboradores sin excepción. Este compromiso se extiende también a todos sus contratistas y sus proveedores.

Es obligación de todos los colaboradores del Grupo Ocho Sur participar de manera activa en los cursos de capacitación en Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente organizados por el Grupo.

Todo colaborador tiene el derecho y la autoridad de poder decir que “NO” ante una orden de trabajo que implique un riesgo a la Seguridad o Salud Ocupacional suya o de cualquier colaborador del Grupo.

En este caso, el Colaborador deberá notificar inmediatamente el hecho a su jefatura inmediata, o una jefatura superior, en caso la orden fuera dada por el superior inmediato.

Si usted observa alguna condición insegura que ponga en riesgo la salud o vida de alguna persona, tiene la obligación de avisar inmediatamente a su jefatura correspondiente o a cualquier miembro del Departamento de Seguridad del Grupo.

El Grupo Ocho Sur debe realizar sus actividades dentro de un marco de protección al Medio Ambiente. Todo colaborador debe evitar la generación de desechos y asegurar su disposición final de acuerdo con las políticas y procedimientos del Grupo.

Si usted se desempeña en algún puesto dentro del Grupo cuyas funciones puedan afectar de alguna manera el Medio Ambiente, es su deber prevenir y mitigar de modo permanente cualquier efecto negativo sobre el mismo.

7. MANTENGA LA EXACTITUD, CONFIDENCIALIDAD Y SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN, DE LAS OPERACIONES Y COMUNICACIONES, Y ASEGURE LA PROTECCIÓN DE LOS ACTIVOS DEL GRUPO.

7.1 Exactitud e Integridad de Información y Registros Contables

Los libros y los registros del Grupo deben estar siempre completos y ser exactos, de conformidad con las buenas prácticas comerciales y reglamentos del Grupo.

Todos los colaboradores tienen la responsabilidad de asegurar la exactitud e integridad de los sistemas de mantenimiento de registros y presentación de informes del Grupo Ocho Sur.

Siga las instrucciones de los manuales de procedimientos y otros manuales del Grupo para asegurar que las operaciones sean debidamente autorizadas, rápidamente inscritas en las cuentas apropiadas y respaldadas por los correspondientes documentos.

Usted no deberá, en ninguna circunstancia, pasar por alto un procedimiento de control interno, aun cuando lo considere sin importancia o crea que eso le ahorraría tiempo.

7.2 Confidencialidad

Usted debe proteger la confidencialidad y seguridad de la información que el Grupo Ocho Sur obtiene, utiliza o retiene, así como la información que desecha o destruye por no ser ya necesaria. En la mayor parte de los casos la protección de la confidencialidad es asimismo una obligación legal.

Usted tiene, asimismo, la obligación de proteger la privacidad de otros colaboradores y la confidencialidad de los negocios del Grupo Ocho Sur. Usted continuará teniendo esta obligación incluso después de que deje de trabajar en el Grupo.

A fin de asegurar la adecuada confidencialidad de la información:

- Controle el acceso a información confidencial.
- No deje documentos, ni cualquier medio de almacenamiento (CD, memorias, etc.), con información confidencial, expuestos de forma que puedan ser vistos, perdidos o robados.
- No muestre por descuido información confidencial.
- No discuta información confidencial en lugares públicos.
- No transmita información confidencial a personas fuera del Grupo, inclusive familiares, asociados u otros colaboradores que no necesiten la información para su trabajo.
- Utilice solamente medios de comunicación seguros para transmitir información confidencial (p. ej., tenga cuidado al utilizar medios que no son seguros, como teléfonos celulares) y asegúrese de la identidad de su interlocutor.

7.3 Activos del Grupo

Proteja los bienes y la información del Grupo que están bajo su custodia y control. Esté atento a la posibilidad de daños, pérdida, alteración, uso inapropiado o robo de los activos del Grupo Ocho Sur. Los activos del Grupo incluyen:

- Fondos e instrumentos negociables.
- Bienes físicos, inmuebles, materiales y equipos.
- Sistemas de computación y otras tecnologías, recursos automatizados y acceso a redes (p. ej., Internet).
- La propiedad intelectual, inclusive el "software", desarrollado por Colaboradores o suministrado por terceros.

7.3 Activos en manos de terceros

Si usted ha autorizado que terceras partes mantengan activos del Grupo bajo su custodia, usted tiene la responsabilidad de conocer los procedimientos de seguridad relevantes y de cerciorarse de que dichos procedimientos son satisfactorios y es responsable final del buen uso y mantenimiento de esos activos.

7.4 Utilización de recursos personales para el trabajo

Usted puede servirse de recursos personales (p. ej., su computadora personal) cuando trabaje en casa, con la condición de que toda información relacionada al Grupo esté debidamente protegida contra acceso no autorizado, robo, utilización impropia, pérdida o alteración.

7.5 Protección de los Derechos de Autor

Se debe proteger la información, programas y sistemas de computación y cualquier propiedad intelectual contra robo o utilización inapropiada, así como contra pérdida o alteración, intencional o no.

El incumplimiento de estas reglas podría resultar, para usted o para el Grupo Ocho Sur, en una violación de las leyes sobre los derechos de autor y exponerle a usted, así como al Grupo, a severas penalidades. Informe a su jefatura inmediata u otra instancia apropiada del Grupo sobre cualquier debilidad o deficiencia de los sistemas y procedimientos de protección de la seguridad.

7.6 Uso de las redes sociales

Internet y las redes sociales han cambiado la forma en la que trabajamos, ya que ofrecen nuevas maneras de interactuar con otros colaboradores, clientes, proveedores y terceros en general. Sin embargo, la divulgación de información confidencial y/o inapropiada a través de las redes sociales también tiene el potencial de dañar la reputación del Grupo y a nuestros miembros. En ese sentido, se apela al buen criterio de cada uno de los miembros del Grupo, y se les solicita ser cautelosos para contribuir a proteger al Grupo y proteger su imagen personal.

8. ACTÚE SIEMPRE CON PROFESIONALISMO Y RESPONSABILIDAD

Todos los miembros del Grupo Ocho Sur deben caracterizarse por su elevado grado de profesionalismo, basando su comportamiento en los siguientes aspectos:

8.1 Supervisión de Personal

En caso de tener colaboradores a su cargo, es parte esencial de sus funciones, el prestar especial atención a su motivación y desarrollo profesional, comprometiéndose a propiciarles oportunidades de desarrollo en base al mérito y a su desempeño profesional. Para ello, entre otras cosas, fomentará su formación y aprendizaje, reconocerá sus esfuerzos en forma específica y valorará objetivamente sus logros.

8.2 Eficiencia

Todos los miembros del Grupo Ocho Sur deben aspirar a la consecución de los resultados de la forma más óptima y productiva posible en el desempeño de sus funciones.

8.3 Cooperación

Es deber de cada uno cooperar personal y activamente con otras áreas del Grupo, así como con sus colaboradores u otros compañeros de trabajo.

8.4 Información

Facilite a sus superiores información veraz, necesaria, completa y puntual acerca de la marcha de sus actividades. Del mismo modo, proporcione a sus colaboradores y/o compañeros de trabajo la información que sea necesaria para el adecuado desempeño de sus funciones.

8.5 Orientación al Cliente Interno y Externo

Nuestra conducta debe basarse en la eficiencia, profesionalismo, mentalidad orientada al servicio y la colaboración, buscando la máxima satisfacción de nuestros clientes internos y externos, aportando soluciones competitivas y de calidad. Deberá primar el trato amable, cortés y con actitud de servicio.

II. INFORME SOBRE LOS INCUMPLIMIENTOS O IRREGULARIDADES DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

Si usted cree que ha violado el Código de Ética y Conducta del Grupo Ocho Sur o que algún colaborador lo ha hecho; o ha observado una debilidad o deficiencia seria en las políticas, procedimientos o controles del Grupo que pudiera facilitar que tales violaciones sucedan o pasen desapercibidas.

Usted tiene la obligación de comunicarlo inmediatamente a la Gerencia General o al Comité de Ética, o reportarlo a través de la Línea Ética, conforme a lo desarrollado en III.

El Código de Ética y Conducta del Grupo Ocho Sur se sustenta en una política de no represalias, ofreciendo protección a aquellos colaboradores que informan sobre sus inquietudes de buena fe.

Ahora bien, en caso de denuncias maliciosas o falsas (esto es, denuncias cuya falsedad es conocida por quien la reporta), estas pueden dar lugar a una acción legal por parte de la persona en contra de quien se formula la denuncia, sin perjuicio de las medidas correctivas que el Grupo Ocho Sur considere pertinente aplicar.

El Grupo tratará toda la información de manera confidencial, protegiendo en todo momento la identidad del denunciante. El Código de Ética y Conducta alienta a los Colaboradores a poner sus nombres en cualquier información que brinden.

Los reclamos que se formulen anónimamente pueden dificultar un procedimiento de investigación (en tanto no será posible solicitar información adicional y/o corroborar información con el denunciante), pudiendo incluso determinar su archivo; sin embargo, serán tomados en cuenta por el Grupo.

Todos los colaboradores están obligados a cooperar en cualquier investigación interna sobre un mal comportamiento. Ningún colaborador u otra persona denunciante será castigada o sujeta a una acción perjudicial como resultado de haber dado información si la información ha sido dada de buena fe.

III. FUNCIONAMIENTO DE LA LÍNEA DE ÉTICA

Cualquier persona, colaborador, empresa, comunidad o parte interesada podrá realizar una queja, denuncia o reclamos contra Ocho Sur o cualquiera de sus colaboradores mediante Línea Ética Ocho Sur, la cual opera de manera independiente, garantizando la confidencialidad y el anonimato de quien reporta una irregularidad.

Todos los reportes comunicados a través de la Línea Ética Ocho Sur, serán recibidos, registrados y analizados por una institución independiente. Luego, éste remitirá los reportes al Comité de Ética, el cual evaluará si cuentan con elementos suficientes para ser considerados.

Algunos reportes, según la evidencia recibida, el tipo de reporte y los niveles de los involucrados, podrán resolverse sin que se requiera una validación mayor. Sin embargo, otros requerirán ser investigados bajo supervisión del Comité de Ética.

El mismo, podrá, a su discreción, consultar el caso a cualquier área o ejecutivo que estime conveniente, o contratar a auditores para asistir en la investigación y análisis de sus resultados.

Al realizar las investigaciones, la Compañía respetará la confidencialidad del reporte y la solicitud de anonimato de la persona que proporcionó la información, de forma congruente con la necesidad de llevar a cabo una revisión minuciosa. Te recordamos que tú también deberás tratar como confidencial el reporte enviado.

Si luego del debido proceso de investigación se comprobara que se han producido situaciones irregulares, se adoptarán las medidas pertinentes de acuerdo con lo estipulado en la normativa laboral vigente y las políticas internas de la Compañía.

1. Línea telefónica:

0800 18 168 opción 1 (gratuito) o al (01) 219 71 68

2. Ingresando al portal:

www.lineaeticaochosur.com

IV. CONSULTAS

Usted debe estar familiarizado y comprender en su totalidad el Código de Ética y Conducta del Grupo Ocho Sur. Si tiene alguna pregunta o duda al respecto o si necesita más orientación, consulte con el Comité de Ética (comite.etica@ochosur.com o al teléfono 998-672-375 Atención Walter Sono)

ANEXOS

1. DECLARACIÓN DE CONOCIMIENTO Y CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE ETICA Y CONDUCTA DEL GRUPO OCHO SUR

A: GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y RECURSOS HUMANOS DE:

DE: Apellido paterno: _____

Apellido materno: _____

Nombre(s): _____

Unidad: _____

Área de trabajo: _____

FECHA: ____ / ____ / ____

Por medio de la presente declaro haber leído y comprendido en su totalidad el Código de Ética y Conducta del Grupo Ocho Sur. Por tanto, me comprometo a cumplir las disposiciones y manifiesto conocer que cualquier actitud que esté en contra del Código de Ética y Conducta está sujeta a sanciones y medidas disciplinarias que pueden incluir la separación del Grupo Ocho Sur, dentro del marco legal vigente. Asimismo, manifiesto conocer la obligación de reportar la identificación de cualquier incumplimiento a lo establecido en el Código de Ética y Conducta, debiendo ser comunicado, a través de los medios autorizados por el Grupo (a la Gerencia General, al Comité de Ética o a través de la Línea Ética).

Nombre y firma del supervisor directo

Firma del trabajador en señal de toma de conocimiento

2. DECLARACIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS

A: GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y RECURSOS HUMANOS

DE: Apellido paterno: _____

Apellido materno: _____

Nombre(s): _____

Unidad: _____

Área de trabajo: _____

FECHA: ____ / ____ / ____

Declaro haber recibido y leído la Política de Gestión de Conflictos de Interés, de Grupo Ocho Sur, por lo tanto manifiesto tener conocimiento de la misma y de las situaciones que se consideran Conflictos de Interés. Declaro que ni yo ni ningún miembro de mi familia, tiene o ha tenido interés alguno, ni ha realizado actos que pudieran ser contrarios a este Código de Ética y Conducta. Asimismo, en este acto declaro mi compromiso de no realizar ni permitir cualquier acción u omisión que tenga o pueda tener como resultado un conflicto con los intereses del Grupo Ocho Sur. En caso contrario, si es que tuviese alguna duda frente a una situación particular donde mis intereses personales pudiesen estar en aparente conflicto con los intereses del Grupo Ocho Sur, lo informo a continuación:

Nombre y firma del supervisor directo

Firma del trabajador en señal de toma de conocimiento

3. DECLARACIÓN DE CONOCIMIENTO Y CUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA ANTI-CORRUPCIÓN DE GRUPO OCHO SUR

A: GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y RECURSOS HUMANOS

DE: Apellido paterno: _____

Apellido materno: _____

Nombre(s): _____

Unidad: _____

Área de trabajo: _____

FECHA: ____ / ____ / ____

Por medio de la presente declaro haber leído y comprendido en su totalidad la Política AntiCorrupción del Grupo Ocho Sur. Por tanto, me comprometo a cumplir las disposiciones y manifiesto conocer que cualquier actitud o acción que esté en contra de esta Política, está sujeta a sanciones y medidas disciplinarias que pueden incluir la separación del Grupo Ocho Sur, dentro del marco legal vigente. Asimismo, manifiesto conocer la obligación de reportar la identificación de cualquier incumplimiento a lo establecido en la Política Anti-Corrupción, debiendo ser comunicado a la Gerencia General o al Comité de Ética o reportado a través de y la Línea Ética). Asimismo, manifiesto conocer lo dispuesto en la Política Anti-Corrupción del Grupo, y declaro bajo juramento que no soy un funcionario público bajo la definición allí establecida, ni tampoco poseo parentesco hasta el segundo grado de consanguinidad, segundo grado de afinidad o por motivo de matrimonio o concubinato, con ningún funcionario público, caso contrario lo indicaré de inmediato al Grupo Ocho Sur.

Nombre y firma del supervisor directo

Firma del trabajador en señal de toma de conocimiento

DECLARACIÓN CORPORATIVA SOBRE DERECHOS HUMANOS

El Grupo Ocho Sur reafirma su compromiso y seguimiento de los siguientes lineamientos de relacionamiento con nuestro personal:

- Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, como personas razonables y consientes, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros;
- Los derechos y libertades de las personas se aplican sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición;
- Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad;
- Rechazamos cualquier forma de esclavitud, servidumbre o trabajo forzoso;
- Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho a igual protección de la ley;
- Toda persona tiene derecho a que se presuma su inocencia mientras no se pruebe su culpabilidad;
- Respetamos la privacidad de nuestro personal y de sus familias. Nadie puede ser sujeto a injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques a su honra o a su reputación;
- Reconocemos a la familia como elemento fundamental de la sociedad, así como el derecho irrestricto de todas las personas a la fundación de una familia de forma libre y consentida;
- Respetamos la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión; incluyendo la libertad de manifestar su religión o su creencia, individual y colectivamente, tanto en público como en privado, por la enseñanza, la práctica, el culto y la observancia;
- Reconocemos el derecho de toda persona a la libertad de opinión y de expresión;
- Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación;
- Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo;
- Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria que le asegure, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualquier otro medio de protección social;
- Toda persona tiene derecho de asociación en el trabajo;
- Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas;
- Reconocemos que la maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales;
- Toda persona tiene deberes respecto a la comunidad, puesto que sólo en ella puede desarrollar libre y plenamente su personalidad.

Michael C. Spoor
Gerente General
Grupo Ocho Sur



DECLARACIÓN CORPORATIVA SOBRE DERECHOS LABORALES

En el Grupo Ocho Sur mantenemos un firme compromiso con la dignidad de todos nuestros trabajadores; es por este motivo que emitimos la presente Declaración Sobre Derechos Laborales, en la que reiteramos los siguientes principios:

- Todos nuestros trabajadores son tratados de igual manera, rechazamos cualquier tipo de discriminación por cualquier motivo;
- Participamos en la lucha por la abolición del trabajo infantil y rechazamos tajantemente la contratación de menores de edad;
- Queremos que nuestras instalaciones sean refugios de paz para nuestra gente; consecuentemente, todos nuestros trabajadores son libres de decidir sobre su permanencia con nosotros; rechazamos tajantemente cualquier modalidad de trabajo forzoso;
- Reconocemos y respetamos la libertad de nuestros trabajadores a asociarse para buscar soluciones constructivas a sus propuestas;
- Ocho Sur es una organización que brinda igualdad de oportunidades, y rechazamos cualquier distinción, exclusión o preferencia por razones de género pues es opuesta a este principio.

Michael C. Spoor
Gerente General
Grupo Ocho Sur



POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO

En el Grupo Ocho Sur mantenemos un firme compromiso por la igualdad y luchamos frontalmente contra cualquier tipo de discriminación.

La discriminación se presenta cuando una persona ve afectados sus derechos y oportunidades por un tratamiento discriminatorio, restrictivo o exclusivo debido a su género.

En el caso particular del trabajo, esta discriminación se observa cuando una persona es considerada con menores atributos que otra por el sólo hecho de pertenecer a un sexo distinto y consecuentemente se ve vulnerada en su derecho a una oportunidad de contratación, reconocimiento, desarrollo, promoción o ascenso en el trabajo; es por ello que:

- Rechazamos todo tipo de discriminación por razones de género;
- Las oportunidades de contratación, desarrollo laboral, incrementos salariales, ascensos y promociones del personal son iguales para todas las personas.

Michael C. Spoor
Gerente General
Grupo Ocho Sur



POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL TRABAJO INFANTIL

La presente política contiene las acciones establecidas por el Grupo Ocho Sur en su esfuerzo para abolir el trabajo infantil, es por ello que:

- La edad mínima para trabajar en cualquier de las empresas del Grupo Ocho Sur es 18 años, de acuerdo con el marco legal nacional;
- Todo el personal del Grupo Ocho Sur cumple con los requisitos de edad mínima;
- Rechazamos toda forma de Trabajo Infantil, según las definiciones de la Organización Internacional del Trabajo;
- Todos nuestros proveedores de bienes y servicios tienen cláusulas establecidas en sus contratos que específicamente prohíben el Trabajo Infantil, el Trabajo Forzoso y el Tráfico de Mano de Obra.

Michael C. Spoor
Gerente General
Grupo Ocho Sur



POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y CONCIENTIZACIÓN SOBRE TRABAJO FORZOSO

En línea con nuestra Declaración de Derechos Laborales, el objetivo de esta política es prevenir cualquier tipo de Trabajo Forzoso que pudiese producirse dentro del Grupo Ocho Sur y concientizar a todo nuestro personal sobre las prohibiciones, es por ello que:

- Respetamos el derecho de cada persona a elegir libremente su trabajo, la permanencia en el mismo y su desvinculación;
- Nos comprometemos a sancionar y denunciar cualquier acto de violencia, maltrato o Trabajo Forzoso;
- El compromiso con este principio se extiende más allá de nuestro personal y aplica a todos nuestros grupos de interés; en consecuencia, ninguna de las empresas del Grupo Ocho Sur mantendrá vínculos comerciales con empresas o entidades asociadas con prácticas de esta índole.

Michael C. Spoor
Gerente General
Grupo Ocho Sur



POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y LABORAL

La presente política contiene los lineamientos a seguir para identificar, prevenir y sancionar el hostigamiento sexual y laboral en las empresas del Grupo Ocho Sur, es por ello que:

- Reconocemos el respeto a la dignidad de cada persona y velamos siempre por su integridad ante cualquier conducta establecida en el presente documento. Consideramos que es la única manera que nuestro personal pueda desarrollar sus labores en un ambiente saludable y armonioso;
- Reconocemos el derecho de todos nuestros trabajadores a desarrollar sus labores en un ambiente laboral sano y seguro, de manera que aseguremos su salud física y mental estimulando su desarrollo y desempeño profesional;
- Reconocemos que toda persona debe ser tratada de forma igual y con el mismo respeto dentro del trabajo;
- Rechazamos cualquier tipo de acoso y hostigamiento en cualquiera de sus formas, sin importar la condición, sexo, orientación sexual o nivel socioeconómico de la víctima o el agresor. En consecuencia, nos comprometemos a prevenir, investigar, atender y sancionar cualquier tipo de conducta que constituya acoso u hostigamiento de cualquier tipo en la organización;
- Garantizamos que todo procedimiento de sanción e investigación de este tipo de conductas se desarrolle preservando la reserva y confidencialidad de los involucrados;
- Nos comprometemos a salvaguardar los derechos y garantías inherentes al debido proceso en el marco del procedimiento de investigación y sanción de este tipo de conductas. En ese sentido, se les otorgará el derecho a las partes de exponer sus argumentos, ofrecer y exponer pruebas, obtener una decisión motivada y fundada en derecho;
- El cumplimiento del presente instrumento no limita en ningún aspecto el ejercicio de derechos de una "presunta víctima" sobre acciones civiles, penales o administrativas;
- El Grupo Ocho Sur establecerá acciones preventivas y correctivas destinadas al cumplimiento de la presente política, así como acciones para la mitigación de estos hechos.

Michael C. Spoor
Gerente General
Grupo Ocho Sur





“Transformando la economía local con prácticas sostenibles”

SOSTENIBILIDAD

NUESTRO COMPROMISO Y POLÍTICA

En el Grupo Ocho Sur la sostenibilidad está en el centro de todo lo que hacemos. Nuestras actividades repercuten en el mundo que nos rodea, y operamos en un lugar que es singularmente importante en este momento para el planeta. Por ello, en cada una de nuestras empresas toda política, procedimiento, actividad o inversión se desarrolla y aplica en base a nuestro compromiso con los siguientes cuatro principios de sostenibilidad.

Principio 1: INTEGRIDAD TOTAL

- Aseguramos el cumplimiento de la ley y una actuación íntegra¹ para garantizar el respeto y conservación del entorno ambiental, social y laboral donde operamos.
- Rechazamos cualquier actividad vinculada al lavado de activos, al financiamiento del narcotráfico, al terrorismo, el soborno, la corrupción o cualquier acto que cause perjuicios² a la sociedad o al planeta.
- Respetamos los derechos humanos, con especial cuidado por las minorías y las poblaciones vulnerables.
- Exigimos a nuestros colaboradores, contratistas³ y socios el cumplimiento de nuestras políticas y estándares.
- Promovemos la generación de empleo formal a través del cumplimiento de las normas nacionales y exigimos prácticas laborales formales⁴ a nuestros contratistas y socios.
- Impulsamos un ambiente de trabajo⁵ donde todos nuestros colaboradores sean tratados con respeto, dignidad, igualdad de oportunidades y no se vean afectados por ningún tipo de discriminación, para que sean sus méritos y capacidades los que contribuyan a su crecimiento.
- Generamos condiciones favorables para que nuestros colaboradores ejerzan su derecho de asociación y organización⁵.
- Proporcionamos a nuestros colaboradores capacitación, implementos y equipos de protección personal, así como espacios seguros y confiables⁵.

Principio 2: EXCELENCIA OPERACIONAL

- Impulsamos la investigación e innovación para desarrollo sostenible de la cadena productiva de palma aceitera.
- Aplicamos buenas prácticas agrícolas y realizamos el monitoreo constante de los trabajos de campo para asegurarnos la obtención de mejores rendimientos sin la necesidad de incrementar nuevas áreas.
- Practicamos e implementamos buenas prácticas nacionales e internacionales en nuestras operaciones.

Principio 3: COMPROMISO AMBIENTAL

- Aseguramos una adecuada gestión de los recursos naturales, fomentamos su protección y conservación.
- Monitoreamos constantemente nuestras operaciones, adaptando nuestros procesos para reducir su potencial impacto.



“Transformando la economía local con prácticas sostenibles”

- Invertimos recursos económicos y humanos para maximizar el uso de fuentes de energía renovables y disminuir nuestro consumo de combustibles fósiles.
- Minimizamos la generación de residuos y aseguramos prácticas adecuadas de manejo.
- Protegemos el medio ambiente, por ello monitoreamos regularmente el estado de la biodiversidad y la calidad del aire, agua y suelo que rodea nuestras operaciones.
- **No deforestamos** ni admitimos esta práctica en nuestros proveedores³.
- No realizamos, ni apoyamos la instalación de cultivos, en áreas ocupadas por bosques maduros o de alto valor ecosistémico (AVC y HCS)³.
- No aceptamos la quema o uso de fuego³ en la preparación de terrenos para la siembra.
- Fomentamos y apoyamos activamente la formalización de las actividades agrícolas en nuestra región y acompañamos la incorporación de pequeños productores en nuestra cadena³ ya que lo consideramos un elemento necesario para garantizar la protección del bosque.

Principio 4: IMPULSO SOCIAL

- Promovemos el empoderamiento de los actores del territorio ya que los reconocemos como catalizadores del desarrollo local.
- Generamos y participamos en espacios de diálogo, articulación y fortalecimiento entre actores públicos, privados y la sociedad civil para el despliegue de iniciativas de desarrollo sostenible.
- Impulsamos y apoyamos en la ejecución de proyectos de educación, salud y económico-productivos que permitan mejorar el bienestar y calidad de vida de la población.
- Creemos que una comunicación transparente es esencial para la generación de confianza y el buen relacionamiento con nuestros grupos de interés. Por lo que ofrecemos canales de comunicación a todos nuestros grupos de interés para recibir, registrar, investigar y responder apropiadamente a cualquier duda, queja o reclamo, asegurando procesos de investigación independiente.

¹ Código de ética y conducta

² [Política anticorrupción](#)

³ [Política de abastecimiento responsable](#)

⁴ Política de igualdad de género, Política de prevención del trabajo infantil, Política de prevención y concientización sobre trabajo forzoso, Política de prevención y concientización sobre VIH sida y TBC, Política de prevención y control de alcohol tabaco y drogas.

⁵ Declaración corporativa sobre derechos laborales



Política de Abastecimiento Responsable



CONTENIDO

En el Grupo Ocho Sur nos esforzamos por conducir nuestras operaciones con honestidad, integridad y transparencia; así como con respeto por los derechos humanos e intereses de nuestros empleados, vecinos y proveedores. Como parte de nuestro compromiso con el desarrollo responsable de nuestra cadena de suministro, hemos desarrollado esta Política de abastecimiento responsable en línea con nuestros valores y compromisos éticos. Con esta política buscamos definir y presentar los estándares de abastecimiento responsable que promovemos y esperamos sean cumplidos por nuestros proveedores al operar con cualquiera de las empresas del Grupo Ocho Sur. La política de abastecimiento responsable forma parte elemental de la Política de sostenibilidad la cual engloba los compromisos, principios y valores del Grupo Ocho Sur.

Esperamos los estándares de conducta más altos no solo de todos nuestros empleados, proveedores y sus trabajadores sino de aquellos con los que hacemos negocios. Al convertirse en proveedor, uno está declarando que comparte los valores plasmados en esta política, contribuyendo a desarrollar un vínculo de mutuo beneficio.

La política se implementa a través de documentos operativos de la empresa.

Alcance

Esta política aplica a todos los proveedores de racimos de fruta fresca de los cuales el Grupo Ocho Sur se abastece.

1. Actuar con integridad - cumplimiento y ética empresarial

1.1. Cumplimiento de leyes

Se deberán cumplir todas las leyes y regulaciones correspondientes del país donde opera el proveedor. Se deberán respetar todos los acuerdos internacionales vigentes y pertinentes, incluidos los relacionados con el comercio internacional (sanciones, controles de exportación y obligaciones de presentación de informes), la protección de datos y las leyes antimonopolio y de libre competencia.

En el Grupo Ocho Sur alentamos todo comportamiento que preserve el espíritu o la intención de las normas constitucionales y leyes relativas a los derechos humanos en el país.

1.2. Previsiones antisoborno, corrupción, lavado de activos, narcotráfico y terrorismo

En el Grupo Ocho Sur tenemos una política de tolerancia cero a la corrupción. Todos nuestros proveedores deben cumplir con las leyes internacionales y nacionales que prohíben la corrupción y el soborno en todos los ámbitos en que se hacen negocios. Los incentivos inapropiados que impliquen sobornos tanto públicos como comerciales (por ejemplo, hacia o desde un tercero) están estrictamente prohibidos. Todas las operaciones de negocio y comerciales se llevarán a cabo de forma transparente y se registrarán con exactitud en los libros y registros del proveedor. No debe existir participación real ni intento de participación en lavado de activos, financiamientos relacionados al narcotráfico o terrorismo.

Para mayor detalle sobre este tema remítase a la Política de prevención de corrupción, lavado de activos y financiación del terrorismo respectiva.

1.3. Cadena de suministro transparente y responsable

1.3.1. Transparencia

En el Grupo Ocho Sur estamos comprometidos a comunicar nuestro desempeño e impacto en materia ambiental, social y de gobernanza. Las políticas, acciones y desempeño relacionados con cadenas de valor sustentables son supervisados al más alto nivel de la empresa. Por lo tanto, nos comprometemos a:

- i. Llevar a cabo la debida diligencia de los nuevos proveedores, evaluar el riesgo y monitorear proactivamente nuestras cadenas de suministro y paisajes de donde nos abastecemos.
- ii. Trabajar con las partes para resolver las quejas y conflictos relacionados con el incumplimiento de esta Política de abastecimiento responsable a través de un proceso abierto, accesible, cordial, transparente y consultivo.
- iii. Incluir, de ser necesario, la participación de terceros independientes y creíbles para verificar el cumplimiento de esta política por parte de nuestros proveedores, para auditar y evaluar la implementación y el desempeño de la misma.
- iv. Reportar pública y regularmente el progreso de esta política.

1.3.2. Trazabilidad y apoyo al proveedor

Estamos comprometidos a trabajar con nuestros proveedores, pequeños productores¹ y las partes interesadas para facilitarles el cumplimiento de los requisitos de nuestra política mediante el desarrollo de directrices, herramientas e incentivos centrados en la construcción de capacidades y el desarrollo responsable de operaciones agrícolas, cuando existan vacíos.



2. Respeto al medio ambiente y biodiversidad

2.1. No deforestación y no uso del fuego

En el Grupo Ocho Sur estamos comprometidos con la cero deforestación y la no quema en su base de suministro, a partir del 31 de diciembre de 2015. En caso un proveedor no cumpla con esta condición podrá ser incorporado a la cadena de suministro solamente si está incluido en un programa de remediación y compensación, tal y como está estipulado por la RSPO, siempre que esto no contravenga con las políticas o certificaciones del Grupo Ocho Sur.

Asimismo, nuestros proveedores no usan el fuego para preparar la tierra y lo previenen en su área bajo manejo.

2.2. Respeto por zonas de alto valor de conservación, altas reservas de carbono y áreas naturales protegidas

En el Grupo Ocho Sur nos comprometemos a identificar, manejar y monitorear los Altos Valores de Conservación (AVC) y las Altas Reservas de Carbono (ARC) presentes en las tierras manejadas directamente por el grupo; así como a promover que todos nuestros proveedores, de manera escalonada, asuman también este compromiso.

2.3. No perturbar turberas ni humedales

No hay nuevos desarrollos en turberas (incluidos aguajales), independientemente de la profundidad, para la producción de palma. En el Grupo Ocho Sur nos comprometemos a mantener las mejores prácticas de manejo para las plantaciones existentes en suelos de turberas, de existir.

Para esto, en el Grupo Ocho Sur nos comprometemos a promover, en todos nuestros proveedores, el respeto a las turberas amazónicas. En caso de encontrarse plantaciones en suelos de turberas, se implementarán buenas prácticas para minimizar el hundimiento y la degradación de dichos suelos.

2.4. Correcta gestión de residuos sólidos, líquidos y peligrosos

Aseguramos el adecuado manejo de los residuos sólidos y la minimización de los impactos ambientales en las tierras manejadas directamente por el grupo; así como promover que todos nuestros proveedores alineen, secuencialmente, sus prácticas a este compromiso.

2.5. Cuidado y uso responsable de cuerpos de agua

Esperamos que nuestros proveedores respeten las franjas ribereñas y eviten realizar actividades que afecten los cuerpos naturales de agua dentro de sus tierras y se comprometan a protegerlos, con especial cuidado en aquellos que tienen importancia para otras poblaciones.

¹Pequeño productor, según la RSPO es todo productor individual cuya área, que se encuentre bajo producción de palma de aceite, no exceda las 50 ha, ya sea en una solo unidad de producción o en parcelas combinadas.

3. Respeto a los derechos humanos y laborales

3.1. Trabajo forzado e infantil

Nuestros proveedores se comprometen a no tener trabajo forzado e infantil dentro de las operaciones manejadas directamente por la empresa y a garantizar que cualquier actividad en contra de este compromiso sea terminada durante el proceso de elegibilidad.

En el Grupo Ocho Sur respetamos el marco legal respecto a las condiciones laborales de los trabajadores jóvenes, procurando evitar perjuicios mentales y físicos y sin interferir en su formación escolar y en su desarrollo. En caso de trabajo agrícola familiar, los menores de edad no están expuestos a trabajos peligrosos y pesados que pongan en riesgo la integridad del menor.

3.1.1. Garantizar la igualdad y la no discriminación de personas y no acoso

Se espera que todos los colaboradores de nuestros proveedores sean tratados con respeto y dignidad. Ningún colaborador está sujeto a acoso físico, sexual, psicológico o verbal, abuso u otra forma de intimidación. No existe discriminación en el empleo, incluida la contratación, compensación, ascenso, disciplina, despido o jubilación. Se evita la discriminación por motivos de raza, etnia, edad, función, género, identidad de género, color, religión, país de origen, orientación sexual, estado civil, embarazo, dependientes, discapacidad, clase social, afiliación sindical u opiniones políticas.

3.1.2. Libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva

Nuestros proveedores respetan el derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva de los colaboradores, de acuerdo con las leyes locales vigentes.

3.1.3. Salario digno y equitativo y horas de trabajo justas

Nuestros proveedores compensan a sus colaboradores de manera competitiva en relación con el sector y cumplen con todas las leyes locales aplicables que rigen el pago de salarios y beneficios y sin discriminar a los grupos vulnerables, incluidas las mujeres.

3.1.4. Buenas condiciones de trabajo, salud y seguridad en el trabajo

Nuestros proveedores proporcionan un ambiente de trabajo seguro y saludable a sus colaboradores, incluidos los miembros de familias de pequeños productores, y cumplen con la legislación local sobre la materia.

3.1.5. Derechos de la tierra

Todos los proveedores del Grupo Ocho Sur deben respetar el derecho de todas las comunidades afectadas a dar o negar su consentimiento libre, previo e informado para el desarrollo de plantaciones en tierras de su propiedad de forma legal, comunitaria o por costumbre.

COMUNICAR LAS INFRACCIONES

-Es deber de todo proveedor reportar cualquier incumplimiento de esta política (incluido cualquier incumplimiento por parte de un trabajador del Grupo Ocho Sur o cualquier persona que actúe en nombre del grupo) a través de nuestra línea ética lo antes posible. No hacerlo será una infracción de esta política.

-Respalamos firmemente una cultura de expresión para los proveedores y los grupos de interés, sin temor a represalias contra quienes comuniquen infracciones reales o presuntas.





Política de Abastecimiento Responsable



CONTENIDO

En el Grupo Ocho Sur nos esforzamos por conducir nuestras operaciones con honestidad, integridad y transparencia; así como con respeto por los derechos humanos e intereses de nuestros empleados, vecinos y proveedores. Como parte de nuestro compromiso con el desarrollo responsable de nuestra cadena de suministro, hemos desarrollado esta Política de abastecimiento responsable en línea con nuestros valores y compromisos éticos. Con esta política buscamos definir y presentar los estándares de abastecimiento responsable que promovemos y esperamos sean cumplidos por nuestros proveedores al operar con cualquiera de las empresas del Grupo Ocho Sur. La política de abastecimiento responsable forma parte elemental de la Política de sostenibilidad la cual engloba los compromisos, principios y valores del Grupo Ocho Sur.

Esperamos los estándares de conducta más altos no solo de todos nuestros empleados, proveedores y sus trabajadores sino de aquellos con los que hacemos negocios. Al convertirse en proveedor, uno está declarando que comparte los valores plasmados en esta política, contribuyendo a desarrollar un vínculo de mutuo beneficio.

La política se implementa a través de documentos operativos de la empresa.

Alcance

Esta política aplica a todos los proveedores de racimos de fruta fresca de los cuales el Grupo Ocho Sur se abastece.

1. Actuar con integridad - cumplimiento y ética empresarial

1.1. Cumplimiento de leyes

Se deberán cumplir todas las leyes y regulaciones correspondientes del país donde opera el proveedor. Se deberán respetar todos los acuerdos internacionales vigentes y pertinentes, incluidos los relacionados con el comercio internacional (sanciones, controles de exportación y obligaciones de presentación de informes), la protección de datos y las leyes antimonopolio y de libre competencia.

En el Grupo Ocho Sur alentamos todo comportamiento que preserve el espíritu o la intención de las normas constitucionales y leyes relativas a los derechos humanos en el país.

1.2. Previsiones antisoborno, corrupción, lavado de activos, narcotráfico y terrorismo

En el Grupo Ocho Sur tenemos una política de tolerancia cero a la corrupción. Todos nuestros proveedores deben cumplir con las leyes internacionales y nacionales que prohíben la corrupción y el soborno en todos los ámbitos en que se hacen negocios. Los incentivos inapropiados que impliquen sobornos tanto públicos como comerciales (por ejemplo, hacia o desde un tercero) están estrictamente prohibidos. Todas las operaciones de negocio y comerciales se llevarán a cabo de forma transparente y se registrarán con exactitud en los libros y registros del proveedor. No debe existir participación real ni intento de participación en lavado de activos, financiamientos relacionados al narcotráfico o terrorismo.

Para mayor detalle sobre este tema remítase a la Política de prevención de corrupción, lavado de activos y financiación del terrorismo respectiva.

1.3. Cadena de suministro transparente y responsable

1.3.1. Transparencia

En el Grupo Ocho Sur estamos comprometidos a comunicar nuestro desempeño e impacto en materia ambiental, social y de gobernanza. Las políticas, acciones y desempeño relacionados con cadenas de valor sustentables son supervisados al más alto nivel de la empresa. Por lo tanto, nos comprometemos a:

- i. Llevar a cabo la debida diligencia de los nuevos proveedores, evaluar el riesgo y monitorear proactivamente nuestras cadenas de suministro y paisajes de donde nos abastecemos.
- ii. Trabajar con las partes para resolver las quejas y conflictos relacionados con el incumplimiento de esta Política de abastecimiento responsable a través de un proceso abierto, accesible, cordial, transparente y consultivo.
- iii. Incluir, de ser necesario, la participación de terceros independientes y creíbles para verificar el cumplimiento de esta política por parte de nuestros proveedores, para auditar y evaluar la implementación y el desempeño de la misma.
- iv. Reportar pública y regularmente el progreso de esta política.

1.3.2. Trazabilidad y apoyo al proveedor

Estamos comprometidos a trabajar con nuestros proveedores, pequeños productores¹ y las partes interesadas para facilitarles el cumplimiento de los requisitos de nuestra política mediante el desarrollo de directrices, herramientas e incentivos centrados en la construcción de capacidades y el desarrollo responsable de operaciones agrícolas, cuando existan vacíos.



2. Respeto al medio ambiente y biodiversidad

2.1. No deforestación y no uso del fuego

En el Grupo Ocho Sur estamos comprometidos con la cero deforestación y la no quema en su base de suministro, a partir del 31 de diciembre de 2015. En caso un proveedor no cumpla con esta condición podrá ser incorporado a la cadena de suministro solamente si está incluido en un programa de remediación y compensación, tal y como está estipulado por la RSPO, siempre que esto no contravenga con las políticas o certificaciones del Grupo Ocho Sur.

Asimismo, nuestros proveedores no usan el fuego para preparar la tierra y lo previenen en su área bajo manejo.

2.2. Respeto por zonas de alto valor de conservación, altas reservas de carbono y áreas naturales protegidas

En el Grupo Ocho Sur nos comprometemos a identificar, manejar y monitorear los Altos Valores de Conservación (AVC) y las Altas Reservas de Carbono (ARC) presentes en las tierras manejadas directamente por el grupo; así como a promover que todos nuestros proveedores, de manera escalonada, asuman también este compromiso.

2.3. No perturbar turberas ni humedales

No hay nuevos desarrollos en turberas (incluidos aguajales), independientemente de la profundidad, para la producción de palma. En el Grupo Ocho Sur nos comprometemos a mantener las mejores prácticas de manejo para las plantaciones existentes en suelos de turberas, de existir.

Para esto, en el Grupo Ocho Sur nos comprometemos a promover, en todos nuestros proveedores, el respeto a las turberas amazónicas. En caso de encontrarse plantaciones en suelos de turberas, se implementarán buenas prácticas para minimizar el hundimiento y la degradación de dichos suelos.

2.4. Correcta gestión de residuos sólidos, líquidos y peligrosos

Aseguramos el adecuado manejo de los residuos sólidos y la minimización de los impactos ambientales en las tierras manejadas directamente por el grupo; así como promover que todos nuestros proveedores alineen, secuencialmente, sus prácticas a este compromiso.

2.5. Cuidado y uso responsable de cuerpos de agua

Esperamos que nuestros proveedores respeten las franjas ribereñas y eviten realizar actividades que afecten los cuerpos naturales de agua dentro de sus tierras y se comprometan a protegerlos, con especial cuidado en aquellos que tienen importancia para otras poblaciones.

¹Pequeño productor, según la RSPO es todo productor individual cuya área, que se encuentre bajo producción de palma de aceite, no exceda las 50 ha, ya sea en una solo unidad de producción o en parcelas combinadas.

3. Respeto a los derechos humanos y laborales

3.1. Trabajo forzado e infantil

Nuestros proveedores se comprometen a no tener trabajo forzado e infantil dentro de las operaciones manejadas directamente por la empresa y a garantizar que cualquier actividad en contra de este compromiso sea terminada durante el proceso de elegibilidad.

En el Grupo Ocho Sur respetamos el marco legal respecto a las condiciones laborales de los trabajadores jóvenes, procurando evitar perjuicios mentales y físicos y sin interferir en su formación escolar y en su desarrollo. En caso de trabajo agrícola familiar, los menores de edad no están expuestos a trabajos peligrosos y pesados que pongan en riesgo la integridad del menor.

3.1.1. Garantizar la igualdad y la no discriminación de personas y no acoso

Se espera que todos los colaboradores de nuestros proveedores sean tratados con respeto y dignidad. Ningún colaborador está sujeto a acoso físico, sexual, psicológico o verbal, abuso u otra forma de intimidación. No existe discriminación en el empleo, incluida la contratación, compensación, ascenso, disciplina, despido o jubilación. Se evita la discriminación por motivos de raza, etnia, edad, función, género, identidad de género, color, religión, país de origen, orientación sexual, estado civil, embarazo, dependientes, discapacidad, clase social, afiliación sindical u opiniones políticas.

3.1.2. Libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva

Nuestros proveedores respetan el derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva de los colaboradores, de acuerdo con las leyes locales vigentes.

3.1.3. Salario digno y equitativo y horas de trabajo justas

Nuestros proveedores compensan a sus colaboradores de manera competitiva en relación con el sector y cumplen con todas las leyes locales aplicables que rigen el pago de salarios y beneficios y sin discriminar a los grupos vulnerables, incluidas las mujeres.

3.1.4. Buenas condiciones de trabajo, salud y seguridad en el trabajo

Nuestros proveedores proporcionan un ambiente de trabajo seguro y saludable a sus colaboradores, incluidos los miembros de familias de pequeños productores, y cumplen con la legislación local sobre la materia.

3.1.5. Derechos de la tierra

Todos los proveedores del Grupo Ocho Sur deben respetar el derecho de todas las comunidades afectadas a dar o negar su consentimiento libre, previo e informado para el desarrollo de plantaciones en tierras de su propiedad de forma legal, comunitaria o por costumbre.

COMUNICAR LAS INFRACCIONES

-Es deber de todo proveedor reportar cualquier incumplimiento de esta política (incluido cualquier incumplimiento por parte de un trabajador del Grupo Ocho Sur o cualquier persona que actúe en nombre del grupo) a través de nuestra línea ética lo antes posible. No hacerlo será una infracción de esta política.

-Respalamos firmemente una cultura de expresión para los proveedores y los grupos de interés, sin temor a represalias contra quienes comuniquen infracciones reales o presuntas.





POLÍTICA ANTICORRUPCION DEL GRUPO OCHO SUR

1. OBJETIVO Y ALCANCE

Cada empresa miembro del Grupo Ocho Sur, espera que sus empleados cumplan con las leyes aplicables y mantengan los más altos estándares de conducta ética empresarial.

Esta Política complementa las disposiciones generales establecidas en el Código de Ética y Conducta del Grupo Ocho Sur y está diseñada para ayudar a los empleados de la Empresa a cumplir con las normas en materia de prevención de la corrupción (“Leyes Anticorrupción”). Es aplicable a todos colaboradores de Empresa, sin importar su posición en la estructura de esta.

Tenga en cuenta que la corrupción puede ocurrir en el relacionamiento con socios comerciales, así como con Funcionarios Públicos (según la definición que de dicho término se brinda más adelante). Por lo tanto, esta Política es aplicable a todas las operaciones de la Empresa con sus contrapartes, tanto en el sector público, como en el privado.

2. POLÍTICA

La Empresa tiene una política de cero tolerancia hacia la corrupción. Se prohíben estrictamente los incentivos inapropiados que involucren a Funcionarios Públicos, clientes, proveedores y todas las demás contrapartes.

Queda estrictamente prohibido a los administradores, representantes y empleados de la Empresa dar, ofrecer, prometer o autorizar, directa o indirectamente a través de un tercero, cualquier ventaja financiera o de otra naturaleza, o cualquier objeto de valor a un Funcionario Público o a cualquier otra persona natural o jurídica, con la intención de ejercer una influencia indebida sobre el receptor, inducir al receptor a violar sus obligaciones, asegurar una ventaja indebida para la Empresa o premiar indebidamente al receptor por una conducta pasada.

Se deberá evitar la contratación de asesores, tramitadores, gestores o similares cuya sola tarea sea realizar alguna gestión o intermediación con Funcionarios Públicos, salvo que se acredite que existe una necesidad de negocio legítima y se apliquen los controles y validaciones correspondientes, con pleno respeto del marco legal aplicable según el tipo de servicio (por ejemplo, la legislación sobre gestión de intereses o *lobby*).

La Empresa también prohíbe requerir, solicitar, acordar recibir o aceptar un soborno, coima, pago de influencia, o cualquier incentivo, beneficio o ventaja indebida o ilegal. Estas prohibiciones deberán interpretarse en sentido amplio.

3. LINEAMIENTOS ESPECIALES DE ACTUACIÓN EN EL RELACIONAMIENTO CON FUNCIONARIOS PÚBLICOS

“Funcionario Público” hace referencia a los funcionarios y empleados de las siguientes dependencias, sin importar su rango:

- Entidades de gobierno nacionales, regionales locales o de otro tipo (ej.: ministros, alcaldes, autoridades laborales, tributarias, policías, bomberos);
- Órganos judiciales (ej.: fiscales, jueces, secretarios);
- Órganos legislativos (ej.: congresistas);
- Empresas públicas o con participación mayoritaria del Estado;
- Asociaciones o corporaciones de beneficencia;
- Organizaciones internacionales (ej.: las Naciones Unidas)

El término “Funcionario Público” también incluye a sus parientes cercanos, a miembros o directivos de partidos políticos, servidores públicos de elección popular, candidatos a cargos públicos, y cualquier persona de derecho privado que ejerza funciones administrativas o de carácter oficial, para o en nombre las personas o entidades arriba mencionadas.

'Entidad Pública' incluye a aquellos entes que integran la Administración Pública (poderes del Estado, ministerios, gobiernos regionales, gobiernos locales, organismos constitucionalmente autónomos, Fuerzas Armadas, policiales, organismos públicos, programas, proyectos y fondos), así como las empresas del Estado (Petroperú, Electroperú, etc.).

3.1 Reglas generales a observar en todo relacionamiento con Funcionarios Públicos

Usar únicamente los medios de comunicación formales establecidos por la Entidad Pública respectiva para dirigirse a sus funcionarios. Se deberá evitar comunicarse a través del celular personal del funcionario público, hacer uso del WhatsApp u otro medio de comunicación personal. En caso tenga dudas en relación a si, en determinado contexto, es posible hacer uso del WhatsApp u otro medio de comunicación personal, deberá consultarlo con la gerencia de administración y finanzas

Siempre observar estrictamente la línea de conducta ética de la Empresa. Esto incluye nunca realizar o aceptar cualquier tipo de ofrecimiento prohibido.

Observar en todo momento una actitud prudente y atenta a las señales de alerta que nos pudieran comprometer y/o interpretarse como un apartamiento de la línea de conducta ética de la Empresa o como participación en un acto de corrupción.

Está prohibido utilizar o servirse de un tercero, directa o indirectamente, para ofrecer, prometer, entregar o coordinar la entrega de cualquier suma de dinero, objeto de valor, descuentos en servicios, bonificaciones, ofertas de empleo, oportunidades de negocio, capacitaciones, viajes, contribuciones benéficas o cualquier otro pago, ventaja o regalo con intención de influir indebidamente en la decisión de un funcionario público en beneficio de la Empresa.

Asumir una actitud amable y cercana con el funcionario público, a la vez que un lenguaje formal, respetuoso y claro, acorde a la investidura del funcionario público. Deberá evitarse hacer referencia a temas personales, aun cuando se conozca al funcionario público fuera de su ámbito laboral, pues se está actuando a nombre de la Empresa, no a título personal.

Observar las reglas dispuestas en el numeral 4 de la presente Política para la entrega de regalos y hospitalidades.

3.2 Reglas a observar en el marco de reuniones con funcionarios públicos

Las reuniones con funcionarios públicos se deben realizar en las instalaciones de la entidad pública. Excepcionalmente, cuando se encuentre debidamente justificado, las reuniones pueden realizarse en las instalaciones de la Empresa siempre que se cuente con la previa autorización de la gerencia de administración y finanzas y se solicite al funcionario público que dicha reunión sea previamente registrada en su agenda oficial. Esta regla no será de aplicación a la realización de inspecciones y supervisiones que, por regla general, se llevan a cabo en las instalaciones de la empresa.

A las reuniones con funcionarios públicos deberán asistir al menos dos (2) colaboradores o representantes de la Empresa. Esto con el objetivo de que esté presente otra persona que pueda informar- e incluso testificar, si fuera necesario - sobre las incidencias de la reunión. Asimismo, es una forma de disuadir a la autoridad o funcionario de realizar alguna solicitud indebida. La reunión debe ser solicitada formalmente (por carta, mail o teléfono), observando las reglas previstas por la Entidad Pública respectiva.

Si durante la reunión surgiera alguna incidencia (p.e. un funcionario público realizara alguna solicitud indebida o respecto de cuya legalidad tuvieran dudas o sospecha), se deberá: (i) indicar que no es posible atender el requerimiento puesto que va en contra de la política de la Empresa; y (ii) reportar lo ocurrido a la gerencia de administración y finanzas

Se deberá acceder a la Entidad Pública por la entrada oficial, registrando el ingreso. Asimismo, al culminar la reunión, se debe registrar la salida. Se debe asumir que la reunión puede estar siendo grabada, por lo que deberá tenerse cuidado con las expresiones, de tal manera que lo que se diga no pueda ser malinterpretado y/o descontextualizado.

Se encuentra absolutamente prohibido que en la reunión se realice o acepte cualquier tipo de ofrecimiento contrario a la línea de conducta ética de la Empresa, o que, por ser equívoco, ambiguo o exceder lo razonable, según las circunstancias, pudiera ser mal interpretado como participación o consentimiento de la Empresa en un acto de corrupción.

4. OTORGAMIENTO DE REGALOS Y HOSPITALIDAD CORPORATIVA

Todos los regalos, alimentación, entretenimiento y gastos de viaje están sujetos a las políticas y procedimientos establecidos en la presente Política. Una matriz que establece los umbrales y el monto límite aplicable a los regalos, alimentación, entretenimiento y gastos de viajes se incluye en la presente Política.

La Empresa no podrá ofrecer ni otorgar regalos, alimentación, entretenimiento, gastos de viaje, u otra hospitalidad corporativa a un Funcionario Público o a una contraparte comercial como incentivo a cambio de, o como una recompensa por conceder una solicitud ante Entidades Públicas u otorgar cualquier otro beneficio o ventaja indebida a la Empresa.

La Empresa podrá pagar o dar regalos, alimentación, entretenimiento, gastos de viaje u otra hospitalidad corporativa a Funcionarios Públicos o a contrapartes comerciales, únicamente, si éstos: son legales y habituales en la jurisdicción en la que se otorguen; están permitidos conforme a las normas internas de la organización del receptor; se otorgan en una ocasión en la que habitualmente se otorgan regalos y de conformidad con la costumbre de negocios local; se dan de manera transparente al receptor; son tales que, si fuesen públicamente revelados, ello no sería percibido como algo indebido; y se otorgan de conformidad con las políticas y procedimientos establecidos en la presente Política.

Todos los gastos relacionados con Funcionarios Públicos deberán estar respaldados por comprobantes de pago y registrarse adecuadamente en los libros y cuentas contables de la Empresa. En la medida de lo posible, todos los gastos de este tipo deberán pagarse directamente al proveedor de los servicios.

5. Regalos

Los regalos en dinero efectivo o equivalentes del efectivo (tales como tarjetas o certificados de regalo) quedan prohibidos, en cualquier caso.

Se requerirá la previa aprobación por escrito de la Gerencia de finanzas y administración antes de dar cualquier regalo a un Funcionario Público.

UMBRALES Y LÍMITES PARA REGALOS			
RECEPTOR	LÍMITES	REQUIERE APROBACIÓN PREVIA	REQUIERE APROBACIÓN PREVIA
Contraparte Comercial	60 USD por regalo Y no más de 2 regalos para la misma persona en un período de 12 meses	Regalos de valor >60 USD	Toda excepción a estas reglas requiere aprobación previa de la Gerencia de finanzas y administración
Funcionario Público	60 USD por regalo Y no más de 2 regalos para la misma persona en un período de 12 meses	Siempre requerirá aprobación previa de la Gerencia de finanzas y administración, sin importar el valor	Toda excepción a estas reglas requiere aprobación previa de la Gerencia de finanzas y administración

Deberá llevarse un registro de todos los regalos. Usted deberá consultar con la Gerencia de finanzas y administración para obtener la aprobación y el registro de los regalos.

Cualquier excepción a las reglas aplicables a las contrapartes comerciales o a los Funcionarios Públicos deberá ser aprobada por la Gerencia de finanzas y administración.

6. Alimentación

El propósito de una comida de cortesía proporcionada por la Empresa es facilitar las comunicaciones comerciales y promover mejores relaciones de negocio. En este sentido, al menos un empleado de la Empresa deberá estar presente en cualquier comida de negocios proporcionada por la Empresa.

UMBRALES Y LÍMITES PARA ALIMENTACIÓN			
RECEPTOR	LÍMITES	REQUIERE APROBACIÓN PREVIA	REQUIERE APROBACIÓN PREVIA
Contraparte Comercial	60 USD por invitado y no más de 2 alimentos para la misma persona en un período de 12 meses y la Empresa no patrocinará al cónyuge o otro invitado	Alimentos de valor >60 USD por invitado	Toda excepción a estas reglas requiere aprobación previa de la Gerencia de finanzas y administración
Funcionario Público	60 USD por invitado Nunca podrá tratarse de funcionarios con poder de decisión y no más de 2 alimentos para la misma persona en un período de 12 meses y la Empresa no	Siempre requerirá aprobación previa de la Gerencia de finanzas y administración, sin importar el valor	Toda excepción a estas reglas requiere aprobación previa de la Gerencia de finanzas y administración

	patrocinará al cónyuge o otro invitado		
--	--	--	--

Cualquier excepción a las reglas aplicables a las contrapartes comerciales o a los Funcionarios Públicos deberá ser aprobada por la Gerencia de finanzas y administración.

De todas las comidas de cortesía proporcionadas a Funcionarios Públicos deberá llevarse un registro por parte de la Gerencia de finanzas y administración.

7. Entretenimiento

El propósito del entretenimiento proporcionado por la Empresa (por ejemplo: entradas a partidos y conciertos) es facilitar las comunicaciones comerciales y promover mejores relaciones de negocio. En este sentido, al menos, un empleado de la Empresa debe estar presente en cualquier entretenimiento proporcionado por la Empresa.

En ningún caso será posible otorgar entretenimiento a Funcionarios Públicos.

UMBRALES Y LÍMITES PARA EL ENTRETENIMIENTO			
RECEPTOR	LÍMITES	REQUIERE APROBACIÓN PREVIA	REQUIERE APROBACIÓN PREVIA
Contraparte Comercial	100 USD por invitado por evento y no más de 2 invitaciones para la misma persona dentro de un período de 12 meses y la Empresa no patrocinará al cónyuge o otro invitado	Siempre requerirá aprobación previa de la Gerencia de finanzas y administración, sin importar el valor	Toda excepción a estas reglas requiere aprobación previa de la Gerencia de finanzas y administración

Cualquier excepción a las reglas aplicables deberá ser aprobada por el de la Gerencia de finanzas y administración.

De todas las invitaciones para entretenimiento deberá llevarse un registro. Usted deberá consultar con la Gerencia de finanzas y administración, para obtener aprobación y realizar el registro de las invitaciones realizadas.

8. Gastos de Viajes

Los gastos de viaje, incluyendo alimentación y hospedaje, serán aprobados únicamente si están directamente relacionados con la promoción de los productos de la Empresa o la celebración de un contrato.

Además de las restricciones anteriormente establecidas, la Empresa pagará únicamente los gastos de viaje o gastos relacionados para un Funcionario Público o contraparte comercial si:

- el viaje resulta necesario a fin de realizar un negocio legítimo;
- el costo es razonable considerando los usos del mercado;
- ningún amigo o miembro de la familia del receptor viaja con él; y

- no se planean escalas que no estén directamente relacionadas con el objetivo comercial del viaje.

Los viáticos (definidos como los pagos de una suma de dinero fija a una persona, con el fin de cubrir los gastos en que incurra durante un día en particular, independientemente de la naturaleza y el monto que efectivamente haya gastado durante ese día) quedan prohibidos, salvo que se exijan conforme a la ley aplicable o sean previamente acordados por escrito con la organización o Entidad Pública a la que pertenezca el receptor.

Todos los gastos de viaje o gastos relacionados que deben pagarse en beneficio de o en nombre de un Funcionario Público o contraparte comercial deberán solicitarse por escrito y ser previamente aprobados por la Gerencia de finanzas y administración.

9. ACEPTACIÓN DE REGALOS Y HOSPITALIDAD

Los empleados de la Empresa no tienen permitido aceptar ningún objeto de valor (incluyendo pequeños regalos o propinas), entretenimiento, viajes o alimentación de un proveedor o cliente actual o potencial, Funcionario Público u otro tercero. Si usted recibe un regalo en estas circunstancias, deberá entregarlo a la Empresa para que sea subastado o donado.

Se permite aceptar invitaciones a conferencias relacionadas con las actividades comerciales y eventos de networking, incluyendo alimentación y refrigerios incidentales (ej. coffee break). En caso la conferencia o actividad relacionada se lleve a cabo en el exterior, será de aplicación lo indicado en el siguiente párrafo.

Los viajes, el entretenimiento y los alimentos no deben ser pagados por terceros; en cambio, los empleados deben pagar sus propios gastos y solicitar el reembolso correspondiente a la Gerencia de finanzas y administración conforme a la *política de reembolsos y viáticos*.

Cualquier excepción a las reglas anteriores deberá ser aprobada por la Gerencia de finanzas y administración.

10. DONACIONES

Las donaciones para fines de beneficencia que haga la Empresa a solicitud de un Funcionario Público o de una Entidad Pública deberán ser aprobadas por la Gerencia de finanzas y administración y:

- No deberán otorgarse como parte de un intercambio de favores con un Funcionario Público, aun cuando el receptor sea una asociación de beneficencia autorizada;
- No se pagarán en efectivo;
- No se pagarán a una persona o a una cuenta privada, ni a una persona jurídica con fines de lucro;
- No debe constituir un aporte o contribución política; y
- Serán transparentes en cuanto a la identidad del receptor, el monto y el fin para el cual se pretendan.

Si un Funcionario Público ha prometido cualquier tipo de beneficio o ejercido cualquier tipo de coacción con ocasión de una solicitud de donación para fines de beneficencia, la solicitud deberá negarse.

La Gerencia de finanzas y administración llevará a cabo un monitoreo continuo de todas las donaciones para fines de beneficencia otorgadas a solicitud de un Funcionario Público o de una

Entidad Pública. Este monitoreo podrá incluir solicitudes de estados financieros auditados o la confirmación del receptor de que los fondos donados por la Empresa fueron debidamente utilizados.

Todas las donaciones deberán registrarse adecuadamente en los libros y registros contables de la Empresa.

11. Procedimiento para donaciones solicitadas

EJEMPLO: Una región no cuenta con instalaciones educativas adecuadas. El Gobierno, recientemente, ha iniciado la construcción de un colegio de educación primaria y ha solicitado el apoyo de la Empresa en el proyecto, mediante la donación de fondos y/o materiales para la construcción.

PASO 1: Solicitud escrita: Para iniciar la revisión de una solicitud de donación para fines de beneficencia hecha por una Entidad Pública, la Empresa necesita una solicitud escrita;

PASO 2: Revisión y aprobación: La Gerencia de finanzas y administración revisará la solicitud y, a su discreción, podrá solicitar información adicional. El La Gerencia de finanzas y administración deberá aprobar la solicitud antes de que la Empresa acepte otorgar la donación;

PASO 4: Envío de oferta de donación: La Empresa deberá enviar una comunicación con su oferta de donación a la Entidad Pública, en la que deberá precisar las características técnicas del bien a donar, su estado de conservación y valor. Asimismo, se deberá adjuntar la documentación que acredite la propiedad del bien en favor de la Empresa o, en su defecto, una declaración jurada a través de la cual la Empresa declare ser propietaria del bien.

PASO 5: Aprobación de donación por Entidad Pública: La Entidad Pública deberá emitir una resolución aprobando la donación.

PASO 3: Convenio por escrito: La Gerencia de finanzas y administración solicitará a la Entidad Pública solicitante de la donación celebrar un convenio por escrito que (i) restrinja el uso de los fondos o el producto para los fines de beneficencia establecidos en la solicitud escrita, (ii) confirme que ninguna parte de la donación se desviará a un Funcionario Público o se utilizará para efectos prohibidos por la ley, incluyendo, sin limitación, todas las Leyes Anticorrupción, y (iii) exija a la Entidad Pública responsable emitir una confirmación por escrito que dé constancia de la recepción y destino de los artículos donados;

PASO 4: Constancia de recibo y Publicación: La Empresa obtendrá una carta en papel membretado de la Entidad Pública confirmando el recibo de la donación o suscribirá, junto con un representante de la Entidad Pública, un acta de recepción de la donación.

El Oficial de Cumplimiento podrá, mediante un análisis del caso particular y con base en fundamentos razonables, dispensar los pasos 3 y 4.

12. CONTRIBUCIONES POLÍTICAS

No se podrá realizar ninguna contribución política directa o indirecta a nombre de la Empresa o con fondos de la Empresa, en tanto ello se encuentra prohibido por el marco legal. Estas restricciones serán aplicables no sólo a los aportes en efectivo, sino también a los aportes en especie, tales como ofrecer alimentación o bebidas gratis, ofrecer una lista de clientes para un fin político, proveer materiales o servicios, comprar un lugar en una mesa de un evento político para recaudar fondos, o pagar por un proyecto de investigación.

Las contribuciones políticas que realicen los empleados de la Empresa deberá ser estrictamente a título personal y serán solventadas con recursos propios. El trabajo de los empleados no se verá afectado por sus preferencias al momento de hacer contribuciones políticas a título personal.

13. PAGOS DE FACILITACIÓN

En algunos países, es posible realizar pequeños pagos de “facilitación” o “dádivas” a fin de agilizar un acto administrativo de rutina y no discrecional, tales como la emisión de una visa de entrada o la obtención de un servicio público.

Sin embargo, los pagos de facilitación son ilegales en la mayoría de los países, incluido Perú, por lo que están estrictamente prohibidos por la presente Política. Si tiene dudas sobre si una solicitud constituye un pago de facilitación por favor póngase en contacto con la Gerencia de finanzas y administración.

14. REGISTROS CONTABLES

Los empleados deberán cooperar para asegurar que todos los libros y registros contables corporativos reflejen, de manera justa y precisa, todas las operaciones con detalle razonable. En este sentido, todas las operaciones deberán registrarse y manejarse de acuerdo con la política contable en vigor de la Empresa bajo los siguientes criterios:

- Tener un objetivo comercial directo implícito;
- Celebrarse de conformidad con la autorización de la administración de la sociedad;
- Registrarse de una manera que permita la elaboración de estados financieros de conformidad con las normas contables internacionales aplicables;
- Cumplir con toda la legislación fiscal aplicable; y
- Mantener la responsabilidad sobre los activos.

Toda la documentación soporte deberá conservarse de acuerdo con los requisitos aplicables para la retención de registros contables.

No se podrá establecer o mantener fondo o activo alguno que no sea declarado o registrado contablemente.

Ningún empleado deberá promover ni participar en la falsificación de ningún registro contable u otro registro empresarial y todos los empleados deberán responder completa y verazmente a cualquier pregunta de los auditores internos o externos de la Empresa, o de los inspectores de cualquier autoridad regulatoria.

15. BÚSQUEDA DE ORIENTACIÓN Y REPORTE DE POTENCIALES VIOLACIONES

La filosofía subyacente de nuestro Código de Ética y Conducta y de la presente Política es que no debe haber ninguna discrepancia entre lo que decimos y lo que hacemos. Un elemento esencial de esto es el compromiso con una cultura abierta, donde las personas se sientan seguras para buscar orientación o expresar inquietudes.

Si tiene alguna pregunta sobre la aplicación de la presente Política Anticorrupción, pida asesoría a su gerente o a la Gerencia de finanzas y administración.

La Empresa prohíbe y no tolerará represalia o amenaza de represalia alguna en contra de un empleado que reporte una posible violación de las leyes, reglamentos o la Política Anticorrupción de la Empresa. De igual manera, cualquier empleado de la Empresa, que desaliente o impida a otro presentar un reporte o buscar la ayuda o asistencia que requiera para reportar un asunto, estará sujeto a acciones disciplinarias.

Todos los reportes de incumplimiento de la Política Anticorrupción serán revisados. Para garantizar que podamos investigar plenamente cualquier caso, le pedimos que su reporte sea lo más detallado posible y que incluya la debida información de sustento.

Una vez que un asunto ha sido investigado, es revisado por la Gerencia de finanzas y administración, y podrá reportarse al Comité de Ética. El resultado de una investigación puede conllevar, desde no tomar acción adicional alguna (por ejemplo, cuando las denuncias no sean debidamente probadas), hasta una acción disciplinaria formal en contra de un empleado e, incluso, la terminación de la relación laboral.

FIRMAS

Michael C. Spoor
Gerente general

Alfonso Morante
Gerente de finanzas y administración

Jaime Vega
Gerente de recursos humanos

Serge Verhaert
Gerente de operaciones

Alexander Rosales
Gerente agrícola

Krassimir Doldourov
Gerente CMD

Ivan Tello
Gerente SAP

Jorge Saavedra
Jefe de Logística

Manuel Sánchez
Jefe de RRHH

Walter Sono
Controller

POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y CONCIENTIZACIÓN SOBRE VIH SIDA Y TBC

La presente política contiene los lineamientos a seguir para asegurar un ambiente de trabajo libre de discriminación y establece la manera de canalizar las denuncias o reclamos por discriminación en contra de un trabajador por una enfermedad real o supuesta, es por ello que:

- Rechazamos todo tipo de discriminación por una condición médica a cualquier trabajador del Grupo Ocho Sur;
- Rechazamos todo tipo de condicionamiento a una oportunidad de trabajo justificado por una supuesta o confirmada condición médica de un postulante, especialmente por VIH, SIDA o Tuberculosis. Consecuentemente, no incluimos las pruebas de descarte de VIH/SIDA y Tuberculosis en nuestros exámenes médicos pre-ocupacionales;
- Nos comprometemos con las campañas de prevención de enfermedades, con la concientización de nuestro personal y articulamos programas con entidades privadas y de gobierno para evitar la propagación de enfermedades transmisibles;
- Facilitamos el acceso a los programas de monitoreo y control de pacientes con VIH y Tuberculosis, así como a tamizaje voluntario de nuestros trabajadores con la debida asesoría;
- Garantizamos la protección y confidencialidad de la información médica de nuestros trabajadores.

Michael C. Spoor
Gerente General
Grupo Ocho Sur



POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y CONTROL DE ALCOHOL TABACO Y DROGAS

En el Grupo Ocho Sur tenemos el firme compromiso de velar por la seguridad y bienestar de todos nuestros trabajadores, socios estratégicos y visitantes, manteniendo un entorno laboral seguro, saludable y productivo, libre de los efectos nocivos del alcohol, tabaco y drogas, es por ello que:

- Se encuentra terminantemente prohibido que los trabajadores consuman o se encuentre bajo la influencia de bebidas alcohólicas, drogas no autorizadas o ilícitas durante la jornada y horario de trabajo;
- Se encuentra terminantemente prohibido que cualquier persona, sin importar su rango o posición, ingrese, trabaje o visite las instalaciones u operaciones de la empresa bajo la influencia de bebidas alcohólicas o cualquier sustancia que altere el estado de conciencia, ánimo, la percepción o la capacidad de reacción;
- Se encuentra terminantemente prohibido que cualquier trabajador se encuentre fumando cigarrillo o cualquier otro producto que contenga tabaco mediante el cual se inhala, se emite humo o se genere ceniza en los espacios públicos de las instalaciones de la compañía. Están incluidos los elementos accesorios tales como pipa, boquillas, papel de cigarro, filtros y otros que puedan poner en grave riesgo la seguridad de las personas y las instalaciones;
- La compañía designará las áreas en las cuales se puede fumar, de manera que no afecte al resto de su personal.
- Se encuentra prohibido la tenencia y venta sin autorización de bebidas alcohólicas o cualquier tipo de droga en áreas de trabajo, campamentos y/o instalaciones de la compañía;
- El consumo de cualquier sustancia ilícita está terminantemente prohibido en cualquiera de las instalaciones de la empresa, así como, el realizar cualquier actividad relacionada con la empresa bajo su influencia;
- Toda persona que ingrese y/o visite las instalaciones de la compañía está obligada a someterse a pruebas de alcoholemia y/o de consumo de droga ilícitas si es que las áreas pertinentes de la empresa así se lo solicitan;
- Las pruebas de alcoholemia y/o consumo de drogas serán de aplicación obligatoria en caso de accidente o cuando la persona o personas involucradas presenten características o actitudes que denoten influencia de dichas sustancias. La negativa a someterse a las pruebas presume el incumplimiento de la política;
- La responsabilidad sobre el cumplimiento de la política corresponde a cada trabajador;
- La compañía reglamentará esta política con los procedimientos complementarios para su efectiva implementación.

Michael C. Spoor
Gerente General
Grupo Ocho Sur



OBJETIVOS DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN

SERVICIOS AGRARIOS PUCALLPA SAC, Plantea los siguientes objetivos para su Sistema de Gestión de Calidad, Seguridad, Salud en el Trabajo y Medio Ambiente.

1. Lograr la satisfacción del cliente con respecto a nuestros productos
2. Aumentar en 5% el número de capacitaciones ejecutadas en temas calidad, seguridad, salud en el trabajo y medio ambiente con respecto al año 2022.
3. Reducir los incidentes de Seguridad, Salud en el Trabajo con respecto al año anterior.
4. Mantener en 0% los incidentes ambientales.
5. Reducir en un 10% con respecto al año 2022, el consumo de papel en todas las áreas.
6. Realizar la disposición del 100% de los residuos peligrosos, no peligrosos y RAEE, generados durante el desarrollo de nuestras operaciones.
7. Ejecutar al menos 20 charlas de 5 minutos al mes para promover la participación y consulta de los trabajadores en temas de Calidad, Seguridad, salud en el trabajo y medio ambiente.
8. Asegurar el cumplimiento de 100% los requisitos legales en materia de Calidad, Seguridad, Salud en el Trabajo y Medio Ambiente.
9. Implementar al menos tres (3) acciones de mejora continua en las revisiones anuales del Sistema de Gestión de Calidad, Seguridad, Salud en el Trabajo y Medio Ambiente.



Michael C. Spoor
Gerente General
Servicios Agrarios de Pucallpa S.A.C.



POLÍTICA DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN

SERVICIOS AGRARIOS PUCALLPA SAC. es una empresa que opera en el sector agroindustrial de palma aceitera en el Perú, dedicada a la extracción y comercialización de Aceite Crudo de Palma, Aceite Crudo de Palmiste y Harina de Palmiste.

La Alta Dirección de SERVICIOS AGRARIOS PUCALLPA SAC. establece, implementa, mantiene y expresa públicamente su Política del Sistema de Gestión Integrado, apropiada a sus Objetivos, Propósito Empresarial, Contexto Organizacional, Proveedores, Clientes, Consumidores y Comunidad de su entorno reconociendo su compromiso con:

1. Brindar productos inocuos y de calidad para satisfacer las necesidades y expectativas de nuestros clientes y partes interesadas pertinentes, a través de políticas de sostenibilidad, innovación y responsabilidad social, contribuyendo al desarrollo profesional de los colaboradores, en su entorno regional, nacional e internacional.
2. Proporcionar a todos los colaboradores conocimientos e información necesarios para llevar a cabo sus funciones asignadas en el Sistema de Gestión de Calidad, Inocuidad, Seguridad, Salud en el Trabajo y Medio Ambiente.
3. Promover a nuestros colaboradores un ambiente seguro, fomentando la cultura de prevención de seguridad y salud en el trabajo, eliminando los peligros, reduciendo los riesgos y previniendo las enfermedades ocupacionales.
4. Proteger el Medio Ambiente, mediante la prevención de la contaminación y el cumplimiento de los compromisos ambientales, relacionados a nuestras operaciones en beneficio de nuestros colaboradores y todas las partes interesadas.
5. Promover y garantizar la participación y consulta activa de todos nuestros colaboradores en todos los elementos del Sistema de Gestión de Calidad, Seguridad, Salud en el Trabajo y Medio Ambiente.
6. Cumplir los requisitos legales y otros requisitos aplicables a nuestras actividades en materia de Calidad, Inocuidad, Seguridad, Salud en el trabajo y Medio Ambiente.
7. Mejorar continuamente el desempeño del Sistema Integrado de Gestión.



Michael C. Spoor
Gerente General
Servicios Agrarios de Pucallpa S.A.C.



Sistema Integrado de Gestión (SIG) en: Calidad, Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente para las líneas:

- Producción y comercialización de Aceite Crudo de Palma, Aceite Crudo de Palmiste, Harina de Palmiste.

Así mismo incluyen todos los procesos y actividades de la empresa que se desarrollan en:

Planta: OTR. Naranjal NRO. S/N CAS. Sector Naranjal (Fundo Tibecocha) Distrito de Nueva Requena, Provincia de coronel Portillo, Departamento Ucayali, de acuerdo con las Normas internacionales.

- ISO 9001:2015 Sistemas de Gestión de Calidad.
- ISO 14001:2015 Sistemas de gestión ambiental.
- ISO 45001:2018 Sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

No Aplicabilidad:

- 8.3 Diseño y desarrollo de los productos y servicios de la Norma internacional ISO 9001:2015.

Justificación: En Servicios Agrarios Pucallpa no diseñamos ni desarrollamos productos nuevos, ya que son procesos y productos conocidos.



Michael Christian Spoor (Gerente General)
Servicios agrarios de Pucallpa SAC
Fecha: 02-02-23