



1. OBJETIVO.

Establecer las responsabilidades y los compromisos de Hortifrut S.A. y sus trabajadores, en relación con los derechos humanos y las expectativas de Hortifrut para con sus proveedores, productores, contratistas, socios comerciales y otras partes vinculadas con sus operaciones.

Los requisitos de esta política constituyen estándares mínimos y no máximos por lo que no deben usarse para evitar que se excedan estos estándares.

2. ALCANCE.

Alcance: Esta política es de carácter corporativo, es decir, aplica a Hortifrut S.A. y filiales/subsidiarias ("Hortifrut"). Se comparte con nuestros productores terceros, proveedores, contratistas y socios comerciales para su cumplimiento.

Exclusiones: No Aplica.

3. ROLES Y RESPONSABILIDADES.

Corresponderá al Gerente de Asuntos Corporativos, mantener actualizada esta política y velar por su implementación y cumplimiento.

Esta política debe ser aprobada por el Directorio de Hortifrut S.A.

Además, se definen las siguientes responsabilidades específicas:

- Gerente General de la filial: Tiene la responsabilidad de dar a conocer la presente política a sus equipos y aprobar los recursos necesarios para la implementación de las medidas que garanticen el cumplimiento de la política.
- Gerencia de Recursos Humanos de la filial: implementar esta política en los diferentes centros de trabajo de la filial y monitorear su cumplimiento en coordinación con el Comité de ESG.
- Compras Corporativo / Áreas de compras de las filiales: Dar a conocer la presente política a proveedores y contratistas con el fin de que cumplan con la misma.
- Todas las gerencias son responsables de dar a conocer la presente política a los terceros y velar por su cumplimiento.
- Gerencia de Comunicaciones: garantizar que esta política se comunique claramente a todo el personal directo, indirecto y los grupos de interés.
- Comité de ESG: definir prioridades, acciones, cuantificar recursos y monitorear avances, los cuales serán comunicados a los grupos de interés.



- Comité de Ética Corporativo: resolver mecanismos adecuados de reparación (explicados en sección 4.5).

4. DESCRIPCIÓN.

4.1. Principios rectores y normas subyacentes

Hortifrut se compromete a respetar los principios internacionales de derechos humanos destinados a promover y proteger dichos derechos, incluyendo la Carta Internacional de Derechos Humanos, la Declaración de Principios y Derechos Fundamental en el Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Código Básico de la Iniciativa de Comercio Ético (ETI, por sus siglas en inglés) y los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas (ONU). En caso de discrepancias entre la normativa local e internacional se aplica la normativa más restrictiva.

Hortifrut requiere que todos sus proveedores, productores, contratistas, y socios comerciales observen los requisitos de esta política, así como procurar el cumplimiento de sus requisitos por parte de éstos, a lo largo de la cadena de suministro.

4.2. Políticas Clave y Áreas Prioritarias

Si bien entendemos nuestro deber de respetar todos los derechos humanos, reconocemos que nuestras operaciones pueden tener un mayor impacto en determinados derechos humanos. Nuestras políticas claves y áreas prioritarias en materia de derechos humanos se ajustan a dicho reconocimiento y a los compromisos de largo plazo que hemos adoptado con nuestros grupos de interés según lo establecido en nuestra Política de Sostenibilidad.

4.2.1. Trabajo Forzado y Esclavitud Moderna

Hortifrut se opone estrictamente al uso de la esclavitud moderna en todas sus formas. La esclavitud moderna adopta diversas formas, incluidas el trabajo forzado, obligatorio o involuntario (en el caso de las cárceles); la servidumbre por deudas, la esclavitud y las prácticas análogas a la esclavitud y la trata de personas. Todas las cuales tienen en común la privación de la libertad de una persona por un tercero, para explotarla en beneficio personal o comercial. Incluye situaciones de explotación que una persona no puede rechazar o abandonar debido a amenazas, violencia, coacción, engaño y/o abuso de poder.

4.2.2. Trabajo Infantil

El trabajo infantil no es utilizado. El trabajo infantil involucra trabajo que priva a niños y niñas de su infancia, su potencial y su dignidad, y que es perjudicial para el desarrollo físico y mental.



No se emplean a niños ni a jóvenes de menos de 18 años para trabajos nocturnos o en condiciones peligrosas.

En todos los casos, esta política se ajusta a las disposiciones de la correspondiente normativa de la OIT que establece la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo.

4.2.3. Discriminación y el trato inhumano

La discriminación no es tolerada. No se permite ninguna forma de discriminación por motivos de raza, casta, nacionalidad, religión, edad, persona en situación de discapacidad, genero, estado civil, orientación sexual, afiliación sindical o política, u otra. Se consideran como acciones no discriminatorias las legítimas distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones y competencias exigidas para un empleo determinado y en la capacidad e idoneidad de los postulantes.

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

Se cuenta con los canales y procedimientos necesarios para recibir denuncias y realizar las investigaciones con la confidencialidad que el caso amerite y aplicar las medidas que correspondan.

4.2.4. Salario digno

Los salarios y prestaciones abonados por una semana de trabajo estándar cumplen, como mínimo, con la normativa nacional y/o el convenio colectivo local, cualquiera de estos que fije los salarios y prestaciones más altos.

Las deducciones del salario como medida disciplinaria no están permitidas ni tampoco se practica ninguna deducción no prevista por la legislación nacional sin el consentimiento expreso del trabajador en cuestión.

4.2.5. Salud y seguridad laboral

Se proporciona un entorno de trabajo seguro e higiénico, teniendo presentes los conocimientos preponderantes de la industria, así como cualquier peligro específico. Se toman las medidas necesarias para prevenir accidentes y perjuicios para la salud derivados del trabajo, asociados con él o que ocurrieran en el transcurso de este, mediante la identificación y evaluación de los peligros y riesgos que permitan la implementación de controles razonables y suficientes.

Además de las herramientas y condiciones de trabajo seguras, los trabajadores deben recibir información, capacitación y entrenamiento para asegurar que cuentan con las competencias para efectuar de manera segura los trabajos propios de su puesto y de las funciones que se les asignen.



4.2.6. Empleo Formal y Horas de Trabajo

Todo el personal tiene un contrato de trabajo, con los términos y condiciones acordados, incluidos los períodos de preaviso por ambas partes. No se eluden las obligaciones para con los trabajadores en virtud de la legislación y normativas laborales o de seguridad social.

Las horas de trabajo se ajustan a la legislación nacional y/o a los convenios colectivos locales, cualquiera de ellos que ofrezca mayor protección.

4.2.7. Sindicalización y Negociación Colectiva

Hortifrut respeta el derecho de los trabajadores a constituir, afiliarse, o no afiliarse a un sindicato sin temor a represalias, intimidación o acoso. Cuando los trabajadores estén representados por un sindicato legalmente reconocido, Hortifrut se compromete a establecer un diálogo constructivo con sus representantes.

En los casos que la legislación local restrinja el derecho a asociación y negociación colectiva, Hortifrut facilita el desarrollo de medios similares de asociación y negociación libre e independiente.

4.2.8. Respeto por la Comunidad y el Medioambiente

Reconocemos que las prácticas no sostenibles pueden tener un impacto adverso tanto en el medio ambiente como en los derechos humanos. Por ello, respetamos los derechos de las comunidades locales e indígenas con respecto a la tierra, el agua y los recursos naturales, tal como se indica en nuestra Política de Sostenibilidad y nuestra Política de Medio Ambiente.

4.3. Debida Diligencia

Estamos comprometidos en llevar a cabo un proceso continuo de debida diligencia en materia de derechos humanos en todas nuestras operaciones y cadena de principales proveedores. El proceso de debida diligencia nos ayuda a evaluar nuestro desempeño, así como entender si continuar, discontinuar o revisar las relaciones en curso o potenciales con trabajadores, ejecutivos, proveedores, productores, contratistas, socios comerciales y otras partes vinculadas con nuestras operaciones.

En este proceso, prestamos especial atención a los riesgos e impactos negativos reales sobre los derechos humanos de las personas pertenecientes a grupos expuestos a un mayor riesgo de vulnerabilidad, entre ellos: niños y niñas, mujeres, pueblos indígenas, minorías étnicas y de otro tipo, trabajadores migrantes y personas en situación de discapacidad.

Esperamos que nuestros proveedores, productores, contratistas y socios comerciales desarrollen sus propios procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos para prevenir, gestionar y mitigar los impactos sobre los derechos humanos en sus propias operaciones y cadena de suministro.



Nuestro proceso de debida diligencia consta de cuatro etapas interrelacionadas: identificación, implementación, monitoreo, y comunicación. Este proceso forma parte de nuestro programa general de **Ética, Integridad y Sostenibilidad**, donde operamos un ciclo continuo de aprendizaje y mejora.

4.3.1. Identificación

La gestión de riesgos forma parte de las actividades habituales de Hortifrut, a partir de un análisis que considera el contexto interno y externo de la Compañía, la interacción con los grupos de interés, el análisis de las operaciones y su continuidad. Con objeto de identificar los riesgos más significativos en materia de derechos humanos, Hortifrut utilizará diversas fuentes de información:

- a) Nos aseguramos de que Hortifrut y sus filiales/subsidiarias sean un lugar de trabajo seguro e inclusivo. Ponemos a disposición de nuestros trabajadores, y de los trabajadores de nuestra cadena de suministro, mecanismos de reclamación y denuncia. Verificamos que nuestros trabajadores cumplan con los requisitos para trabajar de acuerdo con la legislación local.
- b) Para garantizar que sus proveedores, productores y contratistas operen de acuerdo con esta política, Hortifrut debe realizar evaluaciones de riesgos además de exigir la realización de auditorías independientes y otros tipos de monitoreos periódicos.
- c) Hortifrut utilizará herramientas o plataformas para comprender y evaluar áreas de riesgo en su cadena de suministro.
- d) Nos relacionamos regularmente con diversos grupos de interés, incluidos organizaciones de la sociedad civil, expertos, sindicatos, y los titulares y/o representantes legítimos de derechos afectados, utilizando sus conocimientos y experiencia para fortalecer nuestra comprensión de riesgos e impactos potenciales a los derechos humanos.

4.3.2. Implementación

Llevamos a cabo acciones para prevenir y mitigar nuestros riesgos:

- a) Incorporamos requisitos de derechos humanos en nuestros procesos de compra y en el código de conducta ética y supervisamos el cumplimiento mediante la implementación de controles independientes, como esquemas de certificación de terceros y auditorías sociales.
- b) Cuando corresponda, involucraremos a nuestros grupos de interés en nuestros programas y proyectos para mejorar las condiciones de trabajo y el respeto de los derechos humanos.
- c) En el caso de que Hortifrut considere que un proveedor, productor, contratista y/o socio comercial no cumple con los requisitos de esta política, el sujeto en cuestión



debe tomar todas las medidas correctivas apropiadas según lo solicite Hortifrut para abordar cualquier área de preocupación. Hortifrut terminará una relación comercial por motivos de derechos humanos si se identifican incumplimientos a la política que resulten insubsanables, lo que será evaluado por el Comité de ESG.

- d) Los trabajadores de Hortifrut deben cumplir con las disposiciones de esta política. En caso de incumplimientos, las medidas correctivas serán evaluadas por el Comité de Ética.

Hortifrut brinda asistencia para el cumplimiento de la presente política a las partes interesadas que lo requieran a fin de promover las prácticas sociales y laborales responsables.

4.3.3. Monitoreo

Desarrollamos métodos apropiados para monitorear y evaluar de manera efectiva los efectos de nuestras acciones en las operaciones. Estos incluyen la revisión de esta política si se demuestra que requiere mejoras a través del proceso continuo de debida diligencia.

Hortifrut pide a sus proveedores que mantengan registros con suficiente detalle para demostrar cómo se están desempeñando en las materias cubiertas por esta política. Los registros deben estar disponibles para su revisión por auditores acreditados por Hortifrut (propios o terceros).

Consultamos a los grupos de interés para comprender sus perspectivas sobre nuestras acciones e impactos.

Contamos con mecanismos donde los proveedores, trabajadores y otras partes interesadas pueden plantear de forma confidencial cualquier inquietud sobre incumplimientos de esta política, así como recibir comentarios sobre nuestras propias normas y comportamiento. Estos son parte de nuestro compromiso a permitir el acceso a Mecanismos de Reclamación y Denuncia.

4.3.4. Comunicación

Nos aseguraremos de que los grupos de interés internos y externos estén informados y actualizados sobre esta política y su implementación, asegurándonos de que se comunique en los formatos e idiomas apropiados para su público objetivo.

A través de nuestro Reporte de Sostenibilidad Corporativo (publicado en nuestro sitio web corporativo) nos comprometemos a informar de manera transparente sobre nuestra debida diligencia. Esto incluye informar sobre el progreso realizado con respecto a nuestro deber de respetar los derechos humanos, así como informar de manera transparente sobre los desafíos que enfrentamos.

4.4. Acceso a Mecanismos de Reclamación y Denuncia

Hortifrut cuenta con canales de denuncia de carácter confidencial para dar cuenta de violaciones a los derechos humanos o sospechas de su ocurrencia.



Hortifrut se compromete a revisar, hacer un seguimiento e investigar las inquietudes, según corresponda, y garantizar que quienes planteen inquietudes de buena fe no sufran ningún tipo de represalia, incluidas amenazas, intimidación u otro trato perjudicial.

De manera similar, cuando se hagan alegaciones sobre nuestros proveedores, productores, contratistas, socios comerciales o trabajadores directos, Hortifrut investigará estos de manera diligente y mantendrá una comunicación abierta con todas las partes involucradas.

Los mecanismos de reclamación y denuncias están también disponibles para que las víctimas de daños a sus derechos humanos presenten sus problemas, quejas y sugerencias, en búsqueda de una reparación.

Hortifrut evalúa periódicamente la eficiencia del sistema de reclamación o denuncias.

4.5. Acceso a Mecanismos de Reparación

Nos comprometemos a reparar cualquier impacto real negativo a los derechos humanos que identifiquemos que hayamos causado o hayamos contribuido a causar

El tipo de reparación o combinación de reparaciones que sea apropiada dependerá de la naturaleza y el alcance del impacto negativo. Estas pueden incluir disculpas, restituciones o rehabilitaciones, compensaciones financieras o no financieras, sanciones punitivas y la adopción de medidas para prevenir futuros impactos negativos.

En la determinación de una reparación adecuada nos aseguraremos de:

- a) cumplir con la legislación local y cooperar de buena fe con mecanismos judiciales o extrajudiciales, si corresponde.
- b) buscar directrices internacionales sobre reparación. Cuando dichas normas o directrices no existan, considerar una reparación que sea compatible con la prestada en casos similares.
- c) consultar e involucrar a los titulares de derechos afectados y a sus representantes en la determinación de la reparación adecuada.

Esperamos que nuestros proveedores, productores, contratistas y socios comerciales brinden reparación cuando se haya identificado que han causado o contribuido a causar un impacto negativo en los derechos humanos. Como parte de este proceso, nos comprometemos a trabajar con nuestros proveedores y/o con aquellos que se vean afectados. Cuando se identifiquen impactos negativos reales de los derechos humanos directamente en nuestras operaciones o en nuestra cadena de proveedores, colaboraremos con nuestros proveedores en la reparación de esos impactos a través de sus propios procesos de reclamación y reparación.



4.6. Interpretación

Todas las partes a las que aplica esta política deben cumplir, como mínimo, con las leyes nacionales e internacionales aplicables. Cuando los requisitos de esta política brinden mayor protección que la ley nacional, prevalecerán los términos de esta política.

Los requisitos de esta política constituyen estándares mínimos y no máximos y no deben usarse para evitar que las empresas excedan estos estándares.

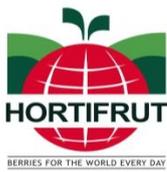
5. DOCUMENTOS DE REFERENCIA.

Este documento es parte de un amplio conjunto de políticas que aseguran que tratamos a todos nuestros grupos de interés de acuerdo con nuestros valores, al mismo tiempo que minimizamos el impacto de nuestras operaciones. Debe leerse junto con las siguientes políticas:

- Manual de Elaboración de Documentos del Gobierno Corporativo de Hortifrut S.A.
- Glosario
- Manual de Prevención de Delitos y Programa Anticorrupción
- Código de Conducta Ética
- Código de Conducta Ética de Proveedores
- Política de Sostenibilidad
- Política de Medio Ambiente
- Código de Comercio Ético
- PEA-K-RH-AAT-001.03 Política de respeto a los derechos humanos
- PEA-K-RS-LAB-004.02 Política de Prevención de Trabajo Forzado
- PEA-K-RS-LAB-005.02 Política de jornada laboral y sobretiempo
- PEA-K-RS-LAB-006.02 Política de prevención de Trabajo Infantil
- México - Política de Código Ética con Derechos Humanos

Adicionalmente, cada filial desarrolla los procedimientos necesarios para implementar las políticas corporativas en concordancia con la regulación local vigente.

6. ANEXOS.



7. AUTORIZACIÓN Y CONTROL DE CAMBIOS.

RUTA DE VALIDACIÓN			
FUNCIÓN	NOMBRE	CARGO	FECHA
Elaborado por:	Sustain a Value		05-10-2022
Revisado por:	Ligia Loss Schwarz	Subgerente de estándar ético Regional Américas	26-10-2022
	Marion Tabard	Chief Genetics & Marketing Officer	15-11-2022
	Nuria Marin	Gerente de Recursos humanos Chile	17-11-2022
	Gloria Pierret	Fiscal Corporativo	18-11-2022
	Juan Luis Lazarte	HR Regional Director América	24-11-2022
	María Elena Echenique	Chief Corporate Affairs Officer	Sesiones del 24-11-2022 y 30-11-2022
	Pía Walker	Sustainability Regional Director América	
	Cándida Bárbato	Sustainability Regional Director EMEA	
	María Elena Maggi	Gerente Contralor Corporativo	
	Rebeca Alvarado	Contralor y EPD América	05-12-2022
Bárbara Poblete	Gerente Corporativo de RRHH		
Aprobado por:	Directorio Hortifrut S.A.		

Versión	Fecha	Vigencia	Autor	Cambios
1	01-12-2022	01-12-2022		Primera versión del documento