



Código De Conducta De Los Proveedores

Rev.01 (21-ago-2025)

Tabla de contenido

A.	Introducción.....	1
B.	Compromiso y Aplicación del Código.....	1
C.	Principios Éticos y de Cumplimiento	1
i.	Trabajo forzoso u obligatorio	1
ii.	Protección de niños y trabajadores jóvenes	2
iii.	No Discriminación.....	2
iv.	Entorno de trabajo seguro y saludable	2
v.	Condiciones Laborales Justas y Derechos de los Trabajadores	2
vi.	Comunidades Locales y Pueblos Indígenas.....	2
vii.	Gestión Ambiental responsable	3
viii.	Transparencia en la Composición del Producto y Trazabilidad	3
D.	Monitoreo, Evaluación y Mejora Continua	3
E.	Canales de Consulta y Denuncia	3
F.	Apéndice:	4

A. Introducción

En Agripac S.A. promovemos relaciones comerciales responsables y sostenibles con nuestros proveedores, fundamentadas en principios éticos, legales, sociales y ambientales. Este Código establece los estándares mínimos que deben cumplir los fabricantes de ingredientes y proveedores de materias primas para la división acuícola, en coherencia con nuestro compromiso con la sostenibilidad, el respeto a los derechos humanos y el cumplimiento de los marcos normativos aplicables. Esperamos que nuestros aliados compartan estos valores y trabajen activamente para garantizar prácticas transparentes, responsables y alineadas con un desarrollo empresarial consciente.

B. Compromiso y Aplicación del Código

El Código de Conducta de Proveedores es una herramienta para fortalecer la comunicación promoviendo la sostenibilidad entre Agripac S.A. y sus aliados estratégicos. Su objetivo es fomentar la conciencia sobre los riesgos sociales y ambientales en la cadena de suministro, y asegurar que se han adoptado medidas para mitigarlos de manera progresiva y responsable.

El proveedor deberá declarar su cumplimiento con los principios establecidos en este Código, o en su defecto, demostrar que ha iniciado acciones para alinear sus prácticas. Cualquier cambio relevante en su operación que afecte esta declaración deberá ser comunicado a Agripac S.A. de manera oportuna.

Asimismo, el proveedor debe exigir a sus propios proveedores de ingredientes un conjunto equivalente de compromisos, promoviendo una cadena de suministro responsable. Agripac S.A. se reserva el derecho de suspender relaciones comerciales con aquellos fabricantes de ingredientes o materias primas que no cumplan con este Código.

C. Principios Éticos y de Cumplimiento

Los proveedores deberán operar en estricto cumplimiento de la legislación vigente y de todas las regulaciones aplicables a su actividad. Esto incluye, pero no se limita a, aspectos legales relacionados con el funcionamiento de su negocio, ambiente, los derechos humanos y las condiciones laborales.

Asimismo, deberán contar con los permisos, licencias y registros necesarios para sus operaciones, y mantener mecanismos internos que aseguren el cumplimiento continuo de estas obligaciones.

Agripac S.A. solicita que este documento se comparta dentro de la organización del proveedor y, si corresponde, con terceros relevantes como aliados, contratistas o sitios de producción. Asimismo, el proveedor deberá asegurar que sus propios proveedores adopten y comuniquen requisitos similares en materia legalidad, responsabilidad y sostenibilidad.

i. Trabajo forzoso u obligatorioⁱ

El proveedor no debe incurrir en ninguna forma de trabajo forzoso, obligatorio o trata de personas. Esto incluye el uso de amenazas, coerción, engaño, retención de documentos de identidad, salarios o pertenencias, y el cobro de tarifas por contratación o empleo. Se debe garantizar la libertad de movimiento durante la jornada laboral, el acceso a agua y saneamiento, y condiciones de alojamiento voluntarias y dignas cuando aplique. Si se identifica algún caso, el proveedor debe aplicar medidas correctivas inmediatas, priorizando el bienestar de la persona afectada y evitando su reincidencia.

ii. Protección de niños y trabajadores jóvenesⁱⁱ

No deberá permitirse el trabajo infantil, de acuerdo con las leyes y reglamentos locales, el Convenio N° 138 de la OIT sobre la edad mínima de admisión al empleo y el Convenio N° 182 sobre las peores formas de trabajo infantil. En los países donde se permite el trabajo de menores bajo ciertas condiciones, los proveedores deben garantizar que estas actividades no sean peligrosas ni interfieran con su salud, desarrollo o educación.

iii. No Discriminaciónⁱⁱⁱ

Los proveedores deben garantizar la igualdad de trato para todas las personas, sin distinción. Esta igualdad debe reflejarse en todas las etapas del empleo, incluyendo la contratación, asignación de tareas, condiciones laborales, salarios, formación, promoción, disciplina y terminación del contrato.

iv. Entorno de trabajo seguro y saludable^{iv}

Los proveedores deben garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables para todo su personal. Esto incluye la identificación de riesgos físicos y mentales, la implementación de medidas preventivas, la provisión gratuita de equipos de protección adecuados, y el acceso a instalaciones sanitarias limpias y seguras. Deben capacitar a sus trabajadores, contar con protocolos de emergencia, ofrecer primeros auxilios y asegurar atención médica en caso de accidentes laborales. Asimismo, deben respetar el derecho del trabajador a retirarse de una situación peligrosa sin temor a represalias.

v. Condiciones Laborales Justas y Derechos de los Trabajadores^v

Los proveedores deben asegurar que todos los trabajadores reciban, antes de iniciar sus labores, información clara y comprensible sobre los términos y condiciones de su empleo. Esto abarca aspectos como el rol asignado, jornada, salario, beneficios, descansos, derechos laborales y condiciones de salida. También se espera transparencia en temas como deducciones, anticipos o préstamos, así como el mantenimiento de registros accesibles y actualizados.

Los salarios pagados deben ser justos, legales y suficientes para cubrir necesidades básicas, y estar por encima o al menos en el nivel del salario mínimo establecido. El pago debe realizarse en moneda local, de forma directa, regular y sin retrasos ni retenciones indebidas. De igual manera, deben respetarse los derechos vinculados a maternidad, paternidad y otras protecciones sociales como el respetar del derecho y la libertad de los trabajadores a organizarse y expresar sus intereses de manera libre, sin temor a represalias o interferencias, conforme a la normativa nacional o estándares internacionales aplicables.

En cuanto a la jornada laboral, se deben respetar horarios razonables, conforme a la legislación local y, cuando corresponda, a los acuerdos colectivos o estándares del sector. Las horas extraordinarias deben ser voluntarias, ocasionales y debidamente compensadas. También deben garantizarse pausas durante la jornada, descanso diario y semanal, así como el acceso a vacaciones anuales. Es importante llevar un control claro de las horas trabajadas.

Las medidas disciplinarias deben aplicarse de manera objetiva, progresiva y respetuosa, resguardando siempre la dignidad y el bienestar de los trabajadores.

Los proveedores deben contar con un sistema accesible y conocido por todo el personal para facilitar el diálogo y la gestión de reclamos. Este mecanismo debe garantizar confidencialidad, evitar represalias, dar seguimiento a cada caso y promover la resolución justa y constructiva de los conflictos.

vi. Comunidades Locales y Pueblos Indígenas^{vi}

Los proveedores deben actuar de forma proactiva y respetuosa en sus relaciones con las comunidades locales y pueblos indígenas, identificando y gestionando los posibles impactos sociales de sus actividades. Deben establecer canales de diálogo y mecanismos de reclamo accesibles, confidenciales y sin represalias, que permitan atender inquietudes de manera justa y oportuna.

Se espera que los proveedores respeten los derechos de acceso a recursos como tierra, agua y alimentos, y eviten afectar negativamente la seguridad alimentaria o el acceso a espacios de valor cultural o espiritual. Siempre que sea posible, deben priorizar la contratación local y la adquisición de bienes y servicios provenientes de estas comunidades, promoviendo así su desarrollo económico y social.

vii. Gestión Ambiental responsable

Los proveedores deben cumplir con toda la legislación ambiental aplicable y mantener sistemas que aseguren su cumplimiento. Cuando sea requerido por la normativa o aplicable a su giro de negocio, deberán identificar, gestionar y reducir los impactos ambientales relacionados con el uso del agua, la generación de residuos, los vertidos, el consumo energético y las emisiones.

Se espera que promuevan el uso eficiente de recursos, prevengan la contaminación y adopten prácticas responsables en el manejo de desechos, productos químicos, energía y efluentes. Asimismo, deben implementar planes de mejora continua que contribuyan a mitigar impactos, prevenir riesgos ambientales y, siempre que sea posible, fomentar el uso de fuentes renovables.

viii. Transparencia en la Composición del Producto y Trazabilidad

Cuando aplique, los proveedores deberán informar de manera clara, precisa y verificable sobre la presencia de organismos genéticamente modificados (OGM) o ingredientes derivados de ellos en los productos que suministran. Asimismo, deberán divulgar los componentes activos y las cantidades utilizadas de antibióticos u otros aditivos medicinales, en cumplimiento con la normativa vigente y los principios de transparencia y trazabilidad.

En el caso de fabricantes de ingredientes y materias primas —de origen terrestre, vegetal o marino— que lo requieran según su actividad, será obligatorio registrarse además por lo dispuesto en la **Política de Abastecimiento de Materias Primas** de Agripac S.A. Estos proveedores deberán garantizar la trazabilidad completa de los insumos desde su origen y cumplir con los requisitos técnicos, ambientales, sociales y éticos establecidos, como parte del compromiso institucional con un abastecimiento responsable, sostenible y transparente.

D. Monitoreo, Evaluación y Mejora Continua

- Agripac S.A. se reserva el derecho de auditar o verificar el cumplimiento del presente Código de Conducta, así como de solicitar información o documentación de respaldo.
- En caso de incumplimiento, se requerirá la implementación de acciones correctivas dentro de un plazo razonable.
- De no corregirse las desviaciones, se suspenderá la relación comercial con aquellos fabricantes de ingredientes y materias primas que no cumplan con los parámetros establecidos en el Código de Conducta de los Proveedores de Agripac S.A.

E. Canales de Consulta y Denuncia

Los proveedores pueden reportar situaciones contrarias a este Código a través del canal confidencial habilitado por Agripac S.A. info@agripac.com.ec. Se garantizará confidencialidad y protección ante represalias.

Apéndice:

Los siguientes documentos y marcos internacionales pueden servir como referencia adicional para que los proveedores comprendan y fortalezcan sus prácticas en materia de derechos humanos, condiciones laborales y cumplimiento social:

iTrabajo Forzoso: I. II. III. IV. Convenio de la OIT sobre el trabajo forzoso, 1930 (No 29). Convenio de la OIT sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (No 105). Convenio de la OIT sobre la protección del salario, 1949 (No 95). Convenio de la OIT sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (No 181).

iiTrabajo Infantil: I. II. III. Convenio de la OIT sobre la edad mínima de admisión al empleo, 1973 (No 138). Convenio de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (No 182). ACNUDH Convención sobre los Derechos del Niño⁴².

iiiDiscriminación: I. II. III. Convenio de la OIT sobre igualdad de remuneración, 1951 (No 100). Convenio de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (No 111). Convenio de la OIT sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (No 156).

ivSalud y Seguridad: I. II. III. IV. V. Convenio de la OIT sobre el descanso semanal (industria), 1921 (No 14). Convenio de la OIT sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (No 155). Convenio de la OIT sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (No 161). Convenio de la OIT sobre los productos químicos, 1990 (No 170). Convenio de la OIT sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993 (No 174).

vDerecho a Asociación: I. II. III. Convenio de la OIT sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, 1948 (No 87); Convenio de la OIT sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (No 98). Convenio de la OIT sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (No 135).

vSalarios: I. Convenio de la OIT sobre la protección de la maternidad, 1919 (No 3). II. Convenio de la OIT sobre la protección del salario, 1949 (No 95). III. Convenio de la OIT sobre la protección de la maternidad, 1952 (No 103). IV. Convenio de la OIT sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (No 131). V. Convenio de la OIT sobre la protección de la maternidad, 2000 (No 183).

vHorarios: I. II. III. IV. V. VI. Convenio de la OIT sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (No 1). Convenio de la OIT sobre el descanso semanal (industria), 1921 (No 14). Convenio de la OIT sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970 (No 132). Convenio de la OIT sobre el trabajo nocturno, 1990 (No 171). Convenio de la OIT sobre la Seguridad y la Salud en la Agricultura, 2001 (No 184); Recomendación de la OIT sobre la reducción de la duración del trabajo (Recomendación 116).

vDisciplinarias: I. Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948). II. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966). III. Declaración sobre la Protección de Todas las Personas Contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes (1975).

vAlojamiento: 1. Recomendación de la OIT sobre la vivienda de los trabajadores, 1961 (No 115).

vMecanismos: I. Recomendación de la OIT sobre el examen de reclamaciones, 1967 (No 130).

viPueblos Indígenas: I. II. Convenio de la OIT sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (No 107) Convenio de la OIT sobre poblaciones indígenas y tribales, 1957 (No 169)