



AN-0016 – Código de conducta

Versión : 4

06-Anexos

01-Por Defecto

Emitido Por :
RRHH y Calidad
02/01/2019

Revisado Por :
Dirección General
02/01/2019

Aprobado Por :
Dirección General
02/01/2019

AN-0016 - Código de conducta

DOCUMENTOS A LOS QUE SE RELACIONA:

AN-0011 - Presentación normativa empresa

AN-0001 - Política de Calidad, Medioambiente y Responsabilidad Social

MP-0004 - Control de las incidencias

AN-0014 - Política en materia de acoso

AN-0015 - Política de trabajo ético

AN-0013 - Política de comercio ético

DOCUMENTOS QUE LO RELACIONAN:

MI-0068 - Control de llaves

AN-0019 - Política Anticorrupción



Emitido Por :
RRHH y Calidad
02/01/2019

Revisado Por :
Dirección General
02/01/2019

Aprobado Por :
Dirección General
02/01/2019

OBJETIVO

El objetivo de este Código Ético de Conducta (en adelante Código Ético) es disponer de un conjunto de principios y reglas de actuación ante la totalidad de grupos de interés del Grupo Fruits de Ponent, de modo que todas las personas que integran Fruits de Ponent procedan de forma coherente con los valores, políticas y objetivos generales de la empresa.

Los grupos de interés de Fruits de Ponent son:

- Consejo Rector
- Clientes
- Proveedores
- Personal interno
- Socios de la Cooperativa
- Socios activos
- Socios mujeres
- Socios jóvenes
- Socios mayores
- Entorno social
- Sector
- Instituciones

ALCANCE

Todas las personas que integran Fruits de Ponent, sea a través de una relación laboral directa o mediante contratos de colaboración, están obligadas a conocer y respetar este Código Ético y a ajustar su actuación profesional a los principios básicos que lo inspiran.

Se pretende que todo el personal se familiarice con el Código Ético y que aplique sus principios en su actividad diaria.



Emitido Por :
RRHH y Calidad
02/01/2019

Revisado Por :
Dirección General
02/01/2019

Aprobado Por :
Dirección General
02/01/2019

PRINCIPIOS ÉTICOS

A continuación, se definirán los Principios Éticos de Fruits de Ponent con relación a las siguientes áreas de gestión:

1. La Dirección
2. Los Clientela
3. Los Proveedores y subcontratistas
4. El Personal interno
5. El Entorno social
6. El Entorno ambiental
7. Los Socios de la Cooperativa
8. La Competencia
9. Las Administraciones competentes



Emitido Por :
RRHH y Calidad
02/01/2019

Revisado Por :
Dirección General
02/01/2019

Aprobado Por :
Dirección General
02/01/2019

1. LA DIRECCIÓN

La Dirección de Fruits de Ponent adquiere una serie de compromisos en materia de gestión ética y socialmente responsable, de los que hará participe a las personas integrantes de la organización, así como a todos sus colaboradores

Mediante la elaboración de este código ético y la firma del mismo por parte de nuestro Director Gerente hemos procedido a la aceptación de los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, destinados a integrar en la organización conductas y acciones en materia de derechos humanos, trabajo, medioambiente y lucha contra la corrupción.

Adicionalmente, la definición y difusión de una Política de Gestión Ética y Socialmente Responsable, un Código Ético y la creación de un Comité de Gestión Ética se integran en el proceso de implantación un Sistema de Gestión Ética en base a la Norma SGE 21.

Con ello pretendemos, por un lado, afianzar la confianza en nuestra Organización y las personas que la integran, respecto valores como la honradez, lealtad, buena fe, transparencia y cultura organizativa, y por otro lado, difundir en nuestro entorno social la cultura de la gestión ética y socialmente responsable haciendo participe de la misma a la sociedad en general.

Compartir estos valores con todos los integrantes de la empresa permitirá a Fruits de Ponent ser una organización socialmente responsable, que satisfaga las expectativas de los diferentes grupos de interés, contribuyendo a un desarrollo social y ambientalmente sostenible, y económicamente viable.

	AN-0016 – Código de conducta	Versión : 4 06-Anexos 01-Por Defecto
Emitido Por : RRHH y Calidad 02/01/2019	Revisado Por : Dirección General 02/01/2019	Aprobado Por : Dirección General 02/01/2019

Principios y comportamientos éticos

Informar sobre la política empresarial y la visión, misión y valores de Fruits de Ponent, divulgando el compromiso empresarial sobre la implantación del Código Ético, y logrando que todas las personas de la organización se identifiquen con el mismo.

Facilitar los medios necesarios para solucionar los problemas profesionales y personales que pueda presentar el personal de la empresa.

Mantener unas buenas relaciones con todas las personas que integran nuestra empresa, actuando con equidad y justicia en caso de conflicto.

Disponer y mantener canales de información coordinados dentro de la organización, basados en la honestidad y la transparencia, posibilitando así que el personal se involucre y participe en las acciones de la empresa y en la consecución de los objetivos estratégicos de la misma.

Priorizar los objetivos de la organización sobre los particulares, de forma que no se creen conflictos de intereses entre asuntos personales y laborales.

Comprometernos con el cumplimiento de todos los requisitos legales, sectoriales, sociales, ambientales, laborales, etc. que sean de aplicación a nuestra actividad, así como al seguimiento y control de aquellos otros compromisos y requisitos que desde la organización suscribamos de forma voluntaria.

	AN-0016 – Código de conducta	Versión : 4 06-Anexos 01-Por Defecto
Emitido Por : RRHH y Calidad 02/01/2019	Revisado Por : Dirección General 02/01/2019	Aprobado Por : Dirección General 02/01/2019

2. RELACIÓN CON LA CLIENTELA

El trato directo con la clientela, así como entrega de una fruta acorde a sus expectativas, son los pilares fundamentales para mantener una relación óptima con dicho colectivo. Por dicho motivo, ésta debe basarse en máximas como el respeto, la honradez, la confianza, el cumplimiento y la calidad, etc.

El Responsable Comercial y todo el personal del departamento comercial, el Responsable Técnico y de Calidad son el nexo de unión directa que permite mantener en todo momento una comunicación bidireccional con nuestros clientes y clientas.

Principios y comportamientos éticos

Mantener una relación directa con la clientela basada en la sinceridad, honradez, lealtad y transparencia, de modo que suministro de nuestra fruta prestado sea identificado como el de mayor calidad posible.

Permanecer en constante innovación, participando con los centros de investigación e innovación del sector que permitan mejorar la calidad de nuestra fruta.

Adaptar nuestra oferta de servicio a las demandas de la clientela.

Todo el personal de Fruits de Ponent, además de prestar un servicio fiable, dispondrá de los recursos, la voluntad y la profesionalidad que permitan solucionar cualquier problema que pueda repercutir en la clientela, comprometiéndose con los valores de buen trato, atención, respeto, honestidad y servicio hacia nuestros clientes.

Atender, gestionar y solucionar todas las sugerencias, quejas y reclamaciones, proporcionándoles una resolución equitativa y justa para ambas partes.

No facilitar a terceros datos confidenciales del cliente, salvo autorización u obligación legal. Fruits de Ponent se compromete con el cumplimiento de la legislación en materia de LOPD y publicidad.

	AN-0016 – Código de conducta	Versión : 4 06-Anexos 01-Por Defecto
Emitido Por : RRHH y Calidad 02/01/2019	Revisado Por : Dirección General 02/01/2019	Aprobado Por : Dirección General 02/01/2019

3. RELACIÓN CON LOS PROVEEDORES Y SUBCONTRATISTAS

Los proveedores y subcontratistas son elementos clave para nuestra organización y actividad. Por dicho motivo, nuestra relación debe basarse en el cumplimiento recíproco de compromisos, objetivos y contratos, que deriven siempre en el beneficio de nuestros clientes.

Principios y comportamientos éticos

Basar las relaciones con nuestros proveedores en el respeto, la confianza, el apoyo y la lealtad mutua.

Exigir a nuestros proveedores el cumplimiento de los acuerdos pactados respecto plazos, precios y calidad, comprometiéndonos a su vez a cumplir con los pagos en los plazos y condiciones establecidas.

Evitar, en la medida de lo posible, litigios innecesarios con nuestros proveedores

Tomar acciones y ejercer presión sobre aquellos proveedores que consideremos relevantes en materia de ética y responsabilidad social.

Ningún miembro de la organización aceptará regalos o similares que pudieran repercutir en un trato favorable respecto a determinados proveedores o subcontratistas. Las incertidumbres deberán ser expuestas por el interesado al Comité de Ética de la empresa para su estudio y resolución.

Cumplir en su totalidad la Ley de Contratación de la Administración Pública.

4. RELACIÓN CON EL PERSONAL INTERNO

Las personas que forman parte de Fruits de Ponent transmiten una imagen, en su quehacer diario, ante la sociedad y el resto de sus compañeros.

Es indispensable, por tanto, que dispongan de una base ética sólida que propicie el refuerzo de la gestión ética y socialmente responsable de la globalidad de la empresa.



Emitido Por :
RRHH y Calidad
02/01/2019

Revisado Por :
Dirección General
02/01/2019

Aprobado Por :
Dirección General
02/01/2019

Principios y comportamientos éticos

Constituir el Comité de Ética como el foro de diálogo e información en materia de ética y responsabilidad social, que recoja directamente las necesidades y observaciones de todo el personal, y establezca las pautas para la resolución de las mismas, siempre bajo el compromiso de confidencialidad.

Establecer los cauces oportunos de comunicación y coordinación en el trabajo, de forma que se impulse el intercambio de información, se mejore la eficiencia en el trabajo, se motive la labor en equipo y se fomente una cultura de confianza, apoyo y colaboración entre todo el personal. Todo ello bajo principios de claridad,

Precisión, honestidad y respeto.

Planificar y ejecutar un programa formativo adecuado a las necesidades de cada puesto de trabajo, teniendo en cuenta aspectos de este Código de Ético y del Sistema de Gestión Ética y Socialmente Responsable.

Evaluar y reconocer el trabajo del personal, ofertando oportunidades en igualdad de condiciones para acceder a la promoción laboral. Los criterios que valoren el esfuerzo realizado y el compromiso con la empresa deben ser totalmente objetivos.

Compromiso de nuestro personal en la consecución de las acciones establecidas en las líneas estratégicas de actuación de Fruits de Ponent, según el nivel del puesto que ocupe, mostrando y fortaleciendo su profesionalidad, junto con la responsabilidad y calidad de servicio con la clientela y proveedores.

Velar por la existencia de un clima laboral adecuado así como tomar las medidas que permitan una mejora del mismo, por parte de Fruits de Ponent como entidad y toda la plantilla que integra la organización.

No mantener relaciones contractuales por parte del personal de Fruits de Ponent, ni utilizar el nombre de la empresa a nivel personal o a través de otras personas o entidades, que puedan perjudicar la lealtad debida a Fruits de Ponent, o así como a identificar a la empresa con alguna tendencia social, política o laboral que no sean las estrictamente legales.



Emitido Por :
RRHH y Calidad
02/01/2019

Revisado Por :
Dirección General
02/01/2019

Aprobado Por :
Dirección General
02/01/2019

Nuestro personal se compromete a realizar un uso racional y sostenible de los recursos (económicos, materiales, humanos, ambientales, etc.).

Lograr una estructura de la plantilla equilibrada, respetando el principio de no discriminación en el más amplio sentido (género, raza, religión, discapacidad, edad, etc.), y trabajando para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades así como un entorno favorable para el desarrollo tanto profesional como personal de nuestra plantilla.

Respetar la libertad de sindicación y el derecho a la negociación colectiva.

Establecer políticas beneficiosas que permitan conciliar la vida personal y laboral de quien lo requiera, y ser reconocidos como empresa concienciada e implicada con las situaciones personales de nuestra plantilla.

Cumplir la legislación vigente en materia laboral, social y de prevención de riesgos laborales que permite garantizar la seguridad y salud de nuestros trabajadores, así como todos aquellos requisitos establecidos en los sistemas de gestión internos.

5. RELACIÓN CON EL ENTORNO SOCIAL

Fruits de Ponent es uno de los motores económicos más importante de la población de Alcarrás ya que gran parte de su producción frutícola depende de los agricultores de la zona repercutiendo su actividad en beneficio directo e indirecto a toda la población

Por este motivo, el entorno social es un ámbito influyente en la gestión de la empresa y de gran relevancia para Fruits de Ponent.

Principios y comportamientos éticos

Apoyar proyectos de desarrollo social y económico de la zona.

Establecer como una de nuestras máximas el garantizar la seguridad de nuestra propia plantilla y de la clientela, cumpliendo todas las disposiciones en materia de seguridad, salud y gestión de prevención de riesgos laborales.

	AN-0016 – Código de conducta	Versión : 4 06-Anexos 01-Por Defecto
Emitido Por : RRHH y Calidad 02/01/2019	Revisado Por : Dirección General 02/01/2019	Aprobado Por : Dirección General 02/01/2019

Controlar que nuestros colaboradores y proveedores respeten y cumplan la legislación vigente en materia laboral, ambiental y de salud laboral.

No promulgar informaciones o manifestaciones falsas o engañosas con el objeto de potenciar nuestros servicios ante la clientela, comprometiéndonos a la corrección inmediata de cualquier malentendido que pudiera producirse como consecuencia de información inexacta.

Informar de forma transparente y objetiva a los medios de comunicación.

Toda publicidad de Fruits de Ponent será leal y lícita.

Hacer frente a cualquier tipo de corrupción en el desempeño de nuestra actividad. Todos nuestros empleados se comprometen a rechazar y despreciar cualquier forma de cohecho.

6. RELACIÓN CON EL ENTORNO AMBIENTAL

La Dirección de la empresa, consciente de que toda actividad empresarial puede generar impactos en el medio ambiente, integra el concepto de protección del medio ambiente en su cultura empresarial. Ello es parte del compromiso adquirido por Fruits de Ponent con el desarrollo sostenible, que supone adquirir un compromiso por el que satisfacer las necesidades presentes no perjudica la capacidad de hacer frente a las necesidades futuras.

Por este motivo Fruits de Ponent está certificado con la ISO 14001:2015.



Emitido Por :
RRHH y Calidad
02/01/2019

Revisado Por :
Dirección General
02/01/2019

Aprobado Por :
Dirección General
02/01/2019

Principios y comportamientos éticos

Prevenir los efectos de nuestra actividad y servicio sobre el medio ambiente, colaborando para alcanzar un desarrollo sostenible.

Asegurar una eficaz protección del medio ambiente teniendo en cuenta la mejor tecnología disponible y económicamente viable, así como la naturaleza de nuestros aspectos ambientales. La mejora continua en materia medioambiental es uno de nuestros compromisos más firmes.

Desarrollar, con la participación de todo el personal de Fruits de Ponent, directrices y metas medioambientales encaminadas a la protección del medio ambiente.

Practicar la transparencia de la gestión medioambiental en nuestro trato con las partes interesadas.

Promover una reestructuración responsable de la organización.

7. RELACIÓN CON LOS SOCIOS

Fruits de Ponent, es una cooperativa de segundo grado, constituida por varias cooperativas de primer grado. Dispone de unos estatutos donde se define el objeto social y los diferentes protocolos de relación con los asociados.

Principios y comportamientos éticos

Basándonos en los principios de transparencia, relevancia y veracidad, Fruits de Ponent se compromete a difundir la imagen fiel de sus estados financieros como reflejo de las auditorías que anualmente se realizan sobre los mismos.

Desarrollar las estrategias necesarias para garantizar la viabilidad de las explotaciones.

Reconocer el papel de la mujer en la gestión de la explotación y en la transmisión de las tradiciones.

Integrar a los socios mayores dando respuestas a sus necesidades de respeto, calidad, bienestar e independencia.



Emitido Por :
RRHH y Calidad
02/01/2019

Revisado Por :
Dirección General
02/01/2019

Aprobado Por :
Dirección General
02/01/2019

8. RELACIÓN CON LA COMPETENCIA

Para Fruits de Ponent pertenece a distintos grupos empresariales, formados por empresas del mismo sector, que todas tienen como objetivo la mejora de la competitividad del sector.

Aun así, establecemos los principios que quedan reflejados en el siguiente apartado.

Principios y comportamientos éticos

Mantener diálogos y colaboraciones que supongan intereses comunes y repercutan en beneficios para el sector de la fruta.

Considerar que las relaciones de respeto y colaboración repercuten en el bien común de la sociedad.

Cumplir la legislación aplicable en el ámbito de la competencia y rechazar todas aquellas actuaciones destinadas a difundir información falseada sobre la producción de fruta, apropiarse de información, derechos, etc.

9. RELACIÓN CON LAS ADMINISTRACIONES COMPETENTES

Fruits de Ponent se relaciona a través de las distintas organizaciones que pertenece con la Administración de distintos niveles. Fruits de Ponent directamente con la Administración Local, Federació de Cooperatives Catalana con la Administración Autonómica y Confederación de Cooperativas de España con Administración Estatal y Europea, entre otros.

En la relación de Fruits de Ponent con las diferentes administraciones competentes, colaboramos siempre que se nos solicita en la medida de nuestras posibilidades y conocimientos.



AN-0016 – Código de conducta

Versión : 4

06-Anexos

01-Por Defecto

Emitido Por :
RRHH y Calidad
02/01/2019

Revisado Por :
Dirección General
02/01/2019

Aprobado Por :
Dirección General
02/01/2019

Principios y comportamientos éticos

Mantener una relación con las Administraciones competentes basadas en la honestidad, integridad, transparencia y veracidad de la información.

Acatar y cumplir con todas las obligaciones impuestas por las diversas Administraciones Públicas, y dar respuesta a la información solicitada por las mismas.

Rechazar cualquier indicio de corrupción que pretenda obtener un trato favorable de las Administraciones, así como cualquier tipo de extorsión o soborno.

No realizar contribuciones ilícitas a cargos públicos ni a partidos políticos u otros entes de la Administración. Las contribuciones deben respetar los requisitos cooperativos y deben ser notificadas a la Dirección y Consejo Rector.

	AN-0016 – Código de conducta	Versión : 4 06-Anexos 01-Por Defecto
Emitido Por : RRHH y Calidad 02/01/2019	Revisado Por : Dirección General 02/01/2019	Aprobado Por : Dirección General 02/01/2019

SANCIONES

Las sanciones para las conductas contrarias al Código se encuentran recogidas en la Normativa interna de Fruits de Ponent y su gestión se describe en el Procedimiento de Control de las incidencias.

Faltas leves: Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta de dos días.

- No atender al público con la corrección y diligencia debida.

Faltas graves: Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta de tres días a quince días.

- La desobediencia a la dirección de la empresa o a quien tenga facultades de dirección u organización en el ejercicio de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia es reiterada o implica una violación manifiesta de la disciplina en el trabajo, que deriva a algún perjuicio para la empresa o para las personas, podrá ser considerada de falta muy grave.
- Falta evidente de respeto o consideración al público.
- No cumplir la Normativa de Seguridad e Higiene en el trabajo de Fruits de Ponent.
- Los maltratamientos de palabra y obra o la falta grave de respeto y consideración.
- No utilizar los elementos de protección de seguridad e higiene facilitados por la empresa y contravenir la normativa de Prevención de Riesgos Laborales.
- Realizar cualquier tipo de regalo a una persona (dentro o fuera de las instalaciones de la empresa) sea un superior o no, que tenga influencia directa o indirectamente sobre la situación laboral en la empresa del que entrega regalo.
- El deterioro de la taquilla, la introducción de elementos que puedan degradarse o descomponerse y la venta o especulación con las taquillas.

	AN-0016 – Código de conducta	Versión : 4 06-Anexos 01-Por Defecto
Emitido Por : RRHH y Calidad 02/01/2019	Revisado Por : Dirección General 02/01/2019	Aprobado Por : Dirección General 02/01/2019

Faltas muy graves: Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta de quince a sesenta días. Despido disciplinario en los supuestos en que la falta implique incumplimiento contractual.

- Las negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin la autorización expresa de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la empresa.
- El robo y la malversación cometida tanto a la empresa, como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
- Violar el secreto de la correspondencia o los documentos reservados de la empresa, o revelar el contenido a personas extrañas a la empresa.
- Originar y/o continuar peleas con los compañeros de trabajo.
- Cualquier conducta en el ámbito laboral que atente gravemente contra el respeto a la intimidad y a la dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la conducta es llevada a término valiéndose de la posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante.



Emitido Por :
RRHH y Calidad
02/01/2019

Revisado Por :
Dirección General
02/01/2019

Aprobado Por :
Dirección General
02/01/2019

- No utilizar los elementos de protección de seguridad e higiene facilitados por la empresa y contravenir la normativa de prevención de riesgos laborales poniendo en peligro la seguridad de otros trabajadores.
- El acoso moral al trabajo, entendiéndose como “acoso moral” un factor de riesgo psicosocial que se manifiesta con una conducta abusiva (gesto o palabra, comportamiento, actitud, etc.) que atente por su repetición o sistematización contra la intimidad o integridad psíquica o física de una persona poniendo en peligro su lugar de trabajo. La persona que padezca cualquiera de los acosos definidos como sexual o moral, lo ha de poner en conocimiento de la dirección de la empresa y del representante de los trabajadores en un plazo no superior a 15 días naturales para que la dirección ejecute el expediente oportuno que habrá de finalizar en el periodo de un mes a partir de la notificación de la parte interesada. La no comunicación a la dirección de las dos formas de acoso indicadas será valorable para poder determinar la falta de responsabilidad de la empresa que habrá de proteger el lugar de trabajo de la persona objeto de este acoso.
- El hecho de que un superior cometa un acto arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, del cual se deriva un perjuicio grave para el subordinado.
- La continuidad y la habitual falta de limpieza que pueda afectar el proceso productivo y la imagen de la empresa.
- La embriaguez habitual y la drogodependencia manifestada durante la jornada laboral y en su lugar de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constituidos de falta grave.
- Aceptar cualquier tipo de regalo (dentro o fuera de las instalaciones de la empresa) de una persona sobre la que tenga influencia de su situación laboral en la empresa, tanto si depende directa o indirectamente.