



PAMANTAYAN NG PAGKILOS





NILALAMAN

<u>MENSAHE MULA SA PAMUMUNO</u>	3	<u>3. . PAANO PROTEKTAHAN ANG</u>		<u>5. SUSTAINABILITY O “PAGPAPANATILI”</u>	29
<u>1. INTRODKSYON</u>	4	<u>ATING ARI-ARIAN</u>	16	<u>6. REPORTING CONCERNS</u>	31
Isinasabuhay namin ang values ng organisasyon	5	Kayamanan at Ari-arian ng Negosyo	17	Reporting concerns	32
Ang Code of Conduct / Pamantayan ng Pagkilos	6	Seguridad sa Teknolohiyang Impormasyon	18	Pagtugon sa mga Etikal na Alalahanin at Pagpapayo	33
Para kanino ang Code of Conduct	6	at Eletronikong Impormasyon	18		
Paano ipinatutupad ang Code of Conduct	6	Intelektwal na ari-arian	19	<u>7. IMPLEMENTASYON NG CODE</u>	
Pagiging mabuting huwaran	7	Rekords at Dokumentasyon sa Accounting	19	<u>OF CONDUCT</u>	34
Ano ang mangyayari kapag nilabag ang		Kumpidensyal na impormasyon	20		
Code of Conduct	7	Kontra Panloloko at Pagnanakaw	21	<u>8. COMMITMENT AND</u>	
				<u>ACKNOWLEDGEMENT OF RECEIPT</u>	35
<u>2. TAMANG PAGKILOS AT PAKIKITUNGO</u>	8	<u>4. PAMAMAHALA NG NEGOSYO</u>	22		
Karapatang Pantao	9	Pagsunod sa Batas at Pamantayan sa Industriya	23		
Pagrespeto at Kolaborasyon	10	Mga Suppliers at Kasosyo sa Negosyo	24		
Kalusugan at Kaligtasan	11	Mga Praktis na Hindi Makatarungan sa Kompetisyon	24		
Personal na datos	12	Anti-Money Laundering at Sanksyon	25		
Pantay-pantay na Pagkakataon	13	Opisyal / Pormal na Wika ng Grupo	26		
Kontra-diskriminasyon at Kontra-pang-aabuso	13	Pagsunod sa Batas na Pandaigdigang Kalakalan	26		
Conflicts of interest	14	Responsableng Marketing at Komunikasyon	27		
Kontra-bribery at Kontra-korupsyon	15				

MENSAHE MULA SA PAMUMUNO



GIL ADOTEVI
Chairman of the Board of Unifrutti

☞ Minamahal kong mga stakeholder,

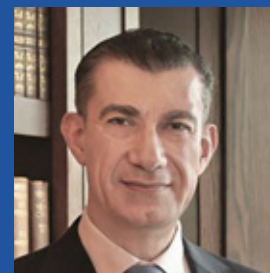
Ikinagagalak naming ipakilala sa inyo ang Pamantayan ng Pagkilos o “Global Code of Conduct” ng Unifrutti.

Sa pagninilay sa kahanga-hangang paglalakbay at kasaysayan ng Unifrutti, ang aming pangako sa pagsulong ng positibong pagbabag at pagiging nangunguna sa industriya ng agrikultura ay nananatiling matatag.

Sa paglipas ng mga dekada, natutunan naming na ang pagpapatupad ng mga responsableng kasanayan ay isang pamumuhunan sa aming hinanaharap, na nangangailangan ng araw-araw na dedikasyon at aktibong pakikilahok ng bawat miyembro ng aming organisasyon. Ang ating Pamantayan ng Pagkilos ay idnisenyo upang gabayan tayo sa ating pang-araw-araw na Gawain at magbigay ng inspirasyon sa ating lahat habang hinaharap natin ang mga etikal na problema o mahihirap na desisyon.

Ang Pamantayan na ito ay naglalarawan kung paano tayo tutugon sa iba’t ibang sitwasyon at nagbibigay kapangyarihan sa atin na magsalita kapag may naobserbahang pag-uugali na hindi naayon sa mga prinsipyo at pagpapahalaga ng Unifrutti.

Maraming salamat sa inyong pagkilala at patuloy na pangako sa mga prinsipyo ng ating Pamantayan ng Pagkilos.☞



MOHAMED ELSARKY
Unifrutti Group CEO

☞ Minamahal na Mga Kasamahan at Kasosyo sa Negosyo,

Bilang isang pinarangalan na miyembro ng Unifrutti, ipinagmamalaki kong ipakita ang ating Pamantayan ng Pagkilos o Global Code of Conduct, isang dokumentong malalim na nakaugat sa ating values, inspirasyon ng ating pamana o heritage, at nagmamarka ng isang makabuluhang hakbang pasulong para sa ating Grupo sa pamamagitan ng pagpapahayag ng ating responsableng kaisipan at napapanatiling pamamaraan sa negosyo.

Sa lumalawak at patuloy na umuusbong na mga pandaigdigang merkado kung saan tayo nagpapatakbo, ang ating Pamantayan ng Pagkilos ay nagsisilbing gabay, sumasalamin sa ating dedikasyon sa etikal na pagpapasya at responsableng mga pamamaraan sa negosyo, at hinihikayat ang bawat isa sa atin na magsalita para protektahan ang mga prinsipyo ng Unifrutti. Sa pamamagitan ng paglalapat ng mga prinsipyong ito sa ating pang-araw-araw na gawain, tayo ay nagiging tagapangalaga ng pamana ng ating grupo, na nagbibigay ng ambag sa pagprotekta at pagdepensa ng ating values.

Sama-sama nating ibabahagi ang responsibilidad sa pagtiyak na ang ating grupo ay mananatiling katumbas ng labis na kahusayan sa mga darating na taon. Ang ating patuloy na dedikasyon at pangako sa Pamantayan ng Pagkilos na ito ay napakahalaga dahil sama-sama nating hinuhubog ang kinabukasan ng Unifrutti. ☞



1. INTRODUKSYON



INTRODUKSYON

Bilang isang pandaigdigang Grupo na may matibay na kasaysayang at reputasyon, ang Unifrutti ay nakatuon sa paglalapat ng pinakamataas na antas ng propesyonal na pagsunod at mga pamantayan sa etika sa mga gawain nito sa negosyo sa buong mundo.

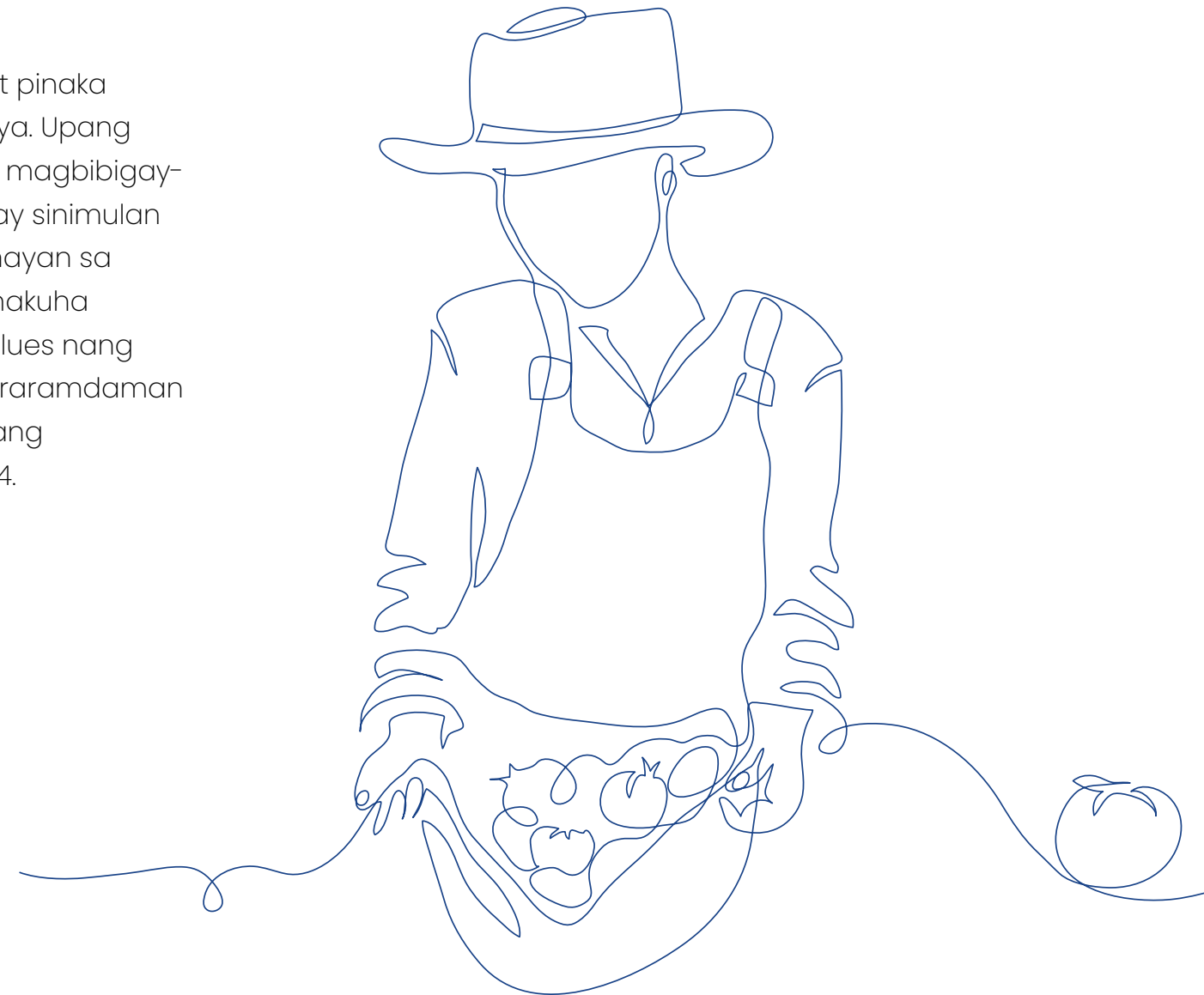
Samakatuwid, inaatasan ng Grupo ang lahat ng mga Direktor, pamamahal at empleyado nito (tinatawag ding 'mga empleyado') at mga kasama na sumunod sa Code of Conduct na ito. Nalalapat ang Code of Conduct sa lahat sa Unifrutti, anuman ang kanilang tungkulinm posisyon o kasanayan.



WE LIVE OUR VALUES

Ang mga values ng kumpanya ay kumakatawan sa DNA ng Unifrutti, na siyang mga pangunahing prinsipyo na gumagabay sa paraan ng pagnenegosyo ng ating grupo at nagbibigay-inspirasyon sa mga tao sa kanilang mga pag-uugali, pang-araw-araw na aktibidad, at mga relasyon sa mga customer, partner, at stakeholder.

Ang layunin ng Grupo ay maging nangungunang at pinaka sustainable o likas kayang pandaigdigang kumpanya. Upang matiyak na ang ating mga values ay nakahanay at magbibigay-daan sa pagkamit ng ating ambisyon, kamakailan ay sinimulan ng Grupo ang isang inisyatiba upang makipag-ugnayan sa aming mga empleyado sa buong mundo upang makuha ang kanilang input sa pag-refresh ng ating mga values nang patuloy na sumasalamin sa kung ano ang ating nararamdaman at pinaniniwalaan na nararapat. Ilulunsad naming ang napagkasunduang values sa huling quarter ng 2024.





ANO ANG CODE OF CONDUCT

Ang Code of Conduct o “Pamantayan ng Pagkilos” ay naglalarawan sa pinakamababang pamantayan ng etikal na pag-uugali at mga inaasahang kilos ng mga taong direktang nagtatrabaho o para sa Unifrutti. Hindi kinukubli ng Pamantayan ng Pagkilos ang lahat ng isyu o sitwasyon na maaaring mangyari sa hinaharap o nilalayong gawin nito. Dapat itong basahin kasama ang mga patakaran at prosidyur ng Grupo at Rehiyon na makikita sa mga internal na komunikasyon.

Bilang isang pandaigdigang Grupo na nag-ooperate sa buong mundo, nirerespeto rin namin ang mga lokal na kultura at tamang asal. Iniaatas sa mga kumpanya ng Unifrutti Group na maglabas ng karagdagang mga panuntunan, kung kinakailangan, upang maayos na makasunod at maipahayag ang mga lokal na mga prinsipyong pang-etyika at pagsunod sa batas. Kung may anumang pagkakaiba ito sa mga prinsipyo at tamang asal ng Grupo, dapat humingi ng karagdagang gabay mula sa Chief Compliance, Risk, and Sustainability Officer. Gayunpaman, kung may mga hindi pagkakatugmaan, ang mas mahigpit na mga prinsipyo ang dapat sundan.



PARA KANINO ANG CODE OF CONDUCT

Ang Pamantayan ng Pagkilos na ito ay inilalapat sa lahat ng mga Direktor, pamunuan, at mga empleyado (regular o kontraktwal) at mga kaugnay sa negosyo na nagtatrabaho para o kinakatawan ang Unifrutti Group sa buong mundo, anuman ang kanilang posisyon, tungkulin, katayuan, karanasan o ugnayan sa Unifrutti. Bukod dito, inaasahan ng Unifrutti na ang mga ikatlong partido tulad ng mga supplier, konsultant, at mga kasosyo sa negosyo ay susunod sa mga prinsipyo ng pamantayan.

May panahon na maaaring amyendahan ang Pamantayan ng Pagkilos at tungkulin ng mga empleyado na tumukoy sa pinakabagong bersyon nito sa mga internal na komunikasyon ng Grupo at Rehiyon. Bawat miyembro ng Grupo ay dapat pumirma bilang pagkilala sa Pamantayan ng Pagkilos na ito sa panahon ng pagtanggap sa trabaho

Ang mga terminong “Kumpanya” o “Grupo” o “Unifrutti” o “UG” sa loob ng Pamantayan ng Pagkilos ay ginagamit upang tumukoy sa Unifrutti Investments Limited at lahat ng mga subsidiary nito. Makakahanap ng karagdagang impormasyon tungkol sa Unifrutti sa aming [website](#).



PAANO IPINATUTUPAD ANG CODE OF CONDUCT

Ang pang-unawa at pagpapatupad ng mga alituntunin ng Pamantayan ng Pagkilos ay personal na responsibilidad ng lahat ng stakeholders ng Unifrutti. Bagamat inilalarawan sa pamantayan ang mga pangunahing mga bahagi na kung saan kinakailangan ang pagsunod ng mga empleyado, hindi ito lubos na naihahayag kaya’t mahalaga ang paggamit ng pagpapasya.

- Ito ba ay kasalukuyang naaayon sa Pamantayan ng Pagkilos?
- to ba ay legal, etikal, o tapat?
- Ito ba ay kasalukuyang naaayon sa mga asal at patakaran ng Unifrutti?
- Tingin mo bang tama ito?
- Magiging kumportable ka bang ipaliwanag ito sa iyong pamilya/kaibigan, at kung ito ay maisapubliko sa loob o labas ng kumpanya?
- Paano sumasalamin ang iyong mga kilos sa iyong sarili o sa Unifrutti, at maaari mo bang ipagtanggol ang iyong desisyon sa harap ng hukuman?

Kung ang sagot sa kahit isa sa mga tanong sa itaas ay HINDI o kung mayroon kang anumang pag-aalinlangan o dilemma, dapat kang sumangguni sa mga nararapat na internal na partido o humingi ng payo mula sa Compliance team.



PAGIGING MABUTING HUWARAN

Ang lahat ng empleyado ay inaasahang sumunod sa pinakamataas na pamantayan ng etikal na pag-uugali. Ang mga tagapamahala at pinuno ng Unifruitti ay inaasahang mamuno sa pamamagitan ng halimbawa at magbigay ng inspirasyon sa pag-uugali na sumusunod sa mga prinsipyo ng Kodigong ito. Ang mga tagapamahala ng grupo at mga pinuno ng Business Unit ay inaasahang:

- Siguraduhin na ang Code of Conduct ay malinaw na ipinapaalam, kinikilala at sinusunod ng lahat ng empleyado
- Isulong ang pagpapatupad ng mga probisyon ng Code of Conduct at hikayatin ang etikal na pag-uugali
- Panatilihin ang isang transparent na kapaligiran sa trabaho, kung saan ang mga positibo at bukas na talakayan ay pinapadali at sinusupportahan
- Pigilan ang paghihiganti laban sa mga nagpasya na maghain ng alalahanin.

- Sumangguni sa Local Compliance Officer o sa Head Office Compliance function kapag ang isang empleyado ay naghain ng tanong o isyu na hindi sigurado o hindi masagot ng management o hindi sigurado kung paano ito tutugunan nang kasiya-siya
- Mulii, kung hindi sigurado kung sino ang kakausapin, maaring itaas ang iyong query sa Human Resources, na magtuturo sa iyo sa nauugnay na practitioner ng Pagsunod.

Mula sa pananaw ng pamumuno, sa lahat ng antas sa Grupo ng Unifruitti, ang pagkakahanay sa ating pilosopiya sa Pamumuno ay magsisilbing pangunahing tagapagbigay ng kinakailangang pag-uugali upang suportahan at i-endorso ang Kodigong ito.



ANO ANG MANGYAYARI KAPAG NILABAG ANG CODE OF CONDUCT

Kung ang pag-uugali o aksyon ay maaaring sumasalungat sa Code of Conduct, may responsibilidad na iulat ito, nang may mabuting loob, ayon sa **Reporting Concerns** (Seksyon 6) ng Code na ito.

Anumang potensyal na paglabag sa Kodigo ay kumpidensyal at masigasig na iimbestigahan upang maberipika. Kung makumpirma, maaari itong magresulta sa pagdidisiplina at/o legal na aksyon laban sa mga sangkot na mga empleyado or iba pang mga stakeholders at/o legal na aksyon laban sa sinumang kasangkot na ikatlong partido.

2. TAMANG PAGKILOS AT PAKIKITUNGO



KARAPATANG PANTAO



Sa konteksto ng ating Code o Conduct, nangangahulugan ito ng pagtiyak ng patas pa pagtrato, walng diskrimansyon, at paggalang sa dignidad at mga Karapatan ng lahat ng indibidwal, kapwa sa loob ng kumpanya, at ito ay mas malawak na epekto nito sa Lipunan.

Sa Unifrutti, sa aming pagtatrabaho sa iba't ibang bahagi ng mundo na may iba't ibang kultura at katangian, kami'y naniniwala na ang pagsunod sa karapatang pantao ay ang aming lisensiyang panlipunan upang magpatuloy sa aming operasyon at ito'y mahalaga para sa responsableng pamamahala ng aming negosyo. Kaya naman aming tungkulin na igalang ang karapatang pantao at makapag-ambag nang positibo sa mga lokal na komunidad na malapit sa amin, pati na rin sa aming mga empleyado. Bilang isang Grupo, kami ay walang pasubali sa paglabag sa karapatang pantao. Upang tuparin ang aming pangako, kami ay naghahanap na maiwasan at maibsan ang mga negatibong epekto sa karapatang pantao sa aming mga pandaigdigang operasyon at kailangang amin ding ayusin ang anumang mga epekto sa karapatang pantao na maaring namin nang hindi sinasadyang sanhihin o palalalain.

Ang mga alituntunin sa karapatang pantao na ating sinusunod ay kinabibilangan ngunit hindi limitado sa mga sumusunod:

- Kalayaan na mag-organisa at kolektibong pakikipag-ugnayan.
- Malayang pagpili sa trabaho, tiyak na lahat ng trabaho ay bunga ng kusang-loob.
- Paghahayag na ipinagbabawal ang paggamit ng bata at sapilitang paggawa.
- Paggalang sa mga lokal na komunidad

Inaasahan natin na ang lahat ng mga alituntunin sa karapatang pantao ay sapat na itinataguyod at inaalagaan sa mga patakaran at pamamaraan, at dapat na ganap na sumusunod sa mga sertipikasyon at iba pang legal na mga kinakailangan. Bukod dito, ang ating mga supplier sa buong supply chain, kasama ang mga producer ng prutas at iba pang mga business partner, ay dapat magpatupad ng kanilang mga operasyon sa isang paraan na sumusunod sa lahat ng pangunahing karapatan ng tao.

Bukod sa karapatang pantao, kalakip din sa kodigong ito ang ang mga karapatan ng mga komunidad na naapektohan ng ating operasyon. Kaya naman, inaasahan natin na ang mga supplier ay magkaroon ng mga sapat na kontrol upang tiyakin na ang kanilang mga operasyon ay hindi nagdudulot ng pang-aabuso sa karapatang pantao at upang matukoy at pamahalaan ang anumang kaugnay na panganib.

PAGRESPETO AT KOLABORASYON



Ang paggalang at kolaborasyon ay lubos na mahalaga para sa positibong kultura sa trabaho, kalagayan ng mga empleyado, at pagkamit ng mga layunin ng Grupo. Anuman ang paraan ng pagpapakita nito, ito ay dapat maging karaniwang ugali sa workplace, anuman ang mga awtoridad at hirarkiya. Sa Unifrutti Group, walang uri ng di-maayos na pag-uugali ang tinatanggap. Ang lahat nga mga kabilang sa Unifrutti value chain ay inaasahang:

- Tratuhan nang may kabaitan at respeto ang mga kasamahan at kasamahan sa lahat ng mga Business Unit at lokasyon. Tanto na maari tayong magkaiba kaya't nagdadala tayo ng iba't ibang perspektibo, kakayahan, at talento sa lugar ng trabaho.
- Kilalanin ang kontribusyon at opinyon ng bawat isa.
- Pakinggan kung ano ang sinasabi ng iba at bigyan sila ng pagkakataon na ibahagi ang kanilang mga ideya.
- Maging komportable na humingi ng payo o magdulot ng mga alalahanin nang direkta sa anumang kasamahan.
- Manatiling propesyonal at kalmado sa anumang sitwasyon. Maging malugod, magalang, at kasama, at itaguyod ang isang marerespetong at makatarungan na kapaligiran sa

trabaho na walang diskriminasyon, pang-aapi, o pangharassment, kasama na angunit hindi limitado sa kasarian, edad, etnisidad, posisyon, o academic background.

- Magpakita ng paggalang sa pamamagitan ng verbal at non-verbal na komunikasyon.
- Igalang ang oras ng pagtatrabaho at trabaho ng iba.
- Buong pusong tanggapin ang pagkakaiba-iba bilang isang lakas ng ating organisasyon.
- Magbigay ng coaching at training sa trabaho. Palakasin ang pag-aaral at pag-unlad ng iyong mga kasamahan sa trabaho.
- Suportahan ang iba nang walang paghuhusga at magbigay ng konstruktibong feedback sa halip na personal na kritisismo.
- Maging tapat at may pananagutan sa mga bagay na nasa ilalim ng iyong responsibilidad.
- Igalang ang lokal na kultura, kasama na ang dress code, mga tradisyon, relihiyon, at asal.
- Maging mahigpit, bukas at transparent kapag nakikipag-usap at huwag mag "sugar-coat" ng mga isyu.

Kung makikita mo ang mga kilos na labag sa mga alituntunin na ito, magsalita at ipaalam ang mga ito, nang may mabuting intensyon, upang tiyakin ang ganap na pagsunod sa prinsipyo at values ng Unifrutti Group.

KALUSUGAN AT KALIGTASAN



Sa industriya ng agrikultura, malugod naming kinikilala na ang aming mga empleyado ay kasangkot sa maraming mga aktibidad na labor-intensive habang maaaring magdulot ng mga panganib sa kalusugan ang mga industrial na proseso.

Tayo ay lubos na nakatuon sa pag-aalaga ng kalusugan at kaligtasan ng ating mga tauhan at sumusunod sa iba't ibang nauugnay o angkop na mga batas at regulasyon sa kalusugan at kaligtasan, pati na rin sa mga kinakailangang sertipikasyon. Kaya naman, patuloy na naglalayon ang Grupo na magdisenyo at magpatupad ng komprehensibong mga programa sa pamamahala ng kalusugan at kaligtasan, na proporsyonal sa industriya ng agrikultura, upang mapanatili ang kaligtasan ng ating mga tauhan at ang pangkalahatang kalagayan sa lugar ng trabaho. Lahat sa Unifruitti ay may papel na ginagampanan at sa buong supply chain, tayo ay may pananagutan na sundan ang mga kinakailangang patakaran sa kalusugan at kaligtasan. Bilang isang minimum na pangangailangan, lahat ng mga empleyado ay dapat sumunod sa mga patakaran at pamamaraan sa kalusugan at kaligtasan, pati na rin sa iba't ibang mga kinakailangang kontrol, at iwasang makialam sa mga kilos o gawain na maaaring magdulot ng panganib sa sarili o sa iba. Ang mga sumusunod (ngunit hindi limitado sa mga ito) ay mga ugali na dapat ipakita at isabuhay ng mga empleyado:

- Isagawa ang trabaho para sa kanilang natanggap na pagsasanay.
- Tiyakin na sila ay may kamalayan sa iba't ibang mga patakaran, pamamaraan, at mga kontrol, kasama na ang mga hakbang na gagawin sa oras ng emerhensiya at ligtas na paggamit ng kagamitan/pananggalang na damit.
- Makilahok sa pagsasanay sa kalusugan at kaligtasan at magkaruon ng responsibilidad sa pag-unawa sa mga kinakailangan, at magtanong kung kinakailangan.
- Agad na mag-ulat sa may-katungkulan na manager ng mga totoo o aktwal na insidente o mga potensyal na panganib.
- Huwag gumamit ng droga o uminom ng alak sa mga lokasyon ng Unifruitti at/o habang isinasagawa ang mga gawain sa trabaho, kasama na ang pagmamaneho. Ang mga gamot na inireseta ng doktor ay dapat gamitin ayon sa mga tagubiling medikal ng doktor.
- Huwag asahan na iba na mag-uulat ng panganib o alalahanin Ang mga lider at manager ng Unifruitti ay may karagdagang responsibilidad para sa tamang pagtupad ng mga sistema ng pamamahala sa kalusugan at kaligtasan sa mga lokasyon na nasa ilalim ng kanilang responsibilidad. Kaya't kanilang kinakailangang tiyakin na ang mga sumusunod na kontrol at mga hakbang ay naaayos bilang isang minimum (ang listahan ay hindi kumpleto)
- Itatag at panatilihin ang mga sistema ng pamamahala sa kalusugan at kaligtasan na sumusunod sa mga legal, regulasyon, at mga kinakailangang sertipikasyon, at naaayon sa patakaran ng kumpanya.

- Sundan ang mga rekomendasyon na inilabas ng mga internal (tulad ng internal audit) o mga eksternal na ahensiya (tulad ng mga awtoridad o mga ahensiya ng sertipikasyon).
- Maging maingat sa pag-identipika ng mga panganib at magbawas ng panganib sa isang antas na kaya ng tanggapin
- Magbahagi ng mga rekomendasyon at ilahad ang mga isyu sa iyong I-Up Manager o gamitin ang mga komunikasyon channels na nakalista sa Code na ito.
- Manatili na updated sa mga legal at iba pang mga kinakailangan at tiyakin ang pagsunod.
- Isagawa ang mga pagsusuri at mag-ulat ng mga isyu, aksidente, mga halos aksidente, o mga insidente sa angkop na internal o eksternal na mga partido.
- – Tiyakin na lahat ng mga empleyado, outsourced staff, at mga bisita ay nakakatanggap ng kumpletong at tumpak na mga tagubilin at pagsasanay.
- Mag-ugnay nang epektibo, responsable, at may respeto upang harapin o pamahalaan ang mga isyu at kinakailangan.
- Maglaan ng mga responsibilidad at itaguyod ang pananagutan.
- Subukan ang mga protocol sa oras ng emerhensiya (Emergency Preparedness) ayon sa lokal na mga kinakailangan.

Ang mga patakaran sa kalusugan at kaligtasan ay ipinapatupad sa lahat ng mga geograpikal na lokasyon na sumusunod din sa mga pamantayan ng industriya. Kalakip din dito ang layunin na maging ganap na sumusunod sa mga lokal na batas at regulasyon sa paggawa. Mangyaring siguruhin na tayo ay nakabasa at nakaunawa ng mga patakaran na ito.

PERSONAL NA DATOS



Ang Grupo ay itinuturing ang privacy at pagiging kumpidensyal ng personal na datos (tulad ng mga empleyado, customer, atbp.) at impormasyon (tulad ng pasaporte, medikal, at rekord sa pinansyal) bilang napakahalaga at nagpapatupad ng mga hakbang upang mapanatili ang kaligtasan ng mga angkop na rekord at impormasyon na pina-process. Sinisigurado namin na ang mga impormasyong ito ay hinaharap nang may responsibilidad at ayon din sa mga kaugnay na lokal na batas sa proteksyon ng personal na datos.

Ang personal na datos ay pina-process alinsunod sa Personal Data Protection Compliance Policy ng Grupo, na katuwang din sa mga kinakailangan ng EU General Data Protection Regulation (“GDPR”). Sa pangkalahatan, ang GDPR ay umiiral sa mga bansang miyembro ng EU, at ang mga kabilang na mga Kumpaya ay dapat sumunod dito. Ang mga Non-EU Group na kumpnya ay dapat mag-apply ng mga kaukulang pamantayan o elemento ng mga pangagailangan na may kaugnayan sa GDPR nang proporsyonal. Bukod dito, ang mga prinsipyo ng patakaran ay dapat isaalang-alang kasama ang mga pambansang batas hinggil sa proteksyon ng personal na datos

Ang impormasyon ay gagamitin o ilalabas lamang kung ito ay pinapayagan o kinakailangan ng mga kaugnay na batas o sa saklaw ng awtorisasyon ng indibidwal. Gayunpaman, ang Grupo ay may karapatan na suriin ang mga pasilidad at ari-arian, kasama ang mga computer, electronic communications, internet trail, mga rekord ng telepono, opisina, at iba pang mga lugar ng trabaho, alinsunod sa mga kaugnay na batas at regulasyon na nag-aapply at may konteksto ng imbestigasyon upang protektahan ang mga karapatan ng Grupo at ng mga stakeholder nito.

Sa Unifruitti, layunin naming kolektahin, gamitin, o iba pang isalaysay ang personal na datos kung ang pagproseso ay nagkakasakop sa isa o higit pang mga sumusunod:

- Pagganap ng isang kontrata o serbisyo.
- Pagsunod sa batas.
- Upang protektahan ang lehitimong interes.
- Nakuha ang pahintulot.
- Kinakailangan para sa pampublikong interes o pagsunod sa mga kinakailangang patakaran ng isang pampublikong ahensiya.
- Para sa mahahalagang interes ng isang indibidwal.

Sa kaso ng isang data breach, ayon sa kaukulang patakaran, ang departamento ng pagsunod o iba pang taong itinalaga sa responsibilidad ay dapat suriin ang insidente at tiyakin na ang mga kaukulang awtoridad na may kakayahan ay kaagad na inaabisuhan kung ang insidente ay nagkakasakop sa mga kaukulang kriteriya para sa pagsusumbong. Bukod dito, dapat ring abisuhan ang mga indibidwal na apektado kung ang breach ay malamang na magdulot ng mataas na panganib sa kanilang mga karapatan at kalayaan nang walang hindi nararapat na pagkaantala.

Maaari mong mahanap ang karagdagang mga detalye tungkol sa personal na datos, pagsasagawa ng datos ng mga empleyado, mga karapatan at obligasyon ng mga empleyado sa GDPR policy, mga lokal na patakaran sa privacy, at sa Employee Privacy Policy.

PANTAY- PANTAY NA PAGKAKATAON



Tayo ay nagsisikap na maibigay ang estado ng pinagtatrabahuan na umaakma, nagpapahalaga sa iba't ibang likas na kakayahan, karanasan, at ideya ng ating mga empleyado. Ipinapahayag ng Grupo ang kanilang pangako na itaguyod ang isang makatarungan na kultura sa trabaho. Ang paninindigan sa pagbigay ng pantay-pantay na pagkakataon para sa lahat ng mga empleyado at aplikante ay isang batayang prinsipyo sa layuning ito.

Sa mga desisyon tungkol sa mga kadahilanan ng mga kawani, kabilang dito ang mga usapin tungkol sa pag-aapply, pagsasanay, promosyon, kumpensasyon, benepisyo, paglilipat, at edukasyon. Layunin naming magbase lamang sa kwalipikasyon at kakayahan ng isang empleyado o aplikante.

KONTRA-DISCRIMINASYON AT KONTRA PANG-AABUSO



Ang Grupo ay ganap na dini-discourage ang pang-aabuso at lubos na nakatuon sa pagbigay ng isang lugar ng trabaho na walang mga kilos na nagiging sanhi ng pang-aabuso. Dapat tratuhin ang lahat ng tao ng may dignidad at respeto sa kanilang trabaho. Karaniwan, ang karapatan na maging malaya sa pang-aabuso sa lugar ng trabaho ay inilalakip sa ilalim ng batas at sa ilang mga pagkakataon ay kinikilala bilang diskriminasyon.

Anumang anyo ng hindi kanais-nais na pag-uugali, maging ito ay salita, pisikal, o biswal, laban sa mga empleyado ay hindi tatanggapin, anuman ang nagkasala nito, kabilang na ang mga supervisors, kasamahan sa trabaho, empleyado, hindi empleyado, mga supplier, o mga kliyente ng Grupo.

Ang anumang mga hakbang na may layuning maghiganti sa mga empleyado na nag-ulat ng diskriminasyon o pang-aabuso ay mahigpit na ipinagbabawal sa ilalim ng mga probisyon ng Code of Conduct na ito. Mga halimbawa ng pang-aabuso ay kinabibilangan, ngunit hindi limitado sa, mga sumusunod:

- Pang-aapi o bullying.
- Pagpapakalat ng masasamang tsismis o pag-aalipusta sa isang tao dahil sa kanilang kasarian, lahi, orientasyong

seksuwal, relihiyon, kultura, kapansanan, o minority group.

- Pagbibiro o pag-aalipusta sa isang tao.
- Hindi makatarungan na pagtrato
- Deliberadong pag-undermine sa isang mahusay o may kakayahang manggagawa sa pamamagitan ng pagbigay ng sobrang trabaho at patuloy na kritisismo.
 - ◊ Paghahadlang sa pag-angat ng mga indibidwal sa pamamagitan ng intensyonal na pagpigil sa promosyon o pagkakataon sa pag-attend sa mga pagsasanay.
 - ◊ Ang sexual harassment ay maaaring maglaman ng hindi kanais-nais na pisikal, verbal (tulad ng hindi kanais-nais na mga kasayahan, pahiwatig, at hindi angkop na mga tanong tungkol sa buhay sa seks ng isang tao) o non-verbal (tulad ng hindi kanais-nais na mga galaw) na pag-uugali.

CONFLICTS OF INTEREST KUMPILANSA NG INTERES



Ang “Conflicts of Interest” (“COI”) ay naglalarawan ng isang sitwasyon kung saan ang posisyon o responsibilidad ng isang tao sa negosyo o personal na interes o interes ng isang kliyente ay magkasalungat sa interes ng Grupo o ng mga shareholder nito o isa pang kliyente. Ang COI ay maaaring maganap sa anumang bahagi ng mga operasyon ng Grupo. Maaaring may (a) aktwal na COI, ibig sabihin, may tunay at umiiral na alitan; (b) potensyal na COI, ibig sabihin, may sitwasyon o maaaring magkaroon ng sitwasyon na maaaring magdulot ng COI; at (c) napagtantong COI, ibig sabihin, may sitwasyon o maaaring magkaroon ng sitwasyon na maaaring tingnan bilang alitan kahit hindi ito ang totoong kaso.

Mga halimbawa ng aktwal, potensyal, at nakikitang mga alitang maaaring maganap ay maaaring kabilang sa mga sumusunod na sitwasyon:

- “Isang malapit na kamag-anak na nagbibigay ng serbisyo bilang isang vendor, eksternal na magsasaka o kalaban ng Grupo.
- Pagbibigay ng kontrata sa isang kumpanya na pinapatakbo ng isang kaibigan, gamit ang kanyang posisyon sa UG.
- Paggamit ng mga oportunidad sa negosyo upang makamit ang personal na interes sa kapinsalaan ng Grupo o anumang mga stakeholder nito.

- Pagtanggap ng hindi nararapat na mga personal na benepisyo tulad ng mga regalo at pabor.
- Pagkakaroon ng direktang o hindi direktang interes sa isang entidad na konektado o naglalayong magnegosyo sa UG o sa isang entidad na kakumpetensya ng Grupo.”
- Paggawa o paglilingkod para sa ibang organisasyon nang hindi nakakakuha ng kinakailangang awtorisasyon.
- Pagsusumikap na makamit ang mga oportunidad sa korporasyon (na inaari sana ng UG) para sa personal na kita.
- Pag-eepekto ng mga transaksyong hindi “arm’s length” o hindi makatarungan.

Ang Grupo ay nangangailangan na ang lahat ng mga empleyado, partners, at mga kaugnay nito ay kumilos nang may integridad at katapatan, at isagawa ang mga transaksyon nang may transparency at ethikal na paraan. Kaya’t ang lahat ng mga empleyado ng UG ay dapat magkaruon ng mga hakbang kung saan maaaring magkaruon ng mga alitan ng interes. Ang mga pagkakataon ng aktwal, potensyal, o nakikitang mga alitan ng interes ay dapat agad na matukoy, pamahalaan, at isalaysay sa lalong madaling panahon matapos matukoy

Upang suportahan ang prosesong ito, naglabas ang Grupo ng isang Conflicts of Interest Policy na nagtatakda ng mga alituntunin para sa pagkilala, pagsusuri, pamamahala, at pag-rehistro ng

COI na naaangkop sa buong mga operasyon ng Grupo nito. Ginagawa ng UG ang mga makatwiran at administratibong hakbang na dapat isunod upang matukoy, suriin, pamahalaan, at maiwasan ang pagkakaroon ng aktwal, potensyal, o nakikitang COI sa pagitan ng UG at iba’t ibang mga stakeholder o third party sa konteksto ng operasyon at ugnayan ng UG. Mga halimbawa ng mga hakbang na ito ay kinabibilangan ng Sapat na mga kontrol tulad ng paghihiwalay ng mga gawain, prinsipyong “four eyes review,” ang aplikasyon ng prinsipyong “arm’s length” para sa mga transaksyon na maaaring magdulot ng potensyal o aktwal na COI, patakaran para sa mga transaksyon na may kaugnayan sa mga ka-partner, mga proseso ng COI sa antas ng Board, “Chinese walls” para sa access sa impormasyon, proseso ng pagsasalaysay at pagsang-ayon ng COI, pati na rin ang isang rekord ng COI.

Bilang isang pangunahing kinakailangan, lahat ng mga Direktor, pamunuan, at mga empleyado ay kinakailangang sundan ang mga alituntunin ng COI policy, magpahayag ng COI na may kaugnayan sa kanila, sa iba pang mga empleyado, o sa iba pang mga partido, pati na rin na isumite ang taunang pagsasalaysay ng COI nang tapat at may transparensiya.

KONTRA-BRIBERY AT KONTRA-KORUPSYON



Ang UG ay may dedikasyon sa etikal na asal at isinasagawa ang negosyo nang patas na may integridad at transparency sa mga geografikal na lokasyon at operasyon nito sa negosyo. Bukod dito, ang suhol at korupsiyon ay mga krimen na napapailalim sa “zero tolerance” approach. Kaya’t ang pag-aalok o pagtanggap ng suhol ay mahigpit na ipinagbabawal.

Ang korupsiyon ay ang pag-aabuso ng pinagkatiwalaang kapangyarihan para sa pansariling pakinabang. Ang suhol ay ang pag-aalok, pagbibigay, pag-aanyaya, o pagtanggap ng anumang bagay na may halaga (tulad ng regalo, pera, utang, bayad, premyo o pribilehiyo, diskwento, biyahe, iba pang mga benepisyo sa anyo ng mga kalakal, atbp.) bilang paraan ng pag-aapekto sa mga kilos ng isang indibidwal na mayroong pampubliko o legal na tungkulin. Ang ganitong uri ng aksyon ay nagreresulta sa mga bagay na dapat tratuhin nang maayos at kontrolado sa paraang pinakamabuti para sa pribadong interes ng tagapagdesisyon.

Patakaran natin ang sumunod sa lahat ng nauugnay na batas tungkol sa panunuhol at korupsiyon habang ang grupo ay nagpapanatili ng patakarang bribery at Anti-corruption ng grupo. Lahat sa UG ay obligado na maunawaan at sundan ang mga prinsipyong ito. Kasama sa mga prinsipyong ito ang mga gabay hinggil sa:

- Dapat maging maingat kapag tinatanggap o inaalok ang mga regalo o mga benepisyo ng hospitality dahil maaari itong gamitin bilang mga suhol. Ang anumang inaalok o tinatanggap na regalo o korporasyong hospitality ay dapat na proporsyonal at makatarungan, at ibinibigay nang may mabuting layunin. Ang halaga ng regalo ay dapat na hindi makabuluhang, makatarungan, o pang-promosyon.
- Huwag tanggapin ang mga regalo na may layuning makakuha ng kapalit o korupsiyon.
- I-deklara at kumuha ng pahintulot mula sa loob batay sa Anti-bribery at anti-corruption policy ng Grupo para sa mga regalo. Dapat panatilihin up-to-date ang listahan ng mga regalo sa lokal na antas.
- Ang anumang mga donasyon o sponsorships ay hindi dapat iniaalok o ginagawa nang walang pahintulot ng mga senior na pamunuan sa ilalim ng patakaran ng UG at dapat ring sumunod sa lokal na mga batas at etikal na mga praktis.
- I-report ang aktwal o mga pinaghihinalaang suhol o korupsiyon ayon sa seksyon ng **Reporting concerns** ng Code na ito.

3. PAANO PROTEKTAHAN ANG ATING ARI-ARIAN



KAYAMANAN AT ARI-ARIAN NG NEGOSYO



Inaasahan na lahat ng mga direktor, pamunuan, at mga empleyado ay mag-iingat sa mga ari-arian ng Grupo sa takbo ng kanilang mga tungkulin laban sa anumang insidente ng pagnanakaw, pagkasira, o iba pang pinsala. Ang terminong “ari-arian” ay sumasaklaw sa lahat ng ari-arian na nasa pag-aari ng Grupo, kabilang ngunit hindi limitado sa mga kagamitan, computer o laptop, kagamitan, software, pasilidad, mga karapatan sa intelehensya, kagamitan at materyales.

Ang lahat ng mga hindi wastong gawain ay dapat iulat ayon sa mga prosedyurang pag-uulat na inilarawan sa seksyon ng Reporting concerns ng Code na ito. Ang grupo ay labi na seryoso sa mga ganitong pagkakataon kung saan ang anuman pagkakataon ng pagnanakaw, pandaraya, , paglustay o maling paggamit ng mga ari-arian ng Grupo ay magresulta sa pinakamahigpit na askyong pandisiplina

Ang lahat ng mga hindi wastong gawain ay dapat iulat ayon sa mga prosedyurang pag-uulat na inilarawan sa seksyon ng **Reporting concerns** ng Code na ito. Tumuturing ng seryoso ang Grupo sa mga ganitong pagkakataon kung saan ang anumang kaso ng pagnanakaw, pandaraya, pangunguha, o pag-aabuso sa mga ari-arian ng Grupo ay magdudulot ng pinakamahigpit na mga hakbang sa parusa.



SEGURIDAD SA TEKNOLOHIYANG IMPORMASYON AT ELEKTRONIKONG IMPORMASYON



Inaasahan na ang bawat empleyado ng aming Grupo ay susunod sa pinakamataas na pamantayan ng seguridad sa impormasyon. Ibig sabihin nito, lahat ng empleyado ay dapat sumunod sa mga sumusunod:

- Gamitin ang mga yaman ng impormasyon (halimbawa: personal na computer o laptop, tablet, mobile phone, o anumang iba pang device) lamang para sa mga awtorisadong layunin at ayon sa mga patakaran at prosedur ng Grupo at ang mga naaangkop na batas at regulasyon. Hindi dapat gamitin ang information technology o mga network ng Grupo para sa mga kriminal na gawain, banta sa pambansang seguridad, o para sa pagbili/pagbahagi ng impormasyon tungkol sa mga armas o kaugnay na teknolohiya, o upang sadyang sirain ang reputasyon ng isang tao, entidad, o kalakal/o serbisyo
- Huwag gamitin ang information technology ng Grupo (software, laptop, at iba pang kagamitan) para sa personal na negosyo.
- Sundan ang lahat ng mga naaangkop na patakaran at prosedura ukol sa IT at seguridad sa IT
- Magtapos ng mga kinakailangang pagsasanay sa seguridad ng impormasyon at mga programa ng kamalayan at panatilihin ang iyong sarili na updated hinggil sa pinakabagong mga banta sa seguridad ng impormasyon at mga best practice, kasama ang paggamit ng mga IT

device, email, mga link, at attachments. Sa pangyayaring ang information technology ng negosyo ay maapektohan (halimbawa: virus/trojans, hacking attempts, phishing, pagtagas ng password), o kahit may suspetsa lamang ng breach ng ganitong uri, ito ay dapat na iulat kaagad sa Kagwaran ng IT.

Karagdagan pa, siguruhing tapusin ang mga aktibong sesyon at/o protektahan ang kagamitan gamit ang strong password kapag natapos na ang aktibidad, mag log-off mula sa application kapag hindi na kinakailangan, at mag-log off mula sa mga network services kapag hindi na kinakailangan

- Gamitin ang email lamang para sa mga layuning pangnegosyo, at mag-ingat kapag gumagamit ng electronic communication. Partikular na:
 - I. Mag-ingat sa pag-handle ng mga email mula sa hindi kilalang nagpapadala o mga hindi karaniwang mensahe.
 - II. Huwag buksan ang mga attachment na tila hindi tiwala o may kahina-hinala. Ito ay mahalaga upang mapanatili ang seguridad ng iyong sistema at impormasyon, at maiwasan ang mga potensyal na cyber security risks.
 - III. Ang mga mailbox ay dapat panatilihin sa kaayusan sa pamamagitan ng pagtanggap ng mga hindi kinakailangang dokumento, attachments, at emails.
 - IV. Huwag gamitin ang email account upang sumali sa chain letters.

V. Bawal din ang paggamit kumpanyang email para sa mga ilegal na layunin. Ito ay nagpapabuti ng kalakaran sa paggamit ng email at nagbibigay-proteksyon sa kumpanya laban sa mga potensyal na cyber security risks.

- Lahat ng impormasyon na naka-imbak sa mga computer ng Grupo ay kinakatawan ang ari-arian ng Grupo.
- Ang mga direktor, pamunuan, at mga empleyado ay bawal mag-install o gumamit ng mga computer files o software na hindi lisensyado ng Grupo. Para sa anumang instalasyon, kailangang magpadala ng kahilingan sa Kagawaran ng IT. Dapat gamitin ang mga aprubadong software ayon sa lisensya o kasunduang may copyright at sa mga patakaran at mga tagubilin na inilabas ng Grupo.
- Itaguyod ng etikal ang paggamit ng AI (Artificial Intelligence)

Ang hindi pagsunod sa mga aspeto ng seguridad sa impormasyon at kumpidensyalidad na ito ay maaaring magdulot ng mga hakbang sa parusa. Ang lahat ng mga empleyado ay may responsibilidad sa kanilang sariling seguridad sa impormasyon at kumpidensyalidad na asal, pati na rin sa mga kahihinatnan ng kanilang mga gawain o kawalan ng aksyon.

INTELEKTWAL NA ARI-ARIAN



Ang intelektwal na ari-arian ng Unifrutti, kabilang ang mga trademark at relasyon sa mga customer, ay bunga ng masipag na trabaho at pagsusumikap ng mga empleyado ng Unifrutti at bilang bahagi ng kanilang mga tungkulin. Ipinagbabawal ng Unifrutti ang paggamit ng kasalukuyan at mga hinaharap na intelektwal na ari-arian ng mga ikatlong partido nang walang tamang pahintulot at lisensya. Dapat maging maalalahanin ang mga internal na partido sa intelektwal na ari-arian na kung saan sila ay may access at gamitin ito ng naaayon at may respeto, ayon sa awtorisasyon.

Sa ilalim at ayon sa mga legal na patakaran; anumang gawang-produkto ng mga empleyado, sa buo o sa bahagi, habang sila ay nasa pagganap ng kanilang mga tungkulin ay pag-aari ng Unifrutti. Ang intelektwal na ari-arian ay dapat laging ilantad at irehistro sa pangalan ng kaugnay na kumpanya ng Unifrutti Group.

REKORD AT DOKUMENTASYON SA ACCOUNTING



Upang patuloy na maibigay ang value of halaga para sa mga shareholder ng Grupo; tayo ay nakatuon sa maingat na pangangalaga ng mga mga rekord at dokumentasyon ng korporasyon, na sumusunod sa mga batas kaugnay sa pag-iingat o pagpreserba nito. Ang mga ito ay hindi dapat baguhin, itago, o sirain kabilang na ang mga nauugnay sa anumang mga usapin sa ligal o imbestigasyon.

REKORD NG PANANALAPI AT BUWIS

Ang mga talaan ng pananalapi at buwis ng Grupo ay dapat na kumpleto, maagap, at wastong naipanatili sa sistema ng accounting, at suportado ng angkop na mga dokumento batay sa mga patakaran at prosedyur ng accounting at pananalapi ng Grupo. Ang mga talaan na ito ay dapat ihanda at itago ayon sa mga naaangkop na lokal at internasyonal na mga pamantayan sa accounting at pag-uulat at batas. Lahat ng mga transaksyon (anuman ang kanilang halaga) at mga pagbabago sa patakaran sa accounting ay dapat na madokumento at mairekord ng maayos.

Ang mga empleyado ay may responsibilidad na tiyakin na ang impormasyon tungkol sa pananalapi o buwis para sa mga internal o external na audit, imbestigasyon, komunikasyon, o mga ulat ay naaangkop na naipaparating nang maagap, tama, at kumpleto

Ipinapakita ng Grupo ang paggalang sa mga batas ng buwis at nagbibigay ng mga kinakailangang bayad ayon sa mga ito. May “zero-tolerance” approach ang Grupo sa pag-iwas sa buwis o tax evasion.

KUMPIDENSYAL NA IMPORMASYON



Ang kumpidensyal na impormasyon ay anumang impormasyon na hindi pinahihintulutan ng Unifrutti na mailathala dahil ang mga ito ay naglalaman ng mga itinatagong kaalaman, intelehwal na ari-arian, produksyon, resulta sa pananalapi, impormasyon tungkol sa mga aksyonaryo, at iba pa. Gayunpaman, ang mga empleyado ay maaaring magkaruon ng access sa mga impormasyong ito habang kanilang ginagampanan ang kanilang mga tungkulin. Dapat tandaan ng lahat ng empleyado ng Grupo na ang pag-uusap o pagbabahagi ng anumang kumpidensyal o hindi-pampublikong impormasyon sa kanilang mga pamilya o kaibigan, o kaninuman, ay mahigpit na ipinagbabawal.

Inaasahan na ang mga direktor, pamunuan, at mga empleyado na magkakaroon ng kaalaman at pananatilihin ang kumpidensyalidad ng lahat ng impormasyon (pisikal, elektroniko o verbal) na kanilang natutunan sa pagganap ng kanilang mga tungkulin. Ang impormasyon ay dapat lamang ibinabahagi kung kinakailangan. Ang paglihis dito ay maaring maganap lamang kung ito ay awtorisadong isinulat o kinakailangan batay sa legal na utos.

Ang mga kumpidensyal na impormasyon ay hindi dapat iniwan na walang nagbabantay sa mga mesa ng mga empleyado o hindi pinoprotektahan sa mga sistema ng kumpanya, atbp. Sa halip, ito ay dapat na lubusang naipag-iingat o na-lock sa mga tinukoy na kabinet sa mga pasilidad ng Grupo at maaari lamang itong ma-access ng mga awtorisadong partido. Gayundin, ang mga kumpidensyal na impormasyon ay hindi dapat talakayin sa mga hindi awtorisadong internal o external na partido. Maari rin tumukoy sa seksyon ng **Responsible Marketing and Communication** para sa mga prinsipyo ng pagbabahagi ng impormasyon sa labas

Bago magbahagi ng anumang sensitibong impormasyon sa isang ikatlong partido, ang Unifrutti ay nangangailangan ng isang Non-Disclosure Agreement o "NDA" na pipirmahan sa anumang antas ng negosyo. Ang isang naaprubahang NDA, na inihanda ng isang abogado sa loob o sa labas, ay dapat gamitin. Maari kang kumuha ng isang pre-aprubadong template mula sa mga Legal o Compliance functions at ito ay dapat baguhin kung kinakailangan upang maipakita ang kalagayan ng kontrata o sitwasyon.

Sa Unifrutti, nirerespeto rin natin ang mga kumpidensyal na impormasyon na ibinibigay ng anumang mga ikatlong partido at kaya't ang anumang hindi pampublikong impormasyon na ibinahagi nang kumpidensyal sa mga empleyado ng Unifrutti, ukol sa mga supplier, customer, empleyado, ahente, konsultant, o iba pang partido ng Unifrutti ay dapat protektahan sa ilalim ng mga legal at kontraktwal na pangangailangan.

INSIDER TRADING

Lahat ng mga empleyado ay dapat ding sumunod sa mga prinsipyo at regulasyon hinggil sa kapital na merkado at insider trading. Ang insider trading ay ang proseso ng pagbili, pag-aari, o pagbebenta ng isang pampublikong investment o seguridad ng isang tao na may hindi-pampublikong impormasyon tungkol sa nasabing seguridad. Sa pamamagitan ng pagtatrabaho para sa o kasama ang UG, maaaring makakuha ng mga empleyado ng ganitong hindi-pampublikong impormasyon (tinatawag na "inside" information) at sa gayon ay makakuha ng unfair advantage laban sa iba pang mga manlalaro sa merkado. Ang mga gawain na ito ay mahigpit na ipinagbabawal.

KONTRA PANLOLOKO AT PAGNANAKAW



Ang Unifruitti ay naghihiling sa mga stakeholder nito na kumilos ng may integridad at may zero-tolerance approach sa mga internal at external na panloloko. Ang internal na panloloko ay maaaring isagawa sa loob ng Grupo ng mga internal party, tulad ng mga empleyado, pamunuan o mga tagapamahala, o sa pakikipagtulungan ng mga third party na may kaugnayan sa mga internal party. Ang mga gawaing naglalayong magtaksil, magnakaw ng ari-arian o umiwas sa mga regulasyon, batas, o mga patakaran ng Grupo ay nagreresulta sa pagkalugi or losses sa Grupo. Ang external fraud ay isinasagawa ng mga third party, tulad ng mga customer, supplier, at mga hacker. Ito ay nagreresulta sa losses dahil sa mga gawaing layuning magtaksil, magnakaw ng ari-arian o umiwas sa batas

Kapbilang ngunit hindli limitado sa Code na ito ang mga sumusunod ipinagbabawal na aksyon: ang pagnanakaw ng mga yaman ng Grupo; ang pag-peke ng mga rekord (maging mga pinansiyal at di-pinansiyal, halimbawa, mga rekord sa produksiyon, kalusugan at kaligtasan), malililang na mga gawaing nagpapahayag ng hindi tama tungkol sa Grupo sa mga third party, pag-iwas sa mga prosesong internal, pang-

aabuso sa accounting, bribery, paglalabas ng konpidensyal na impormasyon sa mga third party, hindi tama o maruming paghahawak ng pera, at pagkasira ng mga rekord.

Ang etikal na pag-uugali ay dapat maging bahagi ng kultura ng UG sa lahat ng mga lokasyon, at dapat itaguyod ang malakas na “Tone-at-the-Top” kasama ang malakas na sistema ng internal governance at mga kontrol tulad ng prinsipyong “four eyes” at mga programa para sa pagsugpo ng pandaraya. Ang grupo ay may “Anti-Fraud Policy kung saan ang lahat ng stakeholder nito ay dapat sumunod sa prinsipyong ito.

Ang lahat ay responsible sa agarang pag-ulat, ayon sa mga prosedyurang inilarawan sa seksyong **Reporting concerns** ng Kodigo na ito, ng mga insidente o mga hinala ng pandaraya o pagnanakaw sa anumang natukoy na anyo

4. PAMAMAHALA NG NEGOSYO



PAGSUNOD SA BATAS AT MGA PAMANTAYAN NG INDUSTRIYA



Ang Unifrutti ay sumusunod sa mga batas at regulasyon sa mga bansa kung saan ito nag-ooperate pati na rin sa mga pamantayan ng industriya. May malawak na hanay ng mga batas, regulasyon, at pamantayan na sinisikap nating sundan tulad ng (ngunit hindi limitado sa):

- Batay sa mga patakaran ng trabaho
- Batay sa mga batas ukol sa kalikasan, kalusugan, at kaligtasan
- Batay sa mga batas ukol sa ligtas na pagkain
- Batay sa mga regulasyon ukol sa pandaigdigang kalakalan
- Batay sa mga batas ukol sa pandaraya at katiwalian
- Batay sa mga batas ukol sa paglaban sa “money laundering”
- Batay sa mga regulasyon ukol sa buwis
- Mga sertipikasyon at pamantayang industriyal na naaangkop nang direkta o hindi direktang naapektohan

Sa Unifrutti, napapailalim sa “zero tolerance approach” ang anumang ilegal na gawain, maging ito para sa personal na kapakinabangan o para sa kagubatan ng Grupo. Ang mga direktor, pamunuan, at mga empleyado ay dapat na sumunod sa mga nararapat na batas at regulasyon. Bawat isa ay dapat na maalam sa mga legal na pangangailangan at alituntunin na nauukit sa kanilang tungkulin at mahigpit na sundan ang mga ito.

Ang lahat ng mga empleyado ay dapat:

- Kilalanin at manatiling updated sa mga compliance requirements ayon sa Unifrutti Compliance framework policy at mga patakaran/proseso kaugnay sa kanilang trabaho.
- Tiyaking naaayon sa mga patakaran ng Grupo, legal na mga alituntunin, sertipikasyon, at iba pang mga kinakailangan sa pamamagitan ng pagpapatupad ng sapat na mga proseso, patakaran, pamamaraan, at kontrol sa mga operasyon na nasa kanilang pangangasiwa.
- Kumunsulta sa Grupo o Business Unit Compliance function tungkol sa mga bagay kaugnay ng compliance, kung kinakailangan.
- I-ulat ang anumang aktuwal o posibleng isyu o pagkukulang sa compliance sa Grupo o Regional Compliance function.

Para sa pamamahala at pangangasiwa ng mga responsibilidad sa compliance, naglalabas at nagpapanatili ang Grupo ng Unifrutti Compliance framework policy na dapat sundan ng lahat ng mga empleyado at kumpanya ng Grupo. Bukod dito, ang Compliance function ang magiging pangunahing kontak para sa korespondensya, tulong, at pakikipag-ugnayan sa mga kaukulang regulador ng compliance at mga kompetenteng awtoridad

PAGSUSUNOD SA MGA PAMANTAYAN NG KALIDAD AT KALIGTASAN NG PRODUKTO

Ang pagtitiyak sa mataas na kalidad ng ating mga produkto ay isa sa mga pangunahing layunin ng Unifrutti. Layunin nating sundan ang mga pinakamataas na pamantayan sa kalidad at ligtas produkto, na nagtatugma at higit pa sa mga inaasahan ng ating mga customer. Upang maisakatuparan ito, tayo ay palaging sumusunod sa mga kaugnay na mga batas sa ligtas na pagkain sa lahat ng mga hurisdiksyon kung saan tayo nag-ooperate. Kaugnay nito, tayo ay sumusunod sa mga prinsipyo at kinakailangan ng iba’t ibang mga sertipikasyon (halimbawa, GlobalG.A.P.) at tiniyak na nagmumula sa atin ang malusog at de-kalidad na mga sariwang prutas para sa ating mga customer sa buong taon

Nagti-train tayo ng ating mga empleyado at sinusubaybayan ang ating mga supplier upang tiyakin na nakakamit natin ang mga kinakailangang pamantayan sa ligtas produkto at at ang patuloy na pagsisikap na mapabuti. Tungkulin ng bawat empleyado na sumunod sa ating mga patakaran at mga pamamaraan sa kalidad ng sistema. Inaasahan natin na maging mapanuri ang ating mga empleyado sa mga panganib sa ligtas at kalidad ng produkto, at kapag natukoy ang mga panganib na ito, hinihiling natin sa mga empleyado na ireport ito sa kanilang line manager upang mapabilis ang agarang aksyon.

MGA SUPPLIERS AT KASOSYO SA NEGOSYO



Sa Unifruitti, ipinapakita natin ang wastong pagpapasiya sa pagpili ng mga supplier at mga kasosyo sa negosyo, upang tiyakin na napipili ang mga etikal, sumusunod sa batas na mga kasosyo sa negosyo na nagbabahagi ng mga halaga ng ating Grupo. Kaya't inaasahan sa mga kasosyo sa negosyo na hindi mag-employo ng sinuman na hindi pa saklaw ng legal na edad para sa trabaho ayon sa lokal na batas; na hindi gumawa ng anumang diskriminasyon; at sumusunod sa mga umiiral na mga batas ukol sa kalikasan, kalusugan, at kaligtasan. Sa parehong paraan, layunin nating patuloy na magtugma sa mga inaasahan ng ating mga supplier at iba pang mga kasosyo sa negosyo para sa etikal at responsable na pagpapatakbo ng operasyon. Kaya't inaasahan nating sumunod sa lahat ng mga kaugnay na batas ukol sa kompetisyon sa mga bansa kung saan tayo nag-ooperate.

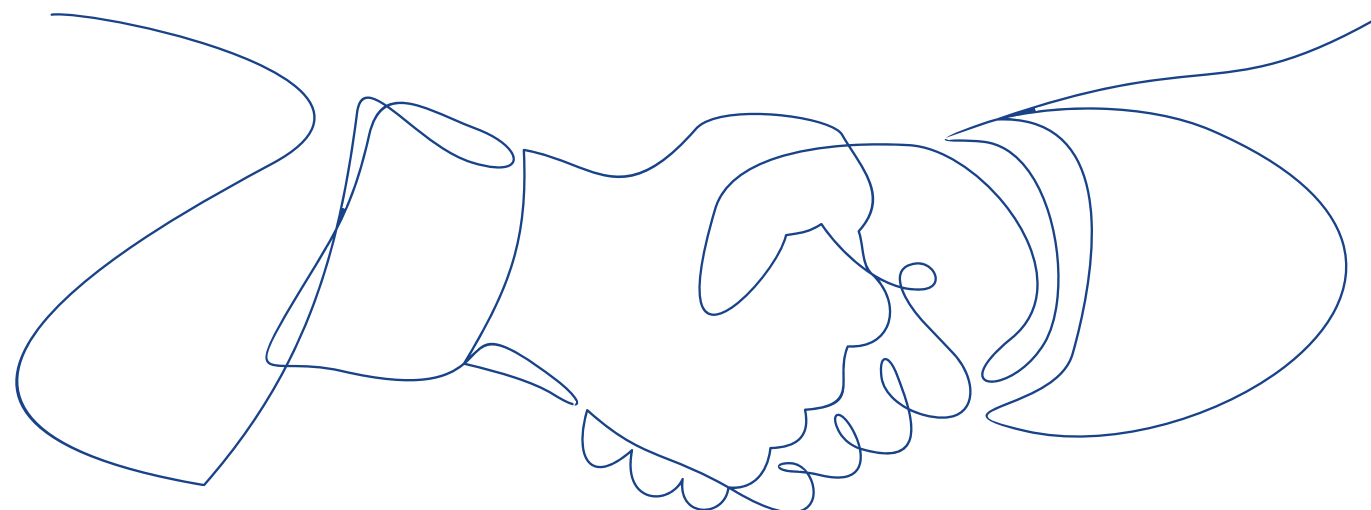
Ang mga supplier ay pinipili nang patas at strikto batay sa mga prinsipyong nakalista sa patakaran ng pag-aari. Inilalatag ng patakaran ng pag-aari ng Grupo ang mga alituntunin na nagpapamahala sa pagbili ng mga kalakal at serbisyo, na nagbibigay-diin sa transparansiya, katarungan, at pananagot ng proseso ng pag-aari at nagpapataas sa halaga at kalidad ng mga nabibiling serbisyo at produkto.

Ang mga prinsipyong ito ay dapat sundin kapag inisaalang-alang ang paggawa ng isang bagong pagbili, na sa anumang sitwasyon ay hindi dapat hindi kinakailangan, sobra-sobra, o hindi wastong naaprubahan. Ang anumang pagsasaliksik na nauugnay dito ay dapat na iniulat ayon sa mga prosedyurang pagsusumite na inilarawan sa seksyon ng **Reporting concerns** ng Kodigo.

MGA PRAKTIS NG HINDI MAKATARUNGAN SA KOMPETISYON



Ang mga direktor, pamunuan, at mga empleyado ay dapat lubos na mag-ingat pag-iwas sa pag-uusap ng sensitibong impormasyon ng Grupo tulad ng presyo at gastos sa mga kalakal kasama ang mga kalaban sa negosyo. Hindi aangkop sa Grupo ang makilahok sa anumang Anti-kompetisyon o iba pang hindi etikal na praktis tulad ng kasunduan kasama ang mga kalaban sa negosyo tungkol sa pag-aayos ng presyo, pag-aayos ng dami ng benta, paghahati ng teritoryo ng benta, pagsisingil ng magkaibang presyo sa magkatulad na mga customer, o ang pagbibigay ng mga produkto sa mas mababang halaga kaysa sa gastos nito. Sumusunod ang Grupo sa mga umiiral na batas at regulasyon sa mga bansa kung saan ito nag-ooperate, kaya't ang mga direktor, pamunuan, at mga empleyado ay dapat humingi ng tulong mula sa mga abogado o tagapagpatupad ng patakaran kung sila'y may katanungan o alinlangan.



ANTI-MONEY LAUNDERING (“AML”) AT SANKSYON



Ang money laundering ay ang pagproseso ng mga kita mula sa kriminal na gawain upang itago ang kanilang ilegal na pinagmulan. Ginagawa ito ng mga kriminal sa pamamagitan ng pagtakpan ang pinagkukunan, paglahok sa iba’t ibang transaksyon, pagbabago ng anyo, o paglipat ng pondo sa isang lugar kung saan mas kaunti itong magdudulot ng pansin. Ipinaaalaala ng UG sa kanilang mga kumpanya at mga empleyado na ipinagbabawal ang kanilang pakikilahok sa mga aktibidad ng money laundering at itinataguyod nila ang pagtuturing sa negosyo nang legal sa pamamagitan ng pagsunod sa mga naaangkop na batas ukol sa Anti-Money Laundering (AML) at pagiging maingat sa mga aktwal o posibleng aktibidad ng money laundering mula sa mga panloob o panlabas na partido.

- Isagawa ang masusing mga hakbang sa due diligence upang kilalanin ang mga pangunahing customer, external farmer, business partner, at iba pang pangunahing supplier. Ito ay nangangahulugan ng tamang mga prosedurang “Kilalanin-ang-Iyong-Kliente” (“Know-Your-Client” o KYC) at “Kilalanin-ang-Iyong-Supplier” (“Know-Your-Supplier” o KYS) na naaayon sa ating industriya, at ang mga talaan ay dapat na nasa tamang lugar upang pigilan at alamin ang mga aktibidad na may kinalaman sa money laundering

- Gawin ang masusing due diligence kung makakita ka ng anumang mga “red flags” (o mga senyales ng posibleng katiwalian) at/ o iulat ito agad sa kaugnay na departamento ng kontrol kung kinakailangan ang karagdagang tulong. Ang ilang halimbawa (hindi ito buong listahan) ay ang mga sumusunod:
 - ◊ Mga supplier na humihiling ng pagbabayad sa pangalan ng ibang ikatlong partido.
 - ◊ Pagbabayad ng mga customer/supplier na ginagawa sa labas ng normal na takbo at termino ng negosyo.
 - ◊ Mga pagbabayad na ginawa sa Grupo na may malalaking halaga ng pera o mula sa maraming mga account at pera na natanggap mula sa mga ikatlong partido na walang kaugnayan sa negosyo.
 - ◊ Mga utang/transaksyon na hindi ginawa sa ilalim ng arm’s length basis, atbp.
- Magtulungan kasama ang mga mapagkakatiwalaang partners at makiisa sa mga malinaw na transaksyon sa negosyo lamang
- Maunawaan ang pinagmulan ng mga pondo na ginamit sa mga transaksyon at iulat ang anumang di-karaniwang o kahina-hinalang Gawain
- Kapag may katanungan, makipagtulungan sa mga eksperto sa paksa para sa karagdagang payo.

Bilang isang pangkalahatang alituntunin, ang mga prutas at gulay (kalakip sa makataong prinsipyo) ay sakop ng economic sanctions. Bawat manggagawa ay dapat na masugid at mapagmatyag sa mga kaakibat na banta sa mga kalakalan na maaring maiugnay sa karagdagang parusa.

Bilang isang Grupo, layunin nating sundan ang lahat ng naaangkop na utos (o sanction) at ang mga empleyado ay dapat sumunod sa patakaran ng Grupo hinggil sa mga utos. Kung may pag-aalinlangan, ang Kagawaran ng Pagsunod o Legal ay dapat na agad na kontakin.

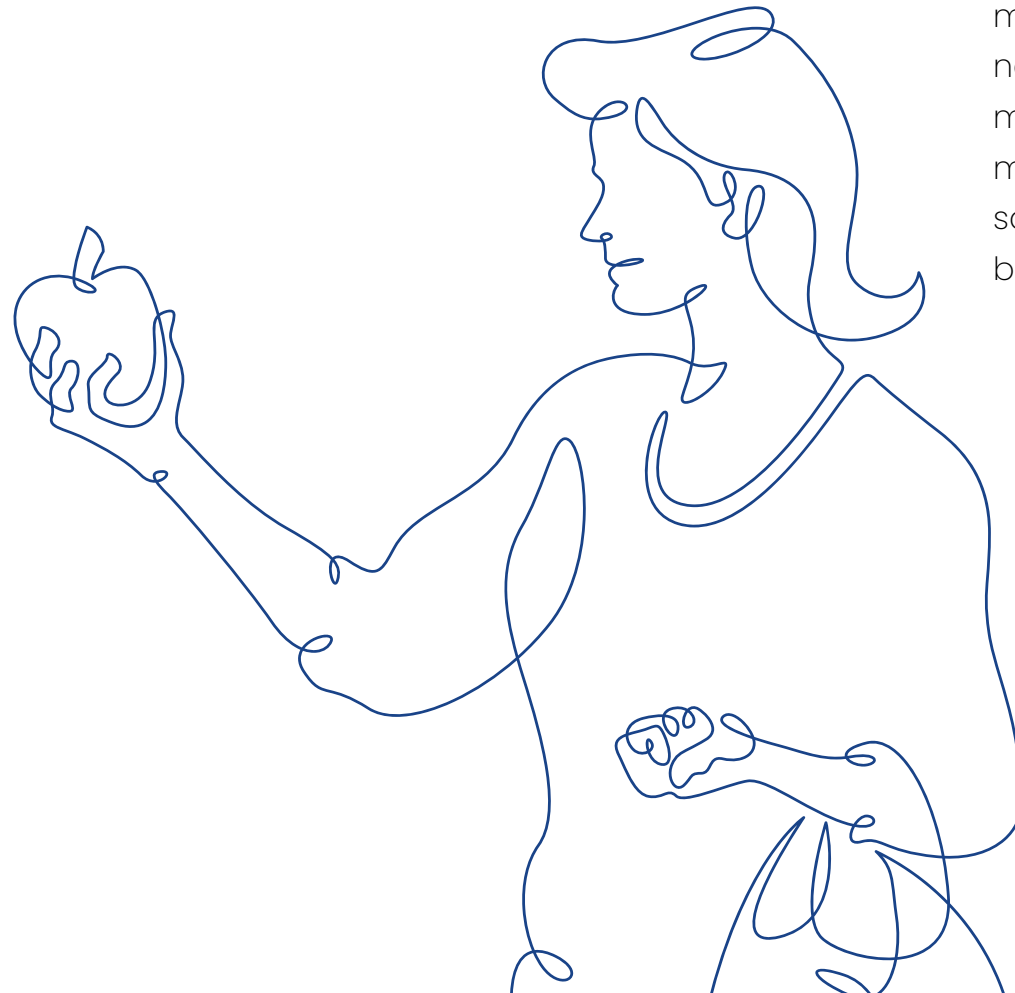
OPISYAL NA WIKA NG GRUPO



Tayo ay isang multinasyonal na Grupo na nag-papatakbo ng negosyo sa iba't ibang bansa nang may paggalang sa mga lokal na kultura at wika at nagsasagawa ng kooperasyon at transparency. Kinikilala natin ang wika na isang mahalagang kasangkapan para sa malawak na komunikasyon sa buong Grupo at sa ating mga internal at external stakeholders. Sa kontekstong ito, ang opisyal na wikang pang-negosyo ng Grupo ay Ingles. Inaasahan na ito ay gagamitin bilang bahagi ng opisyal na internal at external na komunikasyon sa negosyo, sa iba't ibang bansa, kabilang ang mga ulat sa pamamahala, mga patakaran ng Grupo, at komunikasyon sa pamamagitan ng mga digital na channel at ari-arian, tulad ng website ng Grupo.

Kinikilala naming ang wikang Ingles n maaaring maging pangalawang wika kaya't ang kanilang lubos na kasanayan sa wika ay maaaring hindi nasa itinakdang pamantayan. Bilang isang kumpanyang may paggalang sa pagkakaiba-iba ng wika

at mga kultura at upang matiyak na ang mga empleyado ay magkakaroon ng sapat na kakayahan o kasanayan sa wikang Ingles, layunin naming bigyan ng pagkakataong makilahok sa mga pagsasanay na may kinalaman sa kanilang trabaho at nangangailangan ng aktibong kolaborasyon sa loob o labas ng mga heograpikal na mga hangganan.



PAGUNOD SA MGA BATAS NA PANDAIGDIGANG KALAKALAN



Bilang karagdagan, at saanman naangkop sa kurso ng negosyo, ang mga empleyado ay inaasahang may alam sa lahat ng mga naaangkop na batas at regulasyon na nakakaapekto sa pandaigdigang kalakalan. Ito ay dapat isaalang-alang sa pagpapadala, pag-e-export o pag-i-import ng mga produkto mula sa mga supplier. Ilan sa mga batas na ito ay kinabibilangan ngunit hindi limitado sa mga batas laban sa terorismo, posibleng mga paghihigpit sa kalakalan at mga sanctions pati na rin ang mga kontrol sa pag-e-export. Kinakailangang humingi ng gabay sa anumang pagkakataon na may pag-aalinlangan kung ano ang bumubuo sa isang paglabag.

RESPONSABLENG MARKETING AT KOMUNISKASYON



Ang Marketing at Komunikasyon ay ang paraan kung paano tayo nakikipag-ugnayan sa ating mga kliyente at nagtatakda kung paano tingnan ang panlabas na imahe ng Unifrutti. Dahil sa inspirasyon ng aming pangkalahatang pangitain at values, naniniwala kami sa kapangyarihan at positibong mga resulta na nauugnay sa mga responsableng praktika sa marketing at komunikasyon.

MARKETING

Ang “Kodigo ng Marketing at Komunikasyon ng Grupo” ay naglalarawan ng mga minimum na global na pamantayan na naaangkop sa lahat ng mga aktibidad sa marketing at komunikasyon ng Unifrutti. Kasama dito ang (ngunit hindi limitado sa) branding, packaging at disenyo, pagsasaliksik at pagpapaunlad, advertising at sales, merchandising, mga partnership at lahat ng uri ng advertising sa lahat ng mga channel, maging ito ay ginawa sa loob o sa labas ng kumpanya.

Dapat laging sundan ang mga sumusunod na mga prinsipyong may kinalaman sa marketing at komunikasyon:

- Sundan ang mga alituntunin, pamantayan, at mga batas ng Unifrutti hinggil sa marketing. Ilarawan ang aming Grupo at ang mga produkto nito nang totoo, tama, at maayos, at magbigay ng kaukulang impormasyon hinggil sa teknikal na mga katangian at impormasyon tungkol sa nutrisyon kapag ito ay nauukol.

- Tiyakin na may sapat na impormasyon o madaling makukuha ito para sa aming mga kasosyo at kliyente.
- Maging mapanuri sa mga epekto sa kalikasan, sa mga aspeto tulad ng pagpapaunlad ng bagong produkto, aktibasyon sa marketing, pag-ambal, at recycling ng nilalaman.
- Laging igalang ang mga kultura, tradisyon, at iba’t ibang uri, at ilarawan ang kalayaan ng pagpili/pagsasalita at gamitin ang kagandahang-asal sa komunikasyon.
- Huwag gumamit ng mapanlinlang o di-malinaw na mga mensahe o baguhin ang komunikasyon nang paraang nagdudulot ng maling advertising.
- Huwag gamitin nang maling paraan ang mga impormasyong pang-agham o bokabularyo upang magpahiwatig ng huwad na siyentipikong bisa o natatanging benepisyo sa kalusugan.
- Huwag ikabit ang aming tatak o mga produkto sa anumang imahe, alegasyon, o karakter na maaring makasakit o makasugat sa anumang relihiyon, nasyonalidad, kultura, kasarian, lahi, oryentasyong sekswal, edad, kapansanan, o pangkat ng kababaihan.
- Huwag ikabit ang Unifrutti sa o makipagtulungan sa anumang entidad na kilala sa pag-promote ng karahasan, pang-aabuso, pornograpiya, o kontrobersiyal na asal.

EXTERNAL NA KOMUNIKASYON

Ang komunikasyon sa media, mga interesadong partido, mga investor, at mga panlabas na partido ay mahalagang kasangkapan para sa pagbuo at pagpapanatili ng koordinadong

imahe pati na rin sa pagpapalakas ng tatak ng Unifrutti sa mata ng mga mamimili at sa mga pananaw ng mga customer hinggil sa Grupo.

Ang patakaran sa External na Komunikasyon ay nagtatakda ng mga alituntunin hinggil sa paraan kung paano dapat makipag-ugnayan at magkomunikeyt ang mga opisyal na tagapagsalita, kinatawan, at empleyado sa media para sa kapakanan ng Unifrutti o makilahok sa mga pampublikong pag-uusap tungkol sa Grupo.

Ang patakaran at prinsipyong ito ay laging dapat tukuyin at dapat ipatupad sa anumang aktibidad ng external na komunikasyon. Sa pangkalahatan, laging dapat isaalang-alang ng mga empleyado at mga ehekutibo ang epekto ng kanilang mga salita sa reputasyon ng tatak, sa buong Grupo, o sa mga alyansa at mga partner ng Unifrutti.

Upang maprotektahan mula sa panganib na maaaring maganap, dapat iwasan ng mga empleyado ang pakikisangkot sa anumang komunikasyon sa mga panlabas na partido para sa kapakanan ng Grupo nang walang pahintulot; at kung pinahintulutan, ang mga paksa ay dapat nasa labas ng saklaw ng kanilang kasanayan. Gayundin, ipinagbabawal ang pagbibigay ng anumang impormasyong inaasahan tungkol sa mga pinansyal, komersyal, o operasyonal na resulta (maliban na lang kung ito ay naayon sa nauna nang napagkasunduan sa Kagawaran ng Komunikasyon o sa Sinasahalagahang Tagapagsalita na may awtoridad hinggil sa partikular na paksa sa ilalim ng diskusyon) o paglalantad ng anumang konpidensyal na impormasyon.

RESPONSABLENG MARKETING AT KOMUNIKASYON



DIGITAL AT SOCIAL MEDIA

Sa Unifrutti, hinihikayat natin ang mga miyembro ng pamilya ng Unifrutti na maging mga embahador ng ating tatak o imahe, kaya't aktibong nakilahok sa online na komunidad ng Unifrutti. Gayundin, narapat na ang lahat ng empleyado ay may kamalayan sa panganib na kaakibat ng di-tamang paggamit ng digital at social media at sa importansya sa pagprotekta sa ating reputasyon at halaga ng ating tatak sa paggamit mga angkop na media platforms.

Bilang mahalagang miyembro ng pamilya ng Unifrutti, hinihiling natin ang pagiging pamilyar at may alam sa Patakaran sa External Communication at Responsible Marketing Code ng Unifrutti; at laging gamitin ang nararapat na wika, tiyakin na inyong pinoprotektahan at hindi nilalabag ang imahe o reputasyon o anumang komersyal na relasyon sa loob sa lahat ng Rehiyon Grupo.

Hinihiling din namin sa lahat ng aming mga empleyado na huwag magbahagi ng mga usapin ng Grupo o iba pang impormasyon na hindi pampubliko. Huwag makilahok sa online na kontrobersiya, at iwasan ang anumang pag-asaalang-alang sa pag-stereotype, pangkalahatang ideya, agresibong ugali, o pagtataguyod ng anumang uri ng rasismo o diskriminasyon sa kanilang nilalaman o mga komento, sa kanilang personal at propesyonal na mga profile.



5. SUSTAINABILITY O "PAGPAPANATILI"



Bilang isang Grupo na nag-papatakbo ng negosyo sa industriya ng agrikultura, ang "Sustainability" ay isang pangunahing pinagmumulan ng "value creation" na isang mahalagang element na tagapagtaguyod ng negosyo. Samakatuwid, patuloy tayong naglalayon na magkaruon ng perspektibong pagpapanatili sa lahat ng ginagawa natin na nagbibigay-daan upang maipagpatuloy ang operasyon sa susunod pa na mga henerasyon. Inaasahan natin na ang ang mga empleyado at mga kasosyo sa negosyo na magtatrabaho ng may lubos na pagmamahal at dedikasyon. Sa pagtaguyod sa layunin ng ESG (Environment, Social, Governance) ng Grupo, ang lahat ay inaanyayahang mag-ambag sa sustainable na agrikultura upang makamit ang mga pinahahalagahan ng mga interesadong partido ng UG at para sa isang mas magandang mundo.

Ang Estratehiya ng Sustainability ng UG ay nakatuon sa mga sumusunod na haligi tulad ng itinatampok ng akronimong ESG(F) sa mga sumusunod:

- **Environment** (Kalikasan) – Maging tagapangasiwa ng kalikasan at magpanatili ng responsableng paggamit ng mga yaman at pagprotekta sa natural na kapaligiran.
- **Social** (Panlipunan) – Panatilihin ang kultura ng kaligtasan at pagkakabuklod, pati na rin ang pag-angat ng mga tao at mga komunidad.
- **Governance** (Pamamahala) – Patuloy na magsumikap para sa sadyang matatag na pagganap (pinansiyal at hindi pinansiyal) at magpalago ng iba't ibang mga lider na may isipan para sa pananatiling kaunlaran

- **Safe and Nutritious Fruit** (Ligtas at Masustansyang Prutas) – magtanim ng malusog at masustansyang prutas.

Ang Grupo ay nakikiisa rin sa mga layunin ng UN Sustainability Development Goals (SDG), na nakatuon pandaigdigang layunin para sa mas mabuting mundo. Upang suportahan ang mga layuning ito, inaasahan ng UG ang mga empleyado, mga kasosyo sa negosyo, at mga pangunahing stakeholder na gawin ang sumusunod (hindi eksklusibo):

- Sumunod sa ESG policy ng Grupo at sa mga lokal na may kaugnayan sa prosedura at patakaran ng lokal na programa ng sustainability
- Maging responsableng mamamayan at suportahan ang pangitain ng UG tungkol sa pagka-sustainable, estratehiya, mga napiling UN SDG, at mga pangunahing pangako sa estratehiya.
- Kumilos sa ilalim ng mga naaangkop na at nagbabagong batas at internasyonal na mga pamantayan tungkol sa pagprotekta sa kalikasan.
- Gamitin ang pagiging sustainable bilang "key enabler" o tagapagpapabilis ng negosyo, na nangangahulugan ng pagkakaroon ng isang sustainable mentalidad at palaging pagtutuon sa mga pagkakataon na mapabuti ang mga operasyonal na gawi sa buong supply chain; paggamit ng kalikasan bilang pangunahing instrumento sa negosyo, pagbawas ng mga negatibong epekto sa kalikasan, pag-apply ng mga prinsipyong circular economy, at patuloy na pagpapabuti para sa proteksiyon ng natural na yaman ng UG tulad ng tubig, lupa, plantasyon, at lupa.
- Sumunod sa mga prinsipyo at batas na panlipunan at mag-

ambag sa pagpapalago ng mga tao at komunidad kung saan tayo nag-ooperate.

- Pangalagaan ang kalusugan at kaligtasan at mag-ulat ng anumang kasalukuyang o potensyal na panganib.
- Patuloy na mangarap para sa isang sustainable na pagganap at mga makabago na ideya. Magkaruon ng mga pananaw na may kinalaman sa pagiging sustainable sa kanilang araw-araw na mga responsibilidad.
- Patuloy na magambag sa paglago ng malusog at masustansiyang prutas. Ilagay ang mga prinsipyong -sustainability sa mga desisyon sa negosyo.
- Suportahan ang mga kasamahan o makipagtulungan sa kanila para sa isang sustainable na agrikultura.
- Gamitin ang mga prinsipyong ESG bilang mga pangunahing tagapag-udyok sa negosyo.
- I-ulat ang anumang insidente o mga suspetsa ng hindi pagsunod sa mga prinsipyong sustainability ng UG pati na rin ang mga paglabag sa mga batas at prinsipyong pang-kalikasan at kaugnay na mga prinsipyo..

Sa pangkalahatan, ang bawat isa sa Unifruitti ay may responsibilidad na gampanan ang kanyang mga tungkulin sa isang matibay, etikal, at transparent na paraan. Ang ESG performance ng supply chain ay isang mahalagang bahagi para sa pagkakamit ng ating mga layunin at dapat isaalang-alang ng mga empleyado ang mga ESG factor sa pagganap ng kanilang mga tungkulin.

6. REPORTING CONCERNS O “PAG-UULAT NG MGA ALALAHANIN”



Ang Unifrutti ay hinihikayat ang kanyang mga empleyado na magsalita at mag-ulat ng anumang mga alalahanin o paglabag sa Code of Conduct, tulad ng insidente ng pandaraya, paglabag sa legal na obligasyon, mga paglabag sa kalusugan at kaligtasan pati na rin ang pagtatakip ng mga gayong bagay. Ang mga ulat tungkol sa mga bagay na ito ay kinokontrol nang may kumpidensiyalidad, hangga't maaari, at tayo'y naghahangad na hindi ituring na mga ulat na may pagkakatagong pagkakakilanlan para mas mainam na suportahan ang mga prosesong imbestigasyon. Ang anumang aktuwal, pag-aalinlangan o posibleng maling gawain ay dapat agad na iulat at ang hindi pag-uulat ng isang paglabag sa Kodigo ay maaaring ituring na isang paglabag sa Kodigo.

May iba't ibang paraan na maaaring gamitin ng mga empleyado para mag-ulat ng mga kaso. Sa pagpili ng paraan, dapat isaalang-alang ang kahalagahan ng paglabag o alalahanin, ang mga partido na sangkot sa insidente, at ang antas ngkaginhawaan ng tagapagsalaysay (whistleblower). Ang mga ulat ay dapat gawin nang may mabuting layunin. Hindi dapat inilalantad sa publiko ang mga paglabag/ulat maliban na lamang kung ito ay kinakailangan ng batas. Ang mga paraang ito ay kinabibilangan ng:

MANAGEMENT / PAMUNUAN

Maari kang makipag-usap tungkol sa iyong mga alalahanin o mga bagay na nag-aalala sa iyo sa pamamagitan ng pakikipag-usap sa mga taong itinutuig na kumportableng kausap. Ang taong ito ay maaring ang iyong direktor, o isa pang lider sa iyong rehiyon, o ang Regional CEO.

HUMAN RESOURCES / KAGAWARAN NG TAO

Maaari mong kontakin ang Regional HR head o ang Chief HR Officer ng Grupo.

COMPLIANCE

Maaring kang makipag-ugnayan nang direkta sa Compliance team para magtanong o magpahayag ng mga alalahanin. Ang mga patakaran ng Grupo at mga NDA ay makikita rin sa HO Compliance sharepoint. Maari mo ring kontakin ang iyong Local Compliance, Risk and Sustainability Officer o ang Group Compliance team sa pamamagitan ng email, telepono, o mag-request ng personal na miting.

WHISTLEBLOWING CHANNELS / PARAAN NG PAG-UULAT NG KATI WALIAN



Ang mga Compliance whistleblowing channels ay nagbibigay ng alternatibo at kumpidensyal na paraan para sa pag-uulat ng anumang alalahanin kung hindi ka komportable na gamitin ang alinman sa mga inilarawan sa itaas. Ang mga naiulat na usapin ay pinamamahalaan nang independyente at kumpidensyal, alinsunod sa ating Whistleblowing at iba pang nauugnay na mga patakaran.

Ang pag-uulat ay maaari ding gawin nang hindi nagpapakilala kung nais ng whistleblower na gawin ito. Maaaring gawin ang pag-uulat sa mga channel ng whistleblowing ng Business Unit o gamit ang sinuman sa mga sumusunod na channel ng whistleblowing ng Grupo:

Pasalita sa pamamagitan ng telepono o sa pamamagitan ng isang meeting sa kahilingan ng whistleblower sa pamamagitan ng pagtawag sa +357-22311575 para sa lahat ng lokasyon o sa iyong lokal na walang bayad na numero sa mga piling heograpikal na lokasyon: CHILE +56 44 205 6637 / SOUTH AFRICA 080 099 0289 / THE PHILIPPINES 63 919 170 0363

Sa pamamagitan ng posta sa "Pribado at Kumpidensyal - Kagawaran ng Compliance at Risk, UNIFRUTTI GLOBAL MANAGEMENT LLC - 9th Floor, AZ Zumurrud Street, Centro Capital Center, Abu Dhabi, United Arab Emirates

Online at <https://unifrutti.ipm.ae.starcompliance.com/#LANDING>

PAGTUGON SA MGA ETIKAL NA ALALAHANIN AT PAGPAPAYO



Maaring makipag-ugnayan sa Grupo ng Compliance, Risk, and Sustainability, Human Resources, o mga Kawani ng Lokal na Compliance, Risk, and Sustainability upang malutas ang anumang mga tanong o isyu na itinaas ng mga empleyado, Halimbawa:

- Kung kailangan mo ng patnubay hinggil sa implementasyon at pagsunod sa mga naaangkop na batas at regulasyon (tulad ng mga batas laban sa labanang pangangalakal, mga batas ukol sa pandaigdigang kalakalan, mga batas laban sa katiwalian, mga regulasyon sa kalikasan, at iba pa) at sa Kodigo ng Pag-uugali.
- Kung kailangan mo ng patnubay kung ang partikular na mga aksyon ay nagdudulot ng alitan ng interes.
- Kung kailangan mo ng patnubay hinggil sa tamang pangangalaga ng mga korporasyon na rekord at dokumentasyon.
- Kung kailangan mo ng patnubay ukol sa wastong paggamit ng mga yaman ng negosyo ng Grupo.
- Kung kinakailangan ang mga paliwanag hinggil sa mga isyu ng suhulan, mga regalo, at pag-aanyaya.



7. IMPLEMENTASYON NG CODE OF CONDUCT

Ang Grupo at ang Business Unit HR Teams, kasama ang mga CEO, ay may responsibilidad na tiyakin na ang Code of Conduct ay ipinatutupad sa lokal na antas at na ang lahat ng mga empleyado ng Grupong ito ay pumipirma dito at nagpapakita ng pagtanggap taun-taon. Ang mga rekord ay inililista sa lokal na yunit at maaring tingnan para sa mga pagsusuri mula sa loob o labas ng organisasyon kung kinakailangan.

Ang mga ipinatutupad na kontrol at ang kanilang pagiging epektibo sa sa pagbawas sa antas o lebel sa mga kalakip na panganib sa hindi pagsunod sa Code of Conduct ay patuloy na suriin sa pamamagitan ng internal audit.



8. RESIBO NG PAGTANGGAP AT PAGTITIWALA

Ang Grupong ito ay nagbibigay ng mga kaayusan sa organisasyon at sapat na pagsasanay upang ang Code na ito ay maayos na maunawaan at tamang maipahayag ng mga empleyado nito. Narito ang isang halimbawa ng ganitong pagkilala:

Ako ay nagbasa at naintidihan ang mga probisyon ng Code of Conduct na ibinigay sa akin ng Unifrutti International Holdings Ltd, at ako ay susunod sa lahat ng mga probisyong naaangkop sa aking posisyon sa trabaho.

Patuloy kong nilalayon na sumunod sa mga patakaran, values, at pamantayang etikal ng Grupo at matutunan at ilapat ang mga regulasyon ng pamantayan at pinakamahusay na kagawian na nauugnay sa pagtupad ng aking mga tungkulin.

Nauunawaan ko na ang paglabag sa mga probisyon ng Code of Conduct ay maaaring magresulta sa aksyong disiplinado laban sa akin, depende sa kalubhaan ng ginawang paglabag.

Kinikilala ko na ang pagsang-ayon sa Code of Conduct ay hindi nangangahulugan ng kontrata sa empleyo, o ng anumang mga karapatan o benepisyo ng pagkakatrabaho.

Naiintindihan at sumasang-ayon ako na ang anumang mga tanong na may kaugnayan sa mga bagay na tinukoy sa loob ng Code ay tatalakayin sa lalong madaling panahon kasama ang tamang indibidwal o departamento

agreement to the Code of Conduct does not constitute in and of itself an employment contract, nor does it confer any rights or benefits of employment.

Signature:

Print name:

Title:

Group company:

Date:



