

R Real Sweet Melons, LLC

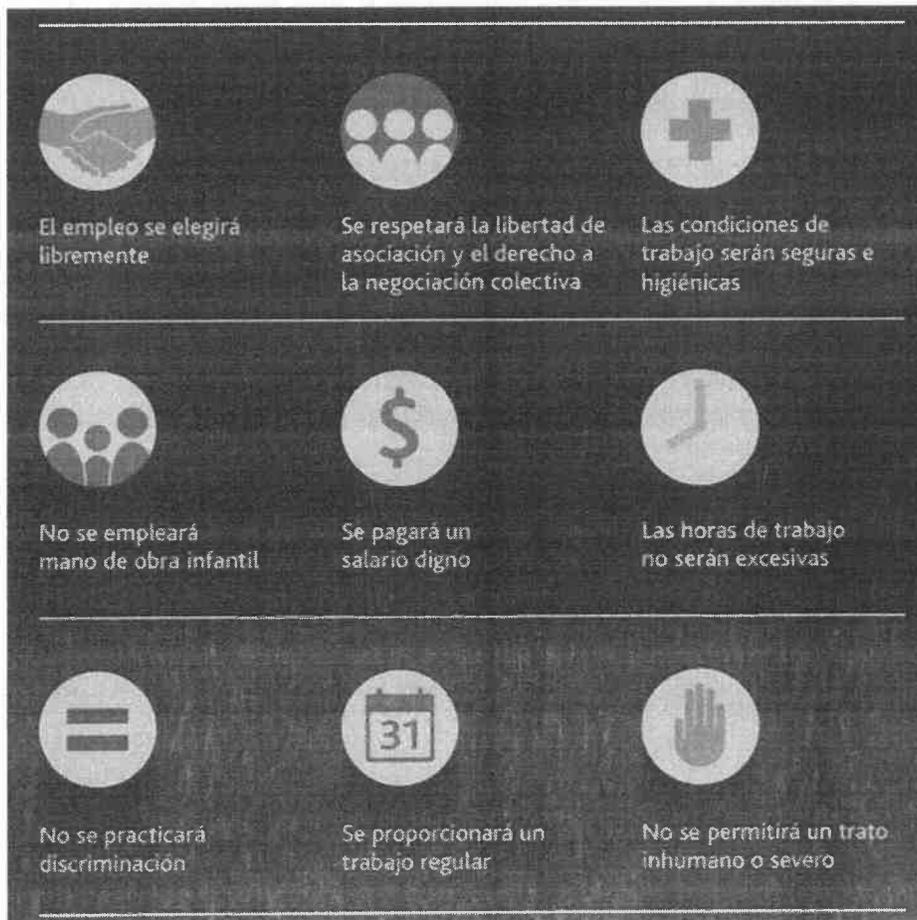
Código de Conducta para Proveedores y Trabajadores

I. OBJETO

R Real Sweet Melons, LLC se compromete a proteger los derechos laborales y la seguridad de las personas que producen, procesan o cosechan los productos que vende, al tiempo que reconoce y respeta las diferencias culturales y legales que se encuentran en todo el mundo. Con estos fines, R Real Sweet Melons, LLC espera que sus Proveedores e Instalaciones cumplan, como mínimo, con todas las leyes y regulaciones laborales, de empleo, de salud y seguridad, y ambientales aplicables del país donde se produce el Producto. En ausencia de Leyes y Regulaciones Aplicables, se espera que los Proveedores e Instalaciones cumplan con los requisitos establecidos en este Código de Conducta para Proveedores. Además, R Real Sweet Melons, LLC alienta a sus proveedores a trabajar para lograr objetivos más allá de ellos.

A través de este enfoque, R Real Sweet Melons, LLC cree que se producirán protecciones y mejoras prácticas y realistas para los empleados. El Código de Conducta para Proveedores de R Real Sweet Melons, LLC se aplica a todos los Proveedores que proporcionan Productos a R Real Sweet Melons, LLC R Real Sweet Melons, LLC buscará utilizar Proveedores que compartan su compromiso. R Real Sweet Melons, LLC realizará, o ha realizado en su nombre, auditorías de las instalaciones de producción y las prácticas comerciales con el fin de monitorear el compromiso de los Proveedores con el Código. R Real Sweet Melons, LLC también se reserva el derecho de terminar la relación con cualquier Proveedor y/o Instalación que no cumpla con este Código.

El contenido de este Código de Conducta se basa en el Código Base de la Iniciativa de Comercio Ético (ETI) en un esfuerzo por influir en las empresas para que actúen de manera responsable y promuevan el trabajo decente. El Código Base de la ETI abarca los siguientes principios:



R Real Sweet Melons, LLC
Código de Conducta para Proveedores y Trabajadores

Este Código de Conducta del Proveedor puede ser modificado por R Real Sweet Melons, LLC de vez en cuando; su aplicación y/o interpretación recae únicamente en R Real Sweet Melons, LLC y no confiere ni crea ningún derecho a favor de ninguna parte que no sea R Real Sweet Melons, LLC

II. PROVEEDORES, INSTALACIONES, SUBCONTRATISTAS Y TRABAJADORES A DOMICILIO

- El Proveedor es responsable de garantizar el cumplimiento del Código de Conducta para Proveedores de R Real Sweet Melons, LLC en toda la cadena de suministro de Productos Agrícolas.
- Todas las instalaciones dedicadas a la producción de productos vendidos a R Real Sweet Melons, LLC deben ser divulgadas y aprobadas por R Real Sweet Melons, LLC. El no hacerlo se considera subcontratación no autorizada.
- El Establecimiento solo empleará o contratará prácticas de trabajo en casa consistentes con las Leyes y Regulaciones Aplicables.
- La Instalación mantendrá una lista de todas las entidades, incluidos los Subcontratistas y los Trabajadores a Domicilio, que producen o proporcionan materiales o servicios que se incorporan a la fabricación, procesamiento, cosecha o producción de Productos vendidos a R Real Sweet Melons, LLC

III. DOCUMENTACIÓN

- La documentación necesaria para verificar el cumplimiento del Código de Conducta para Proveedores de R Real Sweet Melons, LLC y de todas las Leyes y Regulaciones Aplicables se mantienen, y se ponen a disposición a solicitud de R Real Sweet Melons, LLC. Este requisito también se aplica a cualquier agencia de empleo de terceros utilizada por la Instalación. La documentación incluye, entre otros, licencias, permisos, certificaciones, políticas y procedimientos, y registros de empleados e instalaciones.

IV. TRABAJO INFANTIL Y JÓVENES TRABAJADORES (ETI 4)

- No habrá nuevas contrataciones de mano de obra infantil (ETI 4.1).
- Todos los empleados tienen al menos la edad legal establecida por la ley local. Si la ley local no establece una edad mínima, los empleados deben tener al menos catorce (14) años. Se mantiene documentación oficial y verificable de la fecha de nacimiento de cada Empleado, o un medio legalmente reconocible para confirmar la edad de cada Empleado.
- Se permite el uso de programas legítimos de aprendizaje en el lugar de trabajo, que cumplan con las leyes y regulaciones aplicables (ETI 4.2).
- Los empleados menores de dieciocho (18) años no realizarán trabajos peligrosos que puedan poner en peligro su salud, seguridad o moral. El trabajo peligroso incluye, pero no se limita a: trabajo en alturas peligrosas o en espacios confinados; trabajar con sustancias peligrosas, maquinaria, equipo y/o herramientas peligrosas; trabajos que impliquen la manipulación o el transporte manual de cargas pesadas; y el trabajo nocturno (ETI 4.3).
- Los empleados menores de dieciocho (18) años no podrán trabajar de noche (ETI 4.3)
- Estas políticas y procedimientos se ajustarán a las disposiciones de las normas pertinentes de la OIT (IET 4.4).

R Real Sweet Melons, LLC
Código de Conducta para Proveedores y Trabajadores

V. TRABAJO FORZADO, EN CONDICIONES DE SERVIDUMBRE, SERVIDUMBRE, ESCLAVO Y CARCELARIO, Y TRATA DE PERSONAS

- No hay trabajo penitenciario forzado, en condiciones de servidumbre o involuntario (ETI 1.1).
- Todos los empleados trabajarán de forma voluntaria y no estarán sujetos a ninguna explotación, como el trabajo forzado, en condiciones de servidumbre y por contrato, o la explotación sexual. Los empleados no estarán sujetos a ninguna forma de coerción, fraude, engaño o cesión del control de su persona a otro con el propósito de dicha explotación.
- Los empleados no estarán obligados a trabajar horas extras o completar cuotas de producción que resulten en una violación de los requisitos legales de horas de trabajo. Los empleados mantendrán la posesión o el control de la identidad personal y los documentos de viaje. No se restringirá la libertad de movimiento de los empleados, ni se impedirá a los empleados que terminen su relación laboral. Los salarios no serán retenidos excepto según lo dispuesto por la ley.
- El Proveedor y la Instalación solo utilizarán agencias de empleo legalmente reconocidas con una licencia vigente y se asegurarán de que la contratación de Empleados, ya sea directa o indirectamente, cumpla con las Leyes y Regulaciones Aplicables. Los empleados no pagarán honorarios u otros pagos al empleador o agente con el propósito de ser contratados o como condición de empleo. Dichas tarifas no se deducen ni se retienen de los salarios ni se transfieren a los Empleados.
- El uso de mano de obra carcelaria o de convictos debe ser coherente con las leyes del lugar donde se fabrica el producto y con las leyes del lugar donde se importa.
- Los trabajadores no están obligados a presentar "depósitos" o sus documentos de identidad a su empleador (ETI 1.2).
- Los trabajadores son libres de dejar a su empleador después de un aviso razonable dentro de los límites de sus contratos (por ejemplo, los trabajadores H2A deben seguir las reglas y regulaciones de sus programas de visas) (ETI 1.2).

R Real Sweet Melons, LLC
Código de Conducta para Proveedores y Trabajadores

VI. ABUSO, ACOSO Y MEDIDAS DISCIPLINARIAS (ETI 9)

- Todos los empleados son tratados con dignidad y respeto. Se mantiene el abuso físico, sexual, verbal o mental, coerción o amenazas, castigos corporales o cualquier forma de acoso durante la contratación o políticas y procedimientos disciplinarios escritos y registros de acciones disciplinarias para todos los Empleados. Se prohíben las medidas disciplinarias ilegales o excesivas o las multas monetarias.
- Se prohíben las prácticas de seguridad abusivas, como el cacheo y la retirada de ropa del sexo opuesto
- El acoso o la discriminación ilegales e inapropiados pueden incluir, entre otros:
 - Hacer comentarios no deseados sobre la ropa, el cuerpo o la vida personal de una persona.
 - Contacto físico ofensivo o abusivo
 - Uso de apodos ofensivos o términos cariñosos
 - Bromas ofensivas o insinuaciones no deseadas
 - Cualquier sugerencia de que las actividades sexuales, la raza, el sexo, la religión, el origen nacional, la edad, la discapacidad u otra clasificación protegida podrían afectar la capacidad de un empleado para mantener su trabajo, recibir un ascenso o influir de otro modo en las condiciones de trabajo.
 - Mostrar objetos o imágenes ofensivas
 - Otras conductas que creen un ambiente que pueda ser considerado por otros como ofensivo o abusivo.
- El acoso sexual se define como cualquier tipo de conducta de orientación sexual, ya sea intencional o no, que no sea deseada y tenga el propósito o efecto de crear un ambiente de trabajo hostil, ofensivo o coercitivo. A continuación se muestra una lista no exhaustiva de ejemplos de conductas que, además de las enumeradas anteriormente, pueden constituir acoso sexual.
 - Bromas sexuales, lenguaje, epítetos, insinuaciones o proposiciones no deseadas.
 - Abuso escrito u oral de naturaleza sexual, palabras sexualmente degradantes o vulgares para describir a un individuo.
 - La exhibición de objetos, fotografías, carteles o cartones sexualmente sugerentes.
 - Comentarios no deseados sobre el cuerpo de una persona.
 - Hacer preguntas sobre la conducta sexual.
 - Tocar, lascivo, silbar, rozar el cuerpo o comentarios o gestos inoportunos, insultantes u obscenos.
 - Exigir favores sexuales a cambio de reseñas favorables, asignaciones, ascensos o empleo continuo o promesas de los mismos.
- Todos los miembros de la gerencia son responsables de crear y preservar un ambiente libre de discriminación y acoso, sexual o de otro tipo. Asimismo, los empleados son responsables de respetar los derechos de sus compañeros de trabajo y del equipo directivo.

R Real Sweet Melons, LLC
Código de Conducta para Proveedores y Trabajadores

VII. GESTIÓN LABORAL Y DEL EMPLEO (ETI 5)

El Proveedor y la Instalación cumplirán con todas las Leyes y Regulaciones Aplicables, incluidas, entre otras, las que abordan: salarios; horas de trabajo; prácticas discriminatorias de contratación y empleo; Derecho de los trabajadores a asociarse libremente; y el uso de trabajadores extranjeros contratados o migrantes. Cuando no esté cubierto por las Leyes y Regulaciones Aplicables, se requiere el cumplimiento de lo siguiente:

A. Condiciones de empleo (ETI 8)

- En la medida de lo posible, el trabajo realizado debe basarse en una relación laboral reconocida y establecida en la legislación y la práctica nacionales (IET 8.1).
- Las obligaciones contraídas con los empleados en virtud de las leyes y reglamentos laborales o de seguridad social que se derivan de la relación laboral regular no pueden eludirse mediante el uso de acuerdos de contratación, subcontratación o trabajo a domicilio únicamente laborales, o mediante planes de aprendizaje en los que no hay una intención real de impartir habilidades o proporcionar un empleo regular, ni se evitará ninguna de estas obligaciones mediante el uso excesivo de contratos de trabajo de duración determinada (IET 8.2).
- El empleo directo por parte de R Real Sweet Melons, LLC es a voluntad, lo que significa que no existe un derecho contractual a términos y condiciones de empleo fijos garantizados. El empleo no es por un tiempo específico y puede ser terminado a voluntad por R Real Sweet Melons, LLC o el empleado. Los trabajadores H2A están exentos de esta declaración.
- Las pruebas de embarazo o VIH, o el control de la natalidad, no son necesarios como condición para el empleo.
- Se verifica el estatus legal de los empleados. Solo se contratan empleados con una autorización de trabajo válida emitida por una autoridad legal correspondiente.
- Los despidos de los empleados cumplen plenamente con la ley y se conservan copias de los registros de despidos.
- Se verifica la documentación de edad de los empleados y, cuando la ley lo permita, se conservan copias de dichos documentos para cada empleado.

B. Salarios y beneficios

- Los salarios y beneficios pagados por una semana laboral estándar cumplen, como mínimo, con los estándares legales nacionales o los estándares de referencia de la industria, lo que sea más alto. En cualquier caso, los salarios siempre deben ser suficientes para satisfacer las necesidades básicas y proporcionar algunos ingresos discrecionales (IET 5.1).
- A los empleados se les paga por lo menos el salario mínimo legal y las horas extras por las horas trabajadas, excepto según lo dispuesto en las exenciones agrícolas legales.
- Los salarios se pagan al menos una vez al mes. Los salarios se pagan directamente al Empleado o, si el Empleado ha acordado lo contrario, se pagan directamente en una cuenta controlada por el Empleado. Se proporciona un comprobante de salarios detallado para todos los empleados, que, como mínimo, incluirá el período de pago, los salarios devengados por el período de pago, la tasa de pago, las horas regulares y extras trabajadas, las deducciones y los beneficios.
- Todos los trabajadores reciben información escrita y comprensible sobre sus condiciones de empleo con respecto a los salarios antes de que comiencen a trabajar y sobre los detalles de sus salarios para el período de pago en cuestión cada vez que se les paga (IET 5.2).
- No se admitirán deducciones del salario como medida disciplinaria, ni se admitirán deducciones del salario que no estén previstas por la legislación nacional sin la autorización expresa del trabajador interesado. Se registran todas las medidas disciplinarias. (IET 5.3)
- A menos que lo exija la ley, no debe haber otras deducciones de los salarios, excepto los préstamos escritos que son aprobados previamente por la gerencia y el trabajador.

R Real Sweet Melons, LLC
Código de Conducta para Proveedores y Trabajadores

- A los empleados se les proporcionan todos los beneficios exigidos por la ley, incluido el Seguro Social.
- Se mantienen registros precisos de nómina y producción. Gestión de alertas de cualquier discrepancia para que pueda ser abordada.

C. Horas de trabajo regulares y horas extraordinarias (ETI 6)

- Las horas de trabajo cumplen con las leyes nacionales (ETI 6.1).
- Las horas de trabajo de los empleados no deben exceder las 60 horas por semana de 7 días (ETI 6.2 y 6.5). Las excepciones a este requisito deben ser de conformidad con la ley y solo debido a circunstancias excepcionales, como el trabajo de naturaleza continua o en caso de emergencia.
- Esta es una instalación agrícola que no califica para el pago de horas extras bajo la Ley de Normas Laborales Justas (FLSA) (ETI 6.3 y 6.5).
- Debido a la naturaleza estacional de los productos, se espera que duren más de 40 horas por semana.
- Se proporciona al menos un día libre en una semana laboral de siete días (ETI 6.6). Las excepciones a este requisito deben ser de conformidad con la ley y solo debido a circunstancias excepcionales, como el trabajo de naturaleza continua o en caso de emergencia.
- No se permite el trabajo fuera del horario laboral o el trabajo llevado a casa.

D. Discriminación (ETI 7)

- No se permitirá la discriminación en las prácticas de contratación y empleo por motivos de raza, color, religión, género, edad, origen nacional, social o étnico, maternidad, orientación sexual, opinión política, discapacidad o cualquier otra condición o característica personal.
- No se requerirán pruebas médicas para los empleados que puedan usarse para discriminar en la contratación o las prácticas de empleo.

E. Libertad Sindical y Negociación Colectiva (IET 2)

- Los empleados que deseen afiliarse o no a sindicatos y negociar colectivamente no serán objeto de interferencias, penalizaciones ni represalias. Los empleados no serán discriminados en función de dichas asociaciones (ETI 2.1).
- R Real Sweet Melons, LLC tiene una actitud abierta hacia las actividades de los sindicatos y sus actividades organizativas, aunque actualmente no hay un sindicato afiliado a los trabajadores (ETI 2.2).
- Los representantes de los trabajadores no son discriminados y tienen acceso a desempeñar sus funciones representativas en el lugar de trabajo (ETI 2.3).
- En el caso de que el derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva se vea restringido por la ley, R Real Sweet Melons, LLC facilitaría, y no obstaculizaría, el desarrollo de medios paralelos para la asociación y la negociación independientes y libres (ETI 2.4).

F. Empleados Extranjeros o Migrantes (ETI 8)

- Los empleados extranjeros o migrantes deberán: a) estar empleados en pleno cumplimiento de las leyes del país anfitrión, incluidas las leyes laborales, laborales y de inmigración; y b) no ser objeto de amenazas de terminación o deportación.

R Real Sweet Melons, LLC
Código de Conducta para Proveedores y Trabajadores

G. Mecanismo de reclamación

- En caso de que algún empleado experimente algún acoso relacionado con el trabajo o crea que ha sido tratado de manera ilegal y discriminatoria, o que ha habido cualquier otra violación de la política anterior, el empleado debe informar de inmediato el incidente, preferiblemente por escrito, a su supervisor. Si algún empleado prefiere no discutir el asunto con su supervisor, el empleado debe informar el incidente directamente a alguien de la gerencia. Si se presenta una queja, R Real Sweet Melons, LLC investigará dentro de un tiempo razonable y tomará las medidas apropiadas. La queja y la investigación resultante se mantendrán confidenciales en la mayor medida posible, pero ciertas personas deberán estar al tanto de la situación para que la empresa investigue a fondo y tome las medidas adecuadas. Los empleados también deben utilizar este procedimiento con respecto a la percepción de acoso o discriminación relacionada con el trabajo por parte de personas que no son empleados, incluidos clientes, contratistas independientes o proveedores.
- R Real Sweet Melons, LLC prohíbe cualquier forma de represalia contra cualquier empleado por presentar una queja de buena fe bajo esta política o por ayudar en la investigación de una queja.
- Cualquier empleado que haya violado esta política estará sujeto a medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido.

H. Las razones para el alta pueden incluir, pero no se limitan a:

- Falsificar u ocultar información en la solicitud de empleo que afectó o habría afectado la decisión de R Real Sweet Melons, LLC de contratarlo (esta conducta resultará en su despido inmediato);
- Falsificar u ocultar información en otros registros de personal, incluidos cuestionarios de personal, evaluaciones de desempeño o cualquier otro registro;
- Rendimiento en el trabajo por debajo de un nivel aceptable para R Real Sweet Melons, LLC o el incumplimiento de las tareas asignadas;
- No completar los registros de tiempo requeridos o falsificación de dichos registros de tiempo;
- Insubordinación;
- Negarse a trabajar horas extras razonables;
- Negligencia en el desempeño de las funciones que puedan causar o causar lesiones personales o daños a la propiedad;
- Pelear, discutir o intentar herir a otra persona;
- Destruir o dañar intencionalmente la propiedad personal de otra persona, incluida la propiedad de R Real Sweet Melons, LLC;
- Violación de la confidencialidad
- Usar o parecer usar para beneficio personal cualquier información obtenida en el trabajo, que no esté fácilmente disponible para el público en general o divulgar dicha información que dañe los intereses de R Real Sweet Melons, LLC o sus clientes o proveedores;
- Colocarse en una posición en la que los intereses personales y los de R Real Sweet Melons, LLC están o parecen estar en conflicto o podrían interferir con la capacidad del empleado para realizar el trabajo lo mejor posible;
- Usar la propiedad o los servicios de R Real Sweet Melons, LLC para beneficio personal o tomar, eliminar o desechar el material, los suministros o el equipo de R Real Sweet Melons, LLC sin la debida autorización;
- Juegos de azar en cualquier forma en la propiedad de R Real Sweet Melons, LLC;
- Deshonestidad;
- Robo;

R Real Sweet Melons, LLC
Código de Conducta para Proveedores y Trabajadores

- La posesión, uso, venta o estar bajo la influencia de drogas u otras sustancias controladas o bebidas alcohólicas durante las horas de trabajo o en las instalaciones de R Real Sweet Melons, LLC en cualquier momento en violación de las políticas de R Real Sweet Melons, LLC.
- Portar o poseer armas de fuego o armas en la propiedad de R Real Sweet Melons, LLC ;
- Tardanzas excesivas o ausentismo, ya sea justificado o injustificado;
- Ausencia no autorizada del trabajo sin previo aviso; y
- Participar en comportamientos discriminatorios o abusivos, incluido el acoso sexual. A la entera discreción de la gerencia, se le puede pedir al empleado que se vaya inmediatamente o se le puede dar un período de preaviso.

VIII. SALUD, SEGURIDAD Y VIVIENDA DE LOS EMPLEADOS (ETI 3)

Se proporciona un entorno de trabajo seguro e higiénico para todos los trabajadores, teniendo en cuenta los conocimientos predominantes de la industria y de los riesgos específicos. Se adoptan las medidas adecuadas para prevenir los accidentes y los daños a la salud que surjan del trabajo, estén asociados a él o se produzcan en el curso del mismo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonablemente posible, las causas de los riesgos inherentes al entorno de trabajo (IET 3.1).

El Comité de Seguridad Alimentaria es responsable de garantizar la salud y la seguridad de los trabajadores (ETI 3.5).

El Proveedor y la Instalación cumplirán con todas las Leyes y Regulaciones Aplicables, incluidas, entre otras, las que abordan la salud y la seguridad de los Empleados. Cuando no esté cubierto por las Leyes y Regulaciones Aplicables, se requiere el cumplimiento de lo siguiente:

A. Educación en Salud y Seguridad (ETI 3.2)

- Los empleados reciben información escrita sobre salud y seguridad, y un buen mantenimiento sanitario. Los avisos de salud y seguridad se publican y actualizan periódicamente. Toda la información de salud y seguridad está en uno o varios idiomas que todos los empleados entienden.
- Los empleados que trabajan o están expuestos a productos químicos y materiales peligrosos reciben capacitación sobre el manejo, el almacenamiento y la eliminación seguros de estos materiales.
- Los empleados que trabajan con equipos peligrosos reciben capacitación sobre operación y manejo seguros. Se proporcionan señales de seguridad y manuales para todos los equipos peligrosos.
- Los empleados reciben capacitación sobre los procedimientos de evacuación en caso de emergencia.

B. Seguridad contra incendios y evacuación de emergencia

- Las salidas de emergencia están claramente marcadas, libres de obstrucciones, desbloqueadas y provistas de señales comprensibles para todos los empleados.
- Las rutas de salida de emergencia están claramente marcadas con el sentido de la marcha, libres de obstrucciones y bien iluminadas en todo momento. Las vías de salida de emergencia conducirán a una zona de reunión segura. El área de montaje no debe estar ubicada cerca del almacenamiento de productos químicos y/o materiales y equipos peligrosos.
- Los extintores de incendios están ubicados cerca del almacenamiento de productos químicos y materiales peligrosos y a lo largo de las rutas de salida de emergencia. Los extintores de incendios son adecuados para el tipo de producción, están claramente marcados, están libres de obstrucciones y deben ser inspeccionados mensualmente.

R Real Sweet Melons, LLC
Código de Conducta para Proveedores y Trabajadores

- Las alarmas de emergencia están claramente marcadas, libres de obstrucciones y fáciles de detectar en áreas con altos niveles de ruido.
- Se proporcionan planos de parcelas de evacuación en las áreas de empleados y a lo largo de las rutas de salida de emergencia.
- Los simulacros de incendio y otros simulacros de evacuación de emergencia se llevan a cabo cada doce (12) meses para todos los empleados de cada turno. Las evacuaciones de emergencia son monitoreadas por empleados capacitados.

C. Seguridad eléctrica

- Los paneles eléctricos, el cableado y los tomacorrientes se inspeccionan al menos una vez al mes y no deben dañarse, exponerse ni representar un peligro de tropiezo.

D. Primeros auxilios y atención de emergencia (ETI 3.2)

Miembros del Comité de Inocuidad de los Alimentos	Información de contacto
Santiago Reyes	863-674-0601
Rosa Martínez	239-265-1229
Organización	Información de contacto
Emergencia local	9-1-1
Departamento de Policía de LaBelle	863-674-0406
Departamento del Sheriff del Condado de Hendry	863-674-0406
Departamento de Bomberos de LaBelle	863-675-1537
Departamento de Salud del Condado de Hendry	863-674-4041
Control de Envenenamiento	1-800-222-1222
Línea directa de 24 horas de la sede del FBI	(202) 324-3000
Teléfono que no es de emergencia de la FDA #	855-202-9780
Teléfono de emergencia de la FDA las 24 horas #	1-866-300-4374 o 301-796-8240
Reporte de Emergencias/Enfermedades	800-392-0272

-1-1

R Real Sweet Melons, LLC
Código de Conducta para Proveedores y Trabajadores

- Se adoptan procedimientos y se toman medidas para prevenir accidentes, lesiones y la propagación de enfermedades.
- Al menos un personal de primeros auxilios capacitado está disponible en cada turno. En caso de lesiones graves, los empleados recibirán tratamiento médico en el centro médico más cercano. Estos servicios se proporcionan sin costo alguno para los Empleados, a menos que la cobertura de seguro médico de dichos Empleados, si la hubiera, disponga lo contrario
- Si la persona lesionada es:
 - **Si no está consciente o ambulatorio**, marque el 911 para pedir una ambulancia.
 - **Consciente y ambulatorio**, organice el transporte en automóvil o ambulancia al hospital o al consultorio del médico, según lo desee la persona lesionada.
- Los empleados tienen acceso a ubicaciones completamente abastecidas y claramente marcadas de suministros médicos de primeros auxilios. Los botiquines de primeros auxilios contienen al menos los siguientes materiales:
 - Almohadillas de gasa envueltas individualmente (3" x 3" o más grandes)
 - Almohadillas de gasa grandes que se pueden plegar a un tamaño aproximado de 8" x 10" o equivalente
 - Vendas adhesivas
 - Vendaje de rodillo de gasa de al menos 2" de ancho, o equivalente
 - Agente limpiador de heridas, como toallitas húmedas y selladas, o agua y jabón (no es necesario cuando se dispone de agua corriente)
 - Guantes
- El lavado se proporciona en las condiciones de trabajo adecuadas.
- Todos los empleados recibirán las pruebas médicas requeridas por ley relacionadas con su ocupación específica.
- Se mantienen registros de accidentes y lesiones de los empleados, incluidos registros de investigaciones y acciones correctivas y preventivas.
- **En caso de incendio**, llame al 911 y dé la ubicación exacta del incendio. Evacúe a los ocupantes del edificio. Siga los procedimientos de evacuación del edificio a continuación. Envíe a alguien fuera del edificio para dirigir a los bomberos a la escena. Para incendios pequeños, use el extintor de incendios apropiado más cercano. No use agua en fuegos eléctricos.
- **Evacuación de edificios**
 - Cuando se le alerte de un incendio, camine hasta la salida más cercana. Esté atento a las salidas alternativas del edificio. Antes de salir de la estación de trabajo, lleve sus objetos de valor personales y guarde bajo llave cualquier material o documento de valor. Sin embargo, no ponga en peligro la vida con la demora. Ayudar a las personas no ambulatorias a salir del edificio.
 - En un fuego real, palpa cada puerta antes de abrirla. Si se siente caliente, use una salida alternativa. Si queda atrapado en el humo, manténgalo bajo donde el aire sea mejor. Respira brevemente por la nariz
 - Cuando esté fuera del edificio, no bloquee las puertas o entradas de vehículos. Manténgase a un mínimo de 100 pies del edificio. No regrese al edificio hasta que el personal a cargo se lo indique.

E. Ventilación e iluminación (ETI 3.1)

- Se proporcionan áreas de trabajo debidamente ventiladas, especialmente en todas las áreas donde se pinta, laca, rocía o lija o donde se utilizan productos químicos o materiales peligrosos. En ambientes calurosos, se proporcionan suficientes ventiladores, y en ambientes fríos, se proporciona suficiente calefacción sin riesgo para la seguridad de los empleados.
- Se proporciona una iluminación adecuada en el espacio de trabajo para todos los empleados.

R Real Sweet Melons, LLC
Código de Conducta para Proveedores y Trabajadores

F. Uniformes y equipos de protección personal (ETI 3.1)

- No se requieren uniformes
- El equipo de protección personal, si es necesario, se proporciona sin costo para el Empleado para brindar protección al cuerpo contra la exposición a productos químicos, temperaturas extremas y lesiones por objetos afilados.
 - i. Protección para los pies: se debe usar calzado adecuado que sea eficaz para prevenir o limitar lesiones cuando los empleados estén expuestos a condiciones que puedan causar lesiones en los pies. Como regla general, se deben usar zapatos de tacón bajo y punta cerrada donde exista la probabilidad de exposición a productos químicos derramados.
 - ii. Protección ocular - Use protección ocular adecuada donde los peligros de protección ocular sean evidentes. Familiarícese con el tratamiento adecuado de primeros auxilios para las lesiones oculares y busque atención médica si hay una lesión ocular. Las partículas de rocas, tierra, material de cultivo u otros objetos extraños lanzados por el equipo agrícola que corta o muele pueden causar lesiones oculares inesperadas al operador o al transeúnte. Mantener la maquinaria debidamente protegida. Manténgase alejado de la vía de descarga. Es más probable que ocurran lesiones oculares cuando se realiza el mantenimiento de equipos agrícolas que cuando se operan. Las herramientas manuales simples pueden causar lesiones oculares graves. Use protección ocular de resistencia industrial cuando use herramientas manuales.
 - iii. Protección de las manos: los guantes brindan protección para las manos y los brazos contra los productos químicos, las temperaturas extremas y la abrasión. Los guantes no deben ser usados por ninguna persona cuyas manos estén expuestas a partes móviles en las que puedan quedar atrapadas.
 - iv. Respiradores: los respiradores están diseñados para protegerlos contra polvos, nieblas, humos, neblinas, gases, humos, aerosoles o vapores dañinos. Cuando los requisitos químicos indican que se requieren respiradores, se utilizan.

G. Saneamiento (ETI 3.3)

- Se proporcionan baños y lavamanos adecuados y limpios, agua corriente y suministros necesarios. Dichas instalaciones están bien iluminadas, ventiladas, privadas y separadas por sexos.

H. Agua potable (ETI 3.3)

- Se proporciona agua potable segura que es fácilmente accesible para todos los empleados en todo momento. No hay restricciones para el agua potable.

I. Operaciones de montacargas (ETI 3.1)

- Solo el personal autorizado y capacitado debe operar los montacargas.
- Antes del inicio del turno, se debe realizar una inspección visual para asegurarse de que la bocina, las luces, los frenos, los neumáticos, el suministro de gas, las líneas hidráulicas, etc. estén en condiciones seguras de funcionamiento. Los empleados no deben operar un montacargas inseguro en ningún momento.
- Llene los tanques de combustible al aire libre mientras el motor está apagado.
- No exceda la capacidad de carga segura de una carretilla elevadora en ningún momento. No contrapesa una carretilla elevadora para aumentar la capacidad de elevación.
- Los operadores conducirán con ambas manos en el volante. Está prohibido el juego brusco. No conduzca con las manos mojadas o grasientas.
- Ninguna persona viajará como pasajero en un montacargas o en la carga que se transporta.

R Real Sweet Melons, LLC
Código de Conducta para Proveedores y Trabajadores

- No se utilizará una carretilla elevadora para elevar una plataforma o palet con personas en ella, excepto las plataformas de trabajo especialmente diseñadas para este fin. Las plataformas de trabajo deben tener barandillas de protección estándar y deben estar bien sujetas a las horquillas.
- Ninguna persona deberá pararse o caminar debajo de horquillas elevadas.
- Los operadores deben evitar hacer arranques bruscos, giros rápidos o paradas repentinas. El operador no usará la reversa como freno.
- Las carretillas elevadoras deben conducirse por el lado derecho de la carretera o por el pasillo.
- Las carretillas elevadoras se operarán a una velocidad segura teniendo en cuenta el tráfico y las condiciones. Límites máximos de velocidad: dentro de edificios, 5 mph; fuera de los edificios en áreas de trabajo, 7 mph; en carreteras, 10 mph.
- Reduzca la velocidad en superficies mojadas y resbaladizas y en pasillos cruzados o lugares donde la visión esté obstruida.
- Los operadores que entren en un edificio o se acerquen a una esquina ciega deberán aproximarse a velocidad reducida. Haga sonar la bocina y proceda con cuidado.
- Las señales de brazo estándar se utilizarán en todo momento.
- Los operadores deben dar a los peatones el derecho de paso en todo momento.
- Los operadores no deben conducir hacia ninguna persona que esté frente a un objeto fijo o una pared.
- Los operadores no deben adelantar y rebasar a otro montacargas que viaje en la misma dirección, en intersecciones, puntos ciegos o ubicaciones peligrosas.
- Los operadores no deben poner sus dedos, brazos o piernas entre los montantes del mástil o más allá del contorno del montacargas.
- Cuando el montacargas no lleva una carga, el operador debe viajar con las horquillas lo más bajo posible (máximo de 3 pulgadas en superficies pavimentadas). Al transportar una carga, debe llevarse lo más bajo posible (de acuerdo con una operación segura, de 2 a 6 pulgadas por encima de la superficie).
- Las horquillas siempre deben colocarse debajo de la carga en la medida de lo posible. No levante una carga con una horquilla.
- No se debe mover ninguna carga a menos que sea absolutamente segura y protegida.
- La vista del operador no debe verse obstruida por la carga. En el caso de una carga alta, la carretilla elevadora se impulsará hacia atrás.
- Los operadores mirarán en el sentido de la marcha.
- Las horquillas no deben operarse mientras la carretilla elevadora está en movimiento.
- En una pendiente, la carga será la última y las horquillas se elevarán solo lo suficiente para despejar la superficie.
- En una mejora, la carga será la primera y las horquillas se elevarán solo lo suficiente para despejar la superficie. Tenga especial cuidado cuando manipule tramos largos de barras, tuberías u otros materiales.
- Evite los balanceos finales bruscos o rápidos.
- Al descargar camiones o remolques, los frenos del vehículo estarán puestos (bloqueados) y las ruedas calzadas.
- Los montacargas deben estar estacionados de manera segura cuando no estén en uso. Los controles deben neutralizarse, apagarse la energía, ponerse los frenos, quitarse la llave y las horquillas dejarse en una posición hacia abajo plana en la superficie y que no obstruyan los pasillos o pasillos.
- Una carretilla elevadora no debe dejarse en una pendiente a menos que esté estacionada de manera segura y las ruedas bloqueadas.

R Real Sweet Melons, LLC
Código de Conducta para Proveedores y Trabajadores

J. Vivienda para empleados

- El alojamiento de los empleados es manejado por una empresa de mano de obra contratada; R Real Sweet Melons, LLC no proporciona ni mantiene directamente el alojamiento de los empleados.
- La empresa de mano de obra contratada debe proporcionar vivienda donde sea obligatorio como parte del empleo (por ejemplo, el programa de visas H2A) que cumpla con todas las leyes y regulaciones aplicables.
 - i. Todos los empleados tendrán sus propias camas y ropa de cama sin costo alguno. Las áreas para dormir para los empleados solteros están separadas por género. Todos los empleados deberán tener acceso a agua potable segura, agua caliente y baños separados por género y privados.
 - ii. Si bien pueden ser necesarias reglas, regulaciones y toques de queda razonables para la seguridad y comodidad de los Empleados, los Empleados son libres de abandonar los terrenos de las Instalaciones fuera del horario laboral. Donde se aplican toques de queda y están permitidos por la ley, se notifica a los empleados del toque de queda y se les instruye sobre los riesgos de seguridad en las viviendas de los empleados y sus alrededores. Los empleados extranjeros o migrantes no estarán sujetos a políticas de bloqueo / bloqueo.
- Alerta a la administración de R Real Sweet Melons, LLC si la vivienda proporcionada no cumple con estos estándares.

K. Áreas de preparación de alimentos

- Cuando se proporcionan comidas a los Empleados, todas las áreas de preparación de alimentos y comedores cumplen con todas las Leyes y Regulaciones Aplicables que abordan el saneamiento y la salud y seguridad.

L. Comidas

- Cuando las comidas se proporcionan según el contrato de trabajo, se proporciona un mínimo de tres comidas que cumplen o superan los requisitos nutricionales básicos por día sin costo para el Empleado o, como mínimo, a un costo subsidiado.

M. Servicios

- Si se ponen a disposición de los Empleados artículos personales, como artículos de higiene, franqueo y papelería, estos se proporcionan a no más de los precios del mercado local para los mismos productos o productos similares.

N. Los niños en el lugar de trabajo

- Las personas menores de 18 años que no trabajen en la Instalación no deberán estar en las áreas de producción.

R Real Sweet Melons, LLC
Código de Conducta para Proveedores y Trabajadores

IX. GESTIÓN AMBIENTAL

U. Manejo y Disposición de Residuos Peligrosos

- Todos los productos químicos y materiales peligrosos, incluidas las aguas residuales y los desechos sólidos generados por las operaciones, se manejan y eliminan utilizando prácticas responsables con el medio ambiente. En el caso de que los materiales peligrosos o contaminantes se descarguen incorrectamente, se notifica a las autoridades correspondientes y se toman medidas inmediatas para corregirlos y remediarlos.
- Los derrames accidentales pueden ocurrir en el transporte, en el almacenamiento o en las actividades de mezcla, carga o aplicación. Muchas etiquetas describen las acciones que se deben tomar en caso de que ocurra un derrame; Si la etiqueta contiene tales instrucciones, sígalas.
 - Asegure la escena del accidente.
 - Mantenga alejadas a las personas y los animales.
 - Equipar al personal de limpieza con equipos de protección.
 - Evite que el derrame se propague.
 - Controle el derrame colocando tierra en bancos o absorbiendo el líquido.
 - Nunca riegue con manguera un área contaminada.
 - Notifique al departamento de bomberos local de inmediato
- Si el derrame es líquido, se debe usar carbón activado, arcilla absorbente, vermiculita o aserrín para absorber todo el material. Se debe utilizar suficiente material absorbente para absorber el líquido. A continuación, el material debe barrerse y/o introducirse en un tambor a prueba de fugas. El suelo saturado también debe colocarse en tambores
- Puede ser necesario neutralizar el área. De nuevo, revisa la etiqueta. Con frecuencia se recomiendan cal hidratada, lejía, amoníaco, hipoclorito de sodio y detergentes.

X. SISTEMAS DE GESTIÓN

Se implementan políticas y procedimientos, y la gerencia identificará a una persona o personas en la Instalación o lugar de trabajo para que sean responsables de monitorear e implementar prácticas para cumplir con todas las Leyes y Regulaciones Aplicables y el Código de Conducta del Proveedor.

XI. ÉTICA DE LOS PROVEEDORES

Se esperan los más altos estándares de integridad de todos los proveedores. R Real Sweet Melons, LLC espera total transparencia del proveedor, es decir, divulgación precisa y honesta de todos los empleados, instalaciones, subcontratistas, trabajadores a domicilio, mano de obra, empleo, salud y seguridad, y documentación e información ambiental. Todas y cada una de las formas de soborno, corrupción, engaño y falsificación de registros están estrictamente prohibidas. Cualquier hallazgo de este tipo puede resultar en la terminación de la relación comercial.

R Real Sweet Melons, LLC Los empleados y contratistas independientes que actúen en nombre de R Real Sweet Melons, LLC tienen prohibido aceptar propinas de proveedores, miembros/clientes, proveedores, instalaciones o agencias de servicio con las que R Real Sweet Melons, LLC actualmente hace negocios, ha hecho negocios o cualquier entidad que pueda ser considerada para negocios futuros. Las propinas incluyen regalos, dinero, viajes, comidas, alojamiento o favores especiales. El incumplimiento dará lugar a la terminación de la relación comercial con el Proveedor y/o la Instalación, o la agencia de servicios.

Las represalias o sanciones contra cualquier persona que de buena fe denuncie actividades ilegales o inapropiadas relacionadas con este Código de Conducta para Proveedores y/o el proceso de auditoría pueden dar lugar a la terminación de la relación comercial.

R Real Sweet Melons, LLC
Código de Conducta para Proveedores y Trabajadores

XII. CONSECUENCIAS DE LAS VIOLACIONES DEL CÓDIGO

Los hallazgos de cualquiera de los siguientes constituyen una violación crítica del Código de Conducta de R Real Sweet Melons, LLC:

- Illegal child labor
- Trabajo forzado, en condiciones de servidumbre, por contrato, esclavo e ilegal o por convictos, y trata de personas
- Abuso físico o sexual
- Soborno o intento de soborno
- Condiciones de salud y seguridad que plantean un riesgo inmediato para la vida y la integridad física
- Corrupción, engaño o falsificación de registros
- El incumplimiento de las leyes y regulaciones aplicables que abordan el pago del salario mínimo, el salario por horas extras, los pagos oportunos de salarios y la falta de proporcionar días de descanso también pueden considerarse violaciones críticas.

Todas las violaciones críticas deben cesar de inmediato. Dentro de las 48 horas posteriores a la notificación de una violación crítica, se presenta a R Real Sweet Melons, LLC un plan de acción correctivo detallado y proactivo, que aborda todas las violaciones críticas

El Proveedor o Instalación infractor puede estar sujeto a sanciones inmediatas que pueden incluir la cancelación de la orden de compra o contrato, en su totalidad o en parte, y restricciones en negocios futuros.

