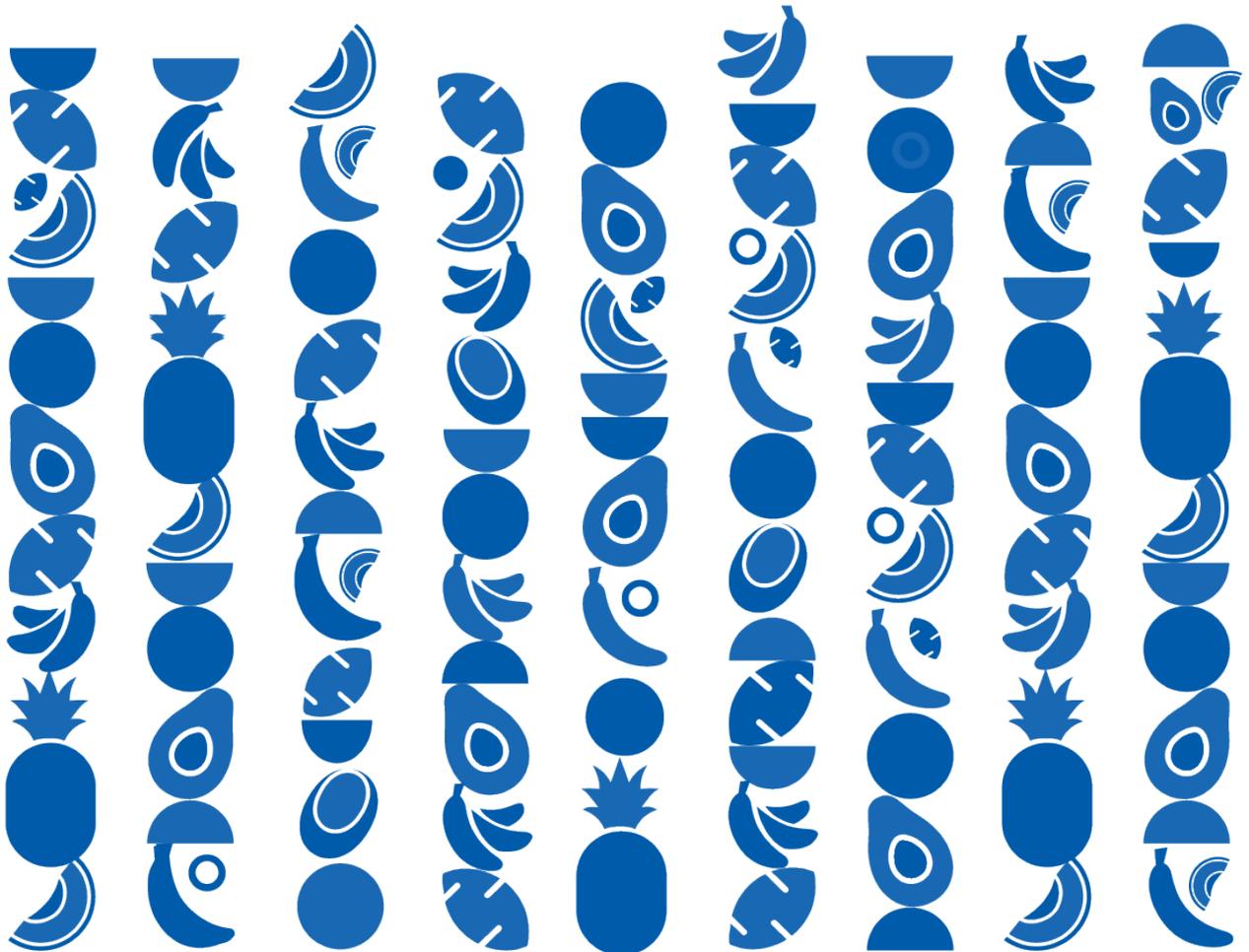




Política Global Contra la Violencia y el Acoso



INTRODUCCIÓN

Esta Política Global Contra la Violencia y el Acoso implementa los Principios Fyffes de Conducta Empresarial Responsable, o Principios Fyffes, contra la violencia y el acoso. Fyffes se compromete a proporcionar condiciones de trabajo saludables y seguras, y adoptamos prácticas adecuadas para prevenir amenazas a la vida, la salud y el bienestar de las personas en nuestras operaciones y cadena de suministro.

Las personas deben ser tratadas con dignidad, honestidad y justicia. Nadie debe tener miedo ni sentirse avergonzado de ir a trabajar. No toleramos la discriminación en el lugar de trabajo ni ninguna forma de acoso o intimidación, ya sea psicológica, verbal, física o sexual.

Todos nuestros empleados deben sentirse seguros de ser ellos mismos en el trabajo, siempre y cuando hacerlo no comprometa su seguridad ni la de sus compañeros de trabajo.

Tómese el tiempo para leer y comprender esta Política y aproveche la capacitación brindada.



Helge H. Sparsoe
Director Ejecutivo, Fyffes

POLÍTICA

Fyffes se compromete a crear y mantener un entorno de trabajo libre de cualquier forma o tipo de violencia y acoso, que respete la dignidad inherente de todas las personas, permitiéndoles alcanzar su máximo potencial y empoderándolas para ofrecer los mejores resultados posibles para la empresa y sus partes interesadas.

Toda persona que trabaje para Fyffes tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto, y a trabajar en un entorno seguro. Reconociendo que la violencia y el acoso en el lugar de trabajo pueden constituir una violación o abuso de los derechos humanos y que esas conductas son una amenaza para las condiciones de trabajo justas y pueden impedir que los grupos vulnerables, en particular las mujeres, accedan a la igualdad de oportunidades, no se tolerará ninguna conducta de violencia y acoso en el lugar de trabajo, incluidas, entre otras, la violencia física, la violencia de género, la violencia psicológica, la violencia en línea, el acoso sexual, el acoso verbal, la intimidación y el acoso psicológico o el abuso de autoridad en cualquier forma. Dicha conducta es contraria a los Principios Fyffes y exhibir dicha conducta puede estar sujeta a medidas disciplinarias que pueden llegar hasta el despido, según corresponda.

Asimismo, tal como se establece en los Procedimientos de Quejas de los Principios Fyffes, está estrictamente prohibido que cualquier empleado de Fyffes tome represalias contra cualquier persona por haber informado debidamente, de buena fe, de casos de mala conducta o por haber cooperado con una auditoría o investigación debidamente autorizada. Dichas represalias violan la obligación fundamental de todos los empleados de Fyffes de defender los Principios de Fyffes, desempeñar sus tareas y regular su conducta de acuerdo con estas normas.

ALCANCE

Esta Política se aplica a todos los funcionarios, directores y empleados de Fyffes, independientemente de su estado contractual (ya sea permanente, de plazo fijo o temporal), subsidiarias y afiliadas (colectivamente, empleados), quienes deben comprender y defender los Principios Fyffes independientemente de su puesto, ubicación geográfica o nivel de responsabilidad.

Asimismo, esta Política se aplica a los contratistas, proveedores y visitantes de las instalaciones de Fyffes donde puedan realizar negocios en lo que respecta a la protección de la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores de Fyffes.

MALA CONDUCTA

En esta Política, la violencia y el acoso en el lugar de trabajo se refieren a una variedad de comportamientos

y prácticas inaceptables de conformidad con el Convenio núm. 190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo (en adelante, Convenio núm. 190 de la OIT), que incluyen, entre otros, la violencia y el acoso de género, el acoso sexual, la intimidación, las amenazas, la discriminación y el abuso de autoridad, tal como se define en la sección Definiciones. Estos comportamientos se denominan *mala conducta*. Las malas conductas pueden incluir un incidente único o una serie de incidentes.

La aplicación legítima de reglas y políticas o la mera expresión de desacuerdo, amonestación, crítica o acción similar con respecto al desempeño laboral, la conducta o cuestiones relacionadas dentro de una relación de supervisión no se considera mala conducta.

Esta lista de comportamientos proporciona algunos ejemplos de mala conducta que está prohibida:

- a. Causar daño físico a otra persona o amenazar con causar daño físico
- b. Hacer comentarios amenazantes
- c. Mostrar un comportamiento agresivo u hostil que genere un temor razonable de lesionar a otra persona o someta a otro individuo a angustia emocional
- d. Actos de intimidación ('bullying'), acoso laboral ('mobbing'), o cualquier otra forma de abuso psicológico
- e. Dañar intencionalmente la propiedad de Fyffes o la propiedad de la gente de Fyffes
- f. Introducir en el lugar de trabajo un arma letal o no letal, de posesión ilegal o legal, con intención de utilizarla ilegalmente o no autorizada por las políticas internas de la empresa y, en particular, con intención de causar violencia física o amenazas de violencia física contra otra persona en el lugar de trabajo
- g. Violencia perpetrada, en forma física y/o psicológica, contra otra persona en función de su género, identidad de género u orientación sexual, incluida la violencia contra las mujeres y las personas LGBTQ+
- h. La difusión no consentida de imágenes íntimas
- i. Acoso sexual (según se define en las Definiciones) y agresión sexual, ya sea intentada o real
- j. Cualquier tipo de violencia verbal según se define en las Definiciones

LUGAR DE TRABAJO SEGURO

Fyffes se reserva el derecho de tomar todas las precauciones razonables en las circunstancias para proteger al trabajador de la violencia en el lugar de trabajo, independientemente de si se produce entre

personas dentro de la organización o si el incidente de violencia en el lugar de trabajo se origina en una fuente externa. Por lo tanto, participar en cualquier actividad violenta, ya sea física, verbal, escrita, electrónica o visual que pueda o deba hacer creer a alguien que podría causar o causar daño, ya sea que se intente, amenace o ejerza, está prohibido y está sujeto a graves repercusiones.

Cada miembro de la comunidad de Fyffes es responsable de contribuir a un entorno de trabajo seguro y saludable. Todos son responsables de sí mismos y de los demás a la hora de garantizar un lugar de trabajo seguro y libre de violencia. Esta Política tiene por objeto proporcionar un esquema general de las responsabilidades de las distintas partes en materia de violencia en el lugar de trabajo, incluida la obligación de denunciar los incidentes de violencia y cómo se abordará el incidente denunciado dentro de la organización.

RESPONSABILIDADES DE LA GENTE DE FYFFES

Los empleados de Fyffes son responsables de sus acciones y se espera que, como mínimo, se traten entre sí con respeto y no participen en conductas violentas. Se espera:

- a. Ser respetuoso con los demás y mantener los más altos estándares de conducta
- b. Abstenerse de causar o participar en cualquier forma de discriminación, violencia y acoso, en aras de su seguridad, integridad y dignidad, así como la de los demás
- c. Mantener un ambiente de trabajo armonioso comportándose de una manera libre de intimidación, hostilidad, ofensas y cualquier forma de mala conducta
- d. Leer, comprender, defender y, en última instancia, cumplir con las políticas de Fyffes, incluido el conocimiento de lo que constituye una mala conducta. Además, los empleados de Fyffes deben realizar cursos obligatorios relacionados con la mala conducta, según lo determine la empresa
- e. Estar al tanto de las distintas opciones y canales internos que tienen a su disposición para denunciar y/o abordar de otro modo dichas conductas, incluida la Línea Directa de Ética de Fyffes
- f. Respetar la confidencialidad y cooperar plenamente con los responsables de investigar los informes de mala conducta en virtud de esta Política

RESPONSABILIDADES DE GERENTES Y SUPERVISORES

Los gerentes y supervisores tienen la responsabilidad de trabajar juntos para crear un ambiente de trabajo basado en el respeto y en línea con los Principios de

Conducta Empresarial Responsable de Fyffes, apoyar a las Personas Afectadas que reporten conductas prohibidas o episodios de violencia y acoso, y cooperar en las investigaciones relativas.

Los gerentes y supervisores tienen obligaciones especiales para prevenir y disuadir la mala conducta, y deben:

- a. Crear un ambiente de trabajo seguro y armonioso, libre de violencia, intimidación, hostilidad, ofensas y cualquier forma de mala conducta. Para lograr un ambiente de este tipo, los gerentes y supervisores deben dar ejemplo de comportamiento apropiado en el lugar de trabajo y deben abordar las situaciones de violencia en el lugar de trabajo inmediatamente después de tener conocimiento de ellas, ya sea que se denuncien o no
- b. Leer, comprender, respetar y cumplir las políticas de Fyffes
- c. Comunicar la presente Política a todos los empleados de Fyffes, asegurarse de que realicen los cursos obligatorios pertinentes y actuar como un recurso para los empleados y contratistas de Fyffes
- d. Abordar, denunciar y escalar presuntos incidentes de mala conducta de acuerdo con la presente Política y los Procedimientos de Quejas de los Principios Fyffes
- e. Garantizar que los incidentes de mala conducta se resuelvan con prontitud a través de los canales adecuados. En tales casos, los directivos y supervisores deben demostrar equidad e imparcialidad y no ser objeto de intimidación ni favoritismo; los directivos no deben intentar investigar previamente las denuncias y deben apoyar la realización eficaz de las investigaciones pertinentes
- f. Informar a las autoridades correspondientes si son testigos o tienen conocimiento de que alguien más está siendo objeto de violencia y/o acoso en el lugar de trabajo
- g. Garantizar que todas las discusiones, comunicaciones y acciones se manejen con extrema discreción, sensibilidad y la máxima confidencialidad
- h. Garantizar que se tomen las medidas adecuadas para proteger a los empleados de Fyffes de represalias

El hecho de que un gerente o supervisor no aborde cualquier acto conocido o razonablemente sospechado de mala conducta puede dar lugar a la imposición de medidas disciplinarias apropiadas.

Cuando son consensuales, las relaciones íntimas entre empleados de Fyffes generalmente no están prohibidas; los empleados, gerentes y supervisores deben reconocer que dichas relaciones pueden crear un conflicto de intereses cuando una persona administra, revisa o toma decisiones administrativas con respecto a la otra persona, está subordinada a la otra persona

Fyffes Política Global Contra la Violencia y el Acoso

en la misma línea de informes/autoridad, o está en una posición en la que puede surgir algún otro conflicto de intereses.

Estas relaciones pueden, entre otras cosas, tener repercusiones negativas en la moral de la oficina y dar lugar a acusaciones de favoritismo. También pueden dar lugar a denuncias de acoso sexual si la relación se deteriora y la persona subordinada alega que fue obligada a aceptar la relación. Las partes de cualquier relación de este tipo deben comunicárselo a sus superiores y presentar un informe personal de la relación a Recursos Humanos. Las partes de cualquier relación de este tipo también pueden consultar a su supervisor, a los representantes de Recursos Humanos o a cualquier miembro del Comité de Ética de Fyffes para obtener asesoramiento. El Comité de Ética de Fyffes está formado por el Director de Asesoría Jurídica y Cumplimiento, el Director de Asuntos Corporativos, el Director de Recursos Humanos y el Director Global de Cumplimiento.

RESPONSABILIDADES DE FYFFES

Tolerancia Cero

De acuerdo con lo dispuesto en los Principios de Conducta Empresarial Responsable de Fyffes, la política de “tolerancia cero” de Fyffes prohíbe, sin excepción, la comisión de actos de violencia o acoso en el lugar de trabajo de todas las formas y tipos, tal como se define en la sección de Definiciones contra las Personas Afectadas.

Programas de Prevención

Fyffes pondrá a disposición de todos sus empleados recursos de aprendizaje adecuados para garantizar el conocimiento de las disposiciones clave de esta Política y los estándares de conducta y promover una cultura corporativa basada en el respeto.

Fyffes se asegurará de que se tomen las medidas oportunas y adecuadas, incluidas las medidas para proteger la seguridad y el bienestar del denunciante, cuando se informe de una mala conducta. Se tomarán medidas disciplinarias, cuando corresponda, contra los empleados de Fyffes que hayan tomado represalias.

Cuando corresponda, Fyffes tomará medidas de precaución para abordar los supuestos casos de discriminación, violencia y acoso, a la espera de los resultados de la investigación, con el fin de equilibrar de manera justa los derechos e intereses de las personas involucradas, teniendo en cuenta al mismo tiempo la necesidad de la Compañía de seguir operando su negocio de manera eficiente. Esto incluye, entre otras cosas, el apoyo y la asistencia adecuados a las personas involucradas.

En los casos comprobados de discriminación, violencia y acoso, Fyffes debe tomar medidas correctivas

y sanciones inmediatas. Las medidas correctivas incluyen, entre otras, mecanismos de resolución de disputas como mediación y facilitación, capacitación y orientación, y/o brindar apoyo y asistencia adecuados a las personas involucradas.

Cualquier acto o comportamiento comprobado que sea inaceptable e incompatible con esta Política dará lugar a sanciones adecuadas, incluidas, entre otras, medidas disciplinarias que pueden llegar hasta el despido inmediato y/o la rescisión del contrato, o la destitución de juntas o comités. Los delitos o amenazas penales se informarán a las autoridades locales de conformidad con las leyes aplicables. Las medidas correctivas y las sanciones deben cumplir con el principio de proporcionalidad y tener en cuenta, según corresponda, las leyes y reglamentaciones locales.

Fyffes trabaja con sus proveedores como parte de los términos acordados contractualmente para adoptar también políticas contra la violencia y el acoso en línea con la política de Fyffes.

DENUNCIA DE MALA CONDUCTA

Los denunciantes pueden utilizar varios canales para informar sobre conductas indebidas, como se describe en los Procedimientos de Quejas de los Principios Fyffes, incluidos los mecanismos de quejas en jurisdicciones, empresas y operaciones locales.

Según esta Política, no hay límite de tiempo para denunciar el acoso sexual, aunque pueden existir límites legales en diferentes jurisdicciones que pueden afectar las acciones penales o civiles. Se recomienda encarecidamente a los denunciantes que denuncien los casos lo antes posible después de que haya ocurrido el incidente. La denuncia temprana mejora las posibilidades de resolución y éxito de cualquier investigación.

Para otros tipos de mala conducta descrita anteriormente, se debe presentar una queja formal dentro de un año a partir de la fecha del último incidente.

Información

Los empleados deben ser informados periódicamente de los canales de denuncia disponibles y si están sujetos o toman conocimiento de situaciones de discriminación, violencia y acoso.

Procedimientos de Investigación

Cuando se denuncia una situación de discriminación, violencia o acoso, Fyffes realizará las verificaciones y/o investigaciones necesarias de manera objetiva y oportuna. Las operaciones locales deben garantizar que los procedimientos de investigación se implementen localmente, brindando capacitación y herramientas adecuadas para realizar las investigaciones de acuerdo con las leyes y regulaciones locales y siguiendo,

según sea necesario, las prácticas de Fyffes. Cuando sea pertinente, las investigaciones deben realizarse y/o monitorearse de acuerdo con los principios de esta Política, generalmente por un organismo de investigación y/o un organismo de cumplimiento a nivel local, según se defina localmente.

Cooperación

Cuando sea necesario, los empleados interesados deberán cooperar en la investigación de quejas o incidentes.

Confidencialidad

Los procedimientos de investigación se mantendrán confidenciales y los empleados y las personas involucradas estarán debidamente protegidos, según sea necesario, excepto si la divulgación es necesaria para llevar a cabo la investigación, resolver el incidente o la queja, tomar acciones correctivas, proteger a los empleados y/o según lo requiera o permita la ley aplicable.

Hablando Claro

El cumplimiento de esta Política es un elemento esencial para el éxito empresarial de Fyffes. Se anima a los empleados a que se manifiesten, hagan preguntas y busquen asesoramiento sobre sus inquietudes para prevenir o minimizar los daños derivados de problemas de conducta empresarial. Fyffes garantiza procedimientos transparentes, justos y confidenciales para que los empleados y terceros planteen sus inquietudes. Si tiene alguna inquietud con respecto al comportamiento de un empleado o afiliado de Fyffes, ya sea que este comportamiento lo afecte directamente o no, le recomendamos que lo manifieste.

La Línea Directa de Ética de Fyffes es un servicio de asesoramiento global independiente sobre conducta empresarial que se ofrece para denunciar cualquier comportamiento de un empleado de Fyffes que contradiga los Principios Fyffes. Puede ponerse en contacto con la Línea directa de ética de Fyffes por teléfono o en línea y puede optar por permanecer anónimo. Los datos de contacto de la Línea directa de ética de Fyffes se encuentran en el sitio web de Fyffes y se publican en todas las operaciones de Fyffes.

Sin Represalias

Fyffes no permite que se tomen represalias contra nadie que informe sobre una inquietud o coopere con una investigación. Fyffes protegerá a todos los empleados que expresen una inquietud de manera honesta y de buena fe. Sin embargo, realizar una acusación falsa, mentir a los investigadores y negarse a cooperar con una investigación relacionada con estos Principios viola los Principios Fyffes.

Mecanismos de Quejas

Fyffes ofrece mecanismos de quejas legítimos, accesibles, predecibles, equitativos y transparentes

a nivel operativo. Esto le permite comprender y abordar los desafíos en sus operaciones y la posible insatisfacción entre sus partes interesadas.

DEFINICIONES

Lugar de trabajo incluye (a) los espacios públicos y privados donde sean un lugar de trabajo; (b) los lugares donde el trabajador recibe su salario, toma un descanso o una comida, o utiliza instalaciones sanitarias, de lavado y vestuarios; (c) durante viajes, desplazamientos, capacitaciones, eventos o actividades sociales relacionados con el trabajo; (d) a través de comunicaciones relacionadas con el trabajo, incluidas aquellas habilitadas por tecnologías de la información y la comunicación; (e) en alojamiento proporcionado por el empleador; y (f) cuando se viaja hacia y desde el trabajo.

Violencia en el lugar de trabajo incluye la violencia física, psicológica, sexual o económica, ya sea real o en grado de tentativa, así como la amenaza de dicha violencia, e incluye la violencia de género dirigida a una persona debido a su sexo, género u orientación sexual. La violencia en el lugar de trabajo se define con más detalle en esta Política para incluir los daños a la propiedad del empleador o del empleado; además, la posesión de un arma de fuego, arma o arma peligrosa, explosivos o dispositivos explosivos y cualquier otro elemento mediante un uso indebido o abuso que pueda utilizarse para infligir lesiones o intimidación a otra persona, incluidas las réplicas de cualquiera de los elementos antes mencionados en la propiedad de Fyffes, en otros entornos laborales afiliados a Fyffes, mientras se realizan negocios de Fyffes o mientras se representa a la organización Fyffes, están estrictamente prohibidas.

Acoso en el lugar de trabajo es cualquier comentario o conducta inapropiada o vejatoria contra un trabajador o una parte externa en un lugar de trabajo que se sabe o se debería saber razonablemente que no es bienvenida o que ha causado, o que podría esperarse razonablemente o percibirse que causa, ofensa o humillación. El acoso incluye la intimidación. El acoso puede presentarse en palabras, gestos, comunicación electrónica u otras acciones que intencionalmente molesten, alarmen, abusen, degraden, intimiden, menosprecien o causen humillación o vergüenza personal a otra persona, o generen un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo. Incluye, entre otros, el acoso basado en cualquier motivo, como raza, religión, color, credo, origen étnico, atributos físicos, identidad de género u orientación sexual.

1. El **acoso** suele concebirse como actos o comentarios verbales que pueden dañar o aislar mental o psicológicamente a una persona en el lugar de trabajo. El acoso también puede

implicar contacto físico negativo. El acoso puede definirse como un comportamiento inapropiado repetido, directo o indirecto, ya sea verbal, físico o de otro tipo, llevado a cabo por una o más personas contra otra u otras, en el lugar de trabajo o en el transcurso del empleo, que podría considerarse razonablemente que socava el derecho de la persona a la dignidad en el trabajo.

2. El **denunciante** es una persona que ha sido víctima, ha presenciado o ha tenido conocimiento, o debería haber tenido conocimiento, de un supuesto incidente de violencia en el lugar de trabajo. Los denunciantes están obligados, en virtud de esta Política, a denunciar los incidentes de violencia en el lugar de trabajo en consecuencia.
3. El **acoso sexual** es una forma de acoso y consiste en cualquier insinuación sexual no deseada, solicitud de favores sexuales, conducta o gesto verbal o físico de naturaleza sexual o cualquier otro comportamiento de naturaleza sexual que haya causado o pueda razonablemente esperarse o percibirse que cause ofensa o humillación. El acoso sexual puede incluir casos en los que se solicitan favores sexuales a cambio de empleo o de mejores condiciones laborales. El acoso sexual puede dar lugar a un entorno intimidatorio, hostil u ofensivo. Los empleados de cualquier identidad de género pueden ser la parte perjudicada o el agresor.
4. La **discriminación** es cualquier trato injusto o distinción arbitraria basada en la raza, el sexo, la identidad de género, la religión, la nacionalidad, el estado civil, el origen étnico, la casta, la orientación sexual, la discapacidad, las enfermedades, el embarazo, la edad, el idioma, el origen social u otra condición, la situación migratoria, la pertenencia a organizaciones de trabajadores, incluidos los sindicatos, la afiliación política o cualquier otra característica personal de una persona. La discriminación puede ser un hecho aislado que afecte a una persona o a un grupo de personas en situación similar o puede manifestarse mediante acoso o abuso de autoridad.
5. La **Gente de Fyffes** son todos los empleados o personas que trabajan para o en los sitios e instalaciones de Fyffes (como pasantes y contratistas) y/o interactúan con un empleado de Fyffes y/o tienen una relación comercial con Fyffes.
6. Las **Personas Afectadas** son todas aquellas personas contra quienes se dirige directa o indirectamente la violencia o el acoso en el lugar de trabajo.
7. El **abuso de autoridad** es el uso indebido de una posición de influencia, poder o autoridad por parte de un empleado de Fyffes contra otro empleado, contratista o individuo o grupo externo de Fyffes. Esto incluye situaciones en las que la persona en cuestión utiliza su influencia, poder o autoridad para influir arbitrariamente en las condiciones laborales o profesionales (incluidos, entre otros, el nombramiento, la asignación, la renovación del contrato, la evaluación del desempeño o la promoción) de otro empleado de Fyffes o de un empleado externo. El abuso de autoridad también puede consistir en una conducta que genere un entorno de trabajo hostil u ofensivo que incluye, entre otros, el uso de intimidación, amenazas, chantaje o coerción.
8. Las **amenazas y el comportamiento amenazante** incluyen, entre otros: arrojar objetos a otra persona (por ejemplo, para infligir dolor, lesiones o intimidación); predicción verbal de daño dirigido hacia otra persona o su propiedad; hacer gestos amenazantes o amenazantes; comportamiento obsesivo (por ejemplo, interés romántico no deseado poco profesional o excesivo); cualquier comportamiento que indique o sugiera que el individuo representa un peligro para sí mismo o para los demás; escalada de comportamiento inaceptable en el lugar de trabajo (por ejemplo, comportamiento inapropiado desencadenado por circunstancias personales como un divorcio inminente, una batalla por la custodia, etc.); cualquier actividad electrónica o cibernética inapropiada utilizada para la violencia, la intimidación o el acoso.
9. La **represalia** es cualquier acción perjudicial directa o indirecta recomendada, amenazada o adoptada contra una persona porque dicha persona haya presentado de buena fe una denuncia de mala conducta. La represalia es un acto independiente de mala conducta y una violación de los Principios Fyffes.