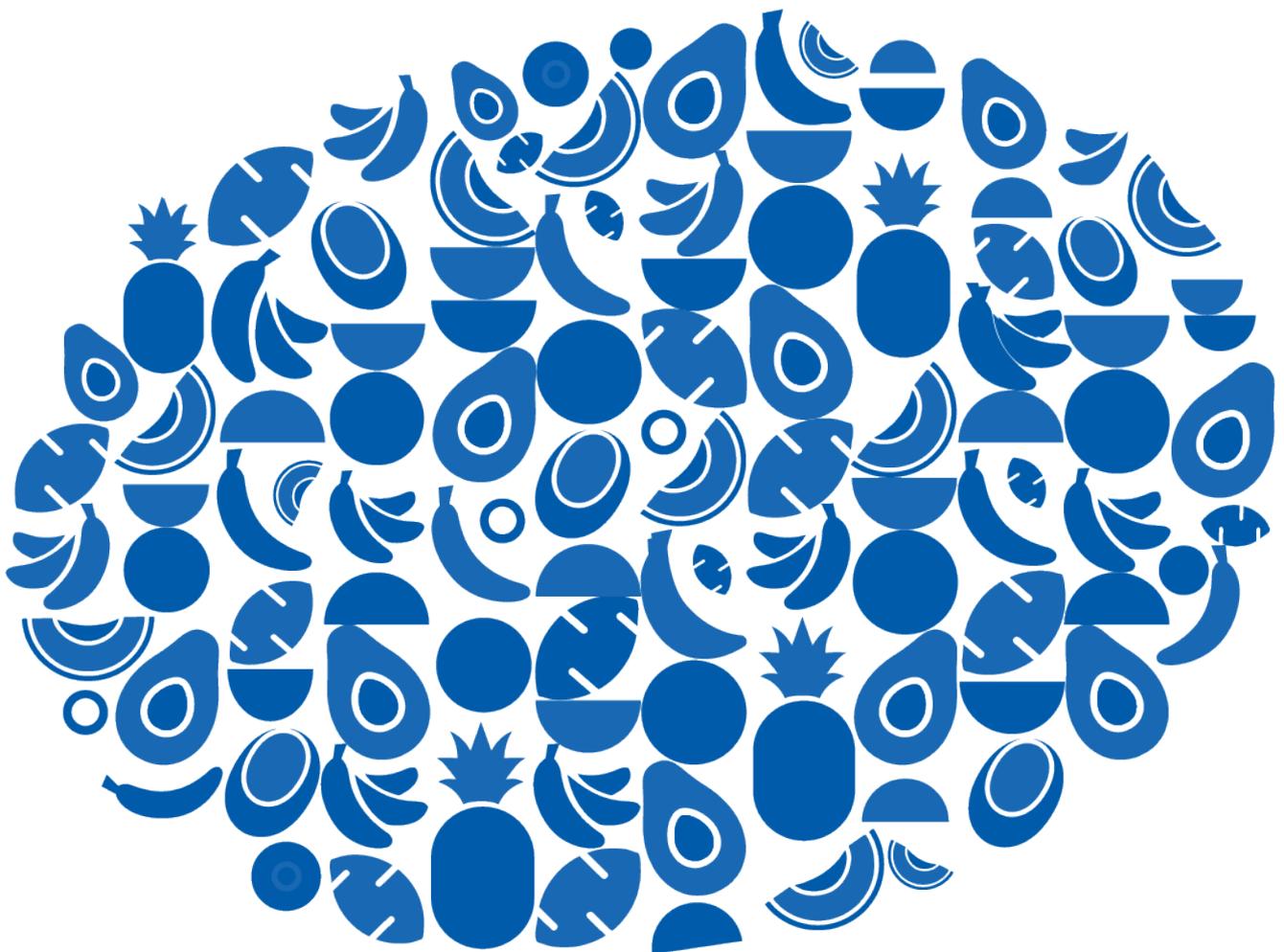




# Política Global de Derechos Humanos

---



### INTRODUCCIÓN

Los Principios Fyffes, nuestro Código de Conducta, describen nuestro compromiso de respetar todos los derechos humanos internacionales. Fyffes se compromete a respetar los derechos de las personas y abordará activamente cualquier impacto negativo sobre los derechos humanos que causemos o al que contribuyamos.

Esta Política establece los Principios Fyffes en materia de derechos humanos. Fyffes se dedica a defender los derechos humanos y a garantizar un trato justo y ético a los empleados y las comunidades afectadas por nuestras operaciones en toda la cadena de suministro de la Compañía. Para ello, nos guiamos por los siguientes principios:

- Declaración Universal de Derechos Humanos
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
- Código base ETI
- Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos
- Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y otros convenios de la OIT aplicables

Las operaciones de Fyffes abarcan numerosos países, culturas y formas de hacer negocios. Si bien respetamos esas diferencias, el alcance de esta Política cubre toda nuestra cadena de valor, incluidas las empresas conjuntas en las que Fyffes tiene el control operativo. Reconocemos que alcanzar estos estándares presenta desafíos únicos en diferentes partes del mundo.

Esta Política Global de Derechos Humanos refuerza nuestro compromiso de realizar negocios de manera responsable dondequiera que operemos.

La Política Global de Derechos Humanos de Fyffes está alineada con la Política de Derechos Humanos<sup>1</sup> de nuestra empresa matriz, Sumitomo Corporation.

Por favor tómese el tiempo para leer y comprender esta Política y aproveche la capacitación brindada.



Helge H. Sparsoe  
Director Ejecutivo, Fyffes

1. <https://www.sumitomocorp.com/en/jp/sustainability/csr#02>

### POLÍTICA

1. En los países donde Fyffes opera y donde las regulaciones locales pueden ser menos estrictas que los estándares internacionales de derechos humanos, Fyffes aplicará los estándares internacionales.
2. Fyffes se compromete a respetar y apoyar los estándares de derechos humanos reconocidos internacionalmente en sus operaciones y en cómo lleva a cabo sus negocios y se relaciona con las partes interesadas.
3. En el marco de nuestras actividades, Fyffes se compromete a generar un impacto positivo en los derechos humanos. Nos comprometemos a evitar cualquier acción que pueda causar o contribuir a generar impactos negativos en los derechos humanos, y abordaremos dichos impactos si se producen. Fyffes tomará las medidas adecuadas para identificar, prevenir y mitigar los riesgos o abordar los impactos negativos en los derechos humanos en nuestras operaciones.
4. Fyffes se compromete a prestar especial atención a los derechos de los grupos vulnerables, incluidos, entre otros, los niños, las mujeres, las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los trabajadores migrantes.

### ALCANCE

5. Esta Política se aplica a todos los funcionarios, directores, empleados (permanentes, a plazo fijo o temporales), subsidiarias y filiales de Fyffes (en conjunto, empleados). Los empleados deben comprender y respetar esta Política independientemente de su puesto, ubicación geográfica o nivel de responsabilidad.
6. Esta Política se aplica a todos los empleados cuando Fyffes tiene control operativo de la entidad a la que están contratados los empleados.
7. Esta Política se aplica a proveedores, consultorías, agencias y contratistas en un sitio operativo de Fyffes, como una granja, una planta de empaque, un centro de maduración o una oficina corporativa.

### MALA CONDUCTA

8. Para los fines de esta Política, la falta de respeto por los derechos humanos básicos, así como la falta de trato justo y ético de los empleados y las comunidades donde opera Fyffes, se considera mala conducta y puede dar lugar a procedimientos disciplinarios que pueden incluir el despido.
9. La mala conducta en relación con el derecho a la diversidad, la inclusión y la no discriminación se puede encontrar en la [Política Global de Diversidad e Inclusión](#) de Fyffes.

10. La mala conducta en relación con el derecho a la salud y la seguridad se puede encontrar en la [Política Global de Salud y Seguridad](#) de Fyffes.

11. La mala conducta relacionada con violencia, acoso, intimidación y otras condiciones inseguras o disruptivas se puede encontrar en la [Política Global Contra la Violencia y el Acoso](#) de Fyffes.

12. Los empleados tienen la libertad de formar, afiliarse o no a un sindicato. Fyffes no interfiere en el derecho de los empleados a formar, afiliarse o no a un sindicato sin temor a represalias, intimidación o acoso.

13. Fyffes prohíbe cualquier forma de trabajo infantil y trabajo forzoso, incluido el trabajo penitenciario, el trabajo en régimen de servidumbre, el trabajo en régimen de servidumbre, el trabajo militar y el trabajo esclavo, y cualquier forma de trata o explotación de personas de conformidad con el Convenio de la OIT y la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Convención sobre los Derechos del Niño y el Protocolo de Palermo<sup>2</sup>.

Fyffes está comprometida con el Principio de que el Empleador Paga, lo que significa que los trabajadores no deben pagar por su empleo en forma de honorarios de contratación y costos relacionados (según lo definido por la OIT), y todos los costos relacionados con el empleo y la contratación deben ser asumidos por el empleador. Fyffes trabajará con sus propias operaciones y proveedores para garantizar que cualquier costo de contratación que actualmente pague el trabajador esté cubierto por el empleador.

### COMUNICACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE ESTA POLÍTICA

14. Esta Política se comunica a todos los empleados mediante correo electrónico y capacitación.

### GOBERNANZA

15. La Junta Directiva de Fyffes es responsable de revisar y aprobar esta Política. La Junta Directiva cuenta con el apoyo del Director/a de Asuntos Corporativos, quien es responsable de la gestión de riesgos en materia de derechos humanos y de la implementación de esta Política en todas las operaciones de Fyffes.

### RESPONSABILIDADES DE LOS EMPLEADOS DE FYFFES

16. Todos dentro de las operaciones de Fyffes tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos en general como se establece en esta Política y de respetar y seguir otras políticas y procedimientos relacionados de la empresa, incluida la Política Global de Diversidad e Inclusión, la Política Global de Salud y Seguridad,

2. Convenio 29 de la OIT sobre el trabajo forzoso; Artículo 4 de la Declaración Universal de Derechos Humanos y Art. 8 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; Artículo 2 (4) y artículos 4 a 8 del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) de la Organización Internacional del Trabajo; Artículo 3 del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) de la Organización Internacional del Trabajo; Convención sobre los Derechos del Niño; Artículo 3 del Protocolo de Palermo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra las Organizaciones Transnacionales; Artículo 2 (2) del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) de la Organización Internacional del Trabajo o con el artículo 8 (3) (b) y (c) del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos

la Política Global Contra la Violencia y el Acoso, así como la libertad de asociación y las medidas contra la esclavitud<sup>3</sup>.

17. Los empleados deben familiarizarse con las políticas que conciernen a los derechos humanos y asistir a las sesiones de capacitación impartidas.

### RESPONSABILIDADES DE GERENTES Y SUPERVISORES

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

- a. Crear un entorno de trabajo seguro y armonioso, libre de abusos de los derechos humanos y de conductas indebidas. Para lograr ese entorno, los gerentes y supervisores deben actuar como modelos a seguir y mantener únicamente los más altos estándares de conducta.
- b. Comunicar esta Política a todos los empleados de Fyffes, asegurarse de que realicen los cursos de capacitación obligatorios pertinentes y actuar como un recurso para los empleados de Fyffes y los empleados externos, como contratistas o consultores.
- c. Abordar, denunciar y escalar los presuntos incidentes de mala conducta de acuerdo con los procedimientos de quejas locales o de los Principios Fyffes. Consulte a su representante local de Recursos Humanos para obtener ayuda, según sea necesario.
- d. Abordar los incidentes de mala conducta denunciados a través de los canales adecuados. En tales casos, los gerentes y supervisores deben demostrar equidad e imparcialidad y no ser objeto de intimidación ni favoritismo.
- e. Manejar todas las discusiones, comunicaciones y acciones con discreción, sensibilidad y confidencialidad.
- f. Tomar las medidas adecuadas para proteger a los empleados de Fyffes de represalias.

### RESPONSABILIDADES DE FYFFES

19. Fyffes trata a sus empleados con dignidad, honestidad y justicia y prohíbe el trato desigual en el empleo.

20. Fyffes está comprometido con un entorno de trabajo que promueva la diversidad y la igualdad de oportunidades, donde exista confianza mutua y respeto por los derechos humanos, como se describe en la Política Global de Diversidad e Inclusión de Fyffes.

21. Fyffes respeta el derecho de todos los trabajadores a la libertad de asociación y a la negociación colectiva.

22. Fyffes se compromete a mantener su negocio libre de trabajo infantil y esclavitud moderna, incluida

la servidumbre por deudas y la trata de personas. Si se detecta trabajo infantil o cualquier forma de esclavitud moderna, Fyffes trabajará con los socios y las autoridades necesarias para tomar medidas correctivas inmediatas.

23. Fyffes no tolera la discriminación en el lugar de trabajo ni ninguna forma de acoso o intimidación, ya sea psicológico, verbal, físico o sexual, como se describe en la Política Global Contra la Violencia y el Acoso de Fyffes.

24. Fyffes respeta el derecho a la libertad de pensamiento, conciencia y religión.

25. Fyffes se compromete a proporcionar condiciones de trabajo saludables y seguras. Fyffes adopta prácticas adecuadas para prevenir amenazas a la vida, la salud y el bienestar de las personas en sus operaciones y cadena de suministro, incluida la fatiga (física y/o mental), que se ha identificado como un riesgo y se puede prevenir con horarios de trabajo y descansos razonables. La salud y la seguridad son responsabilidad de todos, y todos deben velar por el bienestar físico y mental de los demás en el lugar de trabajo. El compromiso de Fyffes se describe en la Política Global de Salud y Seguridad de Fyffes.

26. Fyffes lleva a cabo todas las diligencias necesarias antes de contratar fuerzas de seguridad para proteger las instalaciones de la empresa. También garantiza que los guardias de seguridad que trabajan en las instalaciones de los proveedores actúen conforme a las normas de derechos humanos universalmente reconocidas, incluidas las directrices sobre el uso de la fuerza, y no violen los derechos de los trabajadores y las comunidades.

27. Fyffes se compromete a proporcionar condiciones de trabajo justas y favorables, incluido un salario justo (salario vital o ingreso digno) y una limitación razonable de las horas de trabajo, de conformidad con el artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Fyffes mide y compara anualmente los salarios de sus empleados y de los trabajadores de uno de sus proveedores con el salario vital.

28. Fyffes prohíbe el desalojo o la toma ilegal de tierras y reconoce los derechos de los pueblos indígenas.

29. Fyffes defiende el Código Básico de la ETI como su principal código de prácticas en materia de derechos laborales. Todos los trabajadores de Fyffes en fincas, oficinas corporativas, centros de maduración o cualquier otra instalación de Fyffes reciben formación y están obligados a cumplir el Código. Fyffes espera que los productores, proveedores y socios comerciales respeten el Código Básico de la ETI.

30. Fyffes pondrá a disposición de todos sus empleados la capacitación adecuada para garantizar que conozcan las disposiciones clave de esta Política y los estándares de conducta esperados.

### DEBIDA DILIGENCIA

31. Fyffes lleva a cabo su debida diligencia en materia de derechos humanos mediante evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos, incluidos los riesgos de esclavitud moderna, anualmente para identificar puntos críticos y pasos en la cadena de valor que podrían representar riesgos relacionados con la violación de los derechos humanos. Se establecen planes de acción para prevenir o mitigar los riesgos identificados a través de la evaluación de impacto sobre los derechos humanos.

32. Una consultoría independiente de expertos en derechos humanos realizó una evaluación de referencia del impacto en los derechos humanos. Fyffes lleva a cabo evaluaciones anuales posteriores utilizando el mismo marco y metodología. Fyffes contratará a una consultoría independiente de expertos para evaluar sus riesgos en materia de derechos humanos, su mitigación y su gestión cada tres años.

33. Fyffes llevará a cabo la debida diligencia en materia de derechos humanos antes de establecer nuevas relaciones comerciales.

34. Fyffes realiza evaluaciones más detalladas de los riesgos priorizados identificados en el análisis de riesgos cuando se necesita más información para mitigarlos o remediarlos.

35. Fyffes busca formas de prevenir o mitigar los impactos negativos sobre los derechos humanos directamente relacionados con sus operaciones, productos o servicios. Fyffes prevé o coopera a través de procesos legítimos para remediar los impactos negativos sobre los derechos humanos cuando identifica que pueden causar o contribuir a generar dichos impactos.

36. La [Política de Debida Diligencia](#) de Fyffes describe en detalle el enfoque de la empresa en materia de diligencia debida y está disponible en nuestro sitio web.

### REMEDIACIÓN

37. Fyffes ofrece mecanismos de reclamación legítimos, accesibles, predecibles, equitativos y transparentes a nivel operativo, tal como se describe en los procedimientos de reclamación de los Principios de Fyffes. Esto le permite comprender y abordar los desafíos en sus operaciones y la posible insatisfacción entre sus partes interesadas.

38. Cualquier violación de los derechos humanos identificada a través de las Evaluaciones de Impacto sobre los Derechos Humanos o informada a través de los diversos mecanismos de quejas de Fyffes, incluida la [Línea Directa de Ética de Fyffes](#), se remediará de manera oportuna.

39. Fyffes supervisa periódicamente el progreso de la remediación y mide la eficacia de sus acciones preventivas y de mitigación.

### PARTICIPACIÓN DE LAS PARTES INTERESADAS

40. Para buscar y abordar las perspectivas de las partes interesadas, generar confianza y desarrollar alianzas, Fyffes se compromete a:

- a. Desarrollar relaciones sólidas a través de un plan de participación establecido y facilitar procesos de participación que favorezcan la participación.
- b. Consultar a las partes interesadas y reconocer sus inquietudes e intereses en la gestión de los riesgos e impactos que las operaciones de Fyffes pueden tener sobre ellas. Para obtener más detalles, consulte la [Política Global de Comunicación con Grupos de Interés](#) de Fyffes.

### INFORMES

41. Fyffes informará públicamente los resultados de la evaluación de riesgos de impacto sobre los derechos humanos de sus operaciones, los planes de prevención y mitigación, y colaborará con sus partes interesadas para mejorar dichos planes.