



Fyffes Prinzipien

Unser Verhaltenskodex

Nachricht von unserem CEO

Liebes Fyffes-Team,

Ich freue mich, Ihnen die aktualisierten Fyffes-Prinzipien unseres Unternehmens, unseren Verhaltenskodex, vorstellen zu können. Es schafft einen umfassenden Rahmen, der unsere Handlungen, Entscheidungen und Interaktionen leiten soll, während wir gemeinsam danach streben, Shaping Wellbeing for the World zu gestalten. Bei Fyffes sind wir uns der tiefgreifenden Verantwortung bewusst, die wir nicht nur gegenüber unseren Stakeholdern, sondern auch gegenüber der Gesellschaft als Ganzes tragen. Unser Engagement für die Förderung einer Kultur des Respekts, der Zusammenarbeit, der Vitalität und der Integrität war noch nie so stark wie heute.

In diesem neuen Verhaltenskodex sind die Grundwerte verankert, die uns ausmachen: Respect, Win Together, Thrive, Energy und Integrity. Diese Werte sind nicht nur Worte auf Papier; Sie sind die Leitprinzipien, die unser tägliches Handeln antreiben und unseren Organisationszweck prägen.

Lassen Sie uns diese Reise, geleitet von unseren Fyffes-Prinzipien, antreten und unser Engagement für diese Werte und zueinander bekräftigen. Gemeinsam haben wir die Möglichkeit, einen bedeutenden und nachhaltigen Einfluss auf die Welt auszuüben, das Wohlergehen zu fördern und ein positives Vermächtnis für zukünftige Generationen zu hinterlassen.

Vielen Dank für Ihren Einsatz, Ihre Leidenschaft und Ihr unerschütterliches Engagement für unsere gemeinsame Vision.

Helge Sparsoe

Unsere Grundwerte



Respekt:

Wir respektieren einander, kümmern uns um unsere Mitarbeiter, unsere Produkte und unseren Planeten – und arbeiten sicher und integer auf gemeinsame Ziele hin.



Energy:

Wir bringen jeden Tag Energie mit, sie ist die treibende Kraft, die uns von anderen unterscheidet.



Win Together:

Wir gewinnen gemeinsam und schaffen Erfolg für alle Stakeholder durch unsere kooperativen und koordinierten Anstrengungen.



Thrive:

Wir sind bestrebt, uns jeden Tag und in allen Bereichen unseres Lebens zu verbessern.



Integrity:

Wir handeln mit Integrität und Ehrlichkeit, wir tun das Richtige, auch wenn es nicht einfach ist.

INHALTS- VERZEICHNIS

- 4 EINLEITUNG**
 Anwendung unserer Fyffes-Prinzipien, um die richtigen Entscheidungen zu treffen
 Über die Gestaltung von Shaping Wellbeing for the World
 Ethik-Hotline und Vorgehensweise zum Äußern von Anliegen
 Beschwerdeverfahren
 Null Toleranz gegenüber Vergeltungsmaßnahmen
 Die Rolle unserer Führungskräfte
- 8 WOHLERGEHEN UNSERER MITARBEITER UND GEMEINSCHAFTEN**
 Wohlbefinden am Arbeitsplatz
 Gesundheit und Sicherheit
 Förderung von Vielfalt und Inklusion
 Verhinderung von Diskriminierung
 Belästigung
 Schutz der Privatsphäre
 Vereinigungsfreiheit und Kollektiverhandlungen
 Moderne Sklaverei und Kinderarbeit
 Existenzsichernde Löhne
 Grundbesitz
 Gemeinschaft
- 11 ZUSAMMENARBEIT MIT ANDEREN**
 Einhalten der Gesetze
 Faires Verhalten und verantwortungsvolles Marketing
 Beziehungen zu Dritten
 Korruptionsbekämpfung
 Interessenkonflikte
- 14 WOHLERGEHEN DER UMWELT**
- 16 SCHUTZ UNSERES UNTERNEHMENS**
 Vermögenswerte
 Vertrauliche Informationen
 Datenberichterstattungs- und Managementsysteme
 Kommunikation der Fyffes-Prinzipien
 Governance

EINLEITUNG

Seit über 130 Jahren steht Fyffes für Zuverlässigkeit und Integrität. Während unseres gesamten Weges haben wir uns stets dafür eingesetzt, einen positiven Einfluss auf unsere Mitarbeiter, Verbraucher, Gemeinschaften, Kunden und die Umwelt zu haben.

Im Mittelpunkt unseres Ethos steht Integrität, ein Wert, den wir über alles andere stellen. Geleitet von unserem neuen Kompass haben wir uns der kontinuierlichen Verbesserung verschrieben. Unser Fokus liegt auf der Weiterentwicklung unseres Geschäfts, der Befähigung unserer Mitarbeiter, der Nutzung von Daten und der Verfeinerung von Prozessen, um Effizienz, Agilität, Wachstum und Rentabilität zu verbessern. Wir gehen auch proaktiv alle Hindernisse an, die dem Fortschritt im Wege stehen, fördern eine Innovationskultur und treiben verbraucherorientierte Initiativen voran, um unser Fundament zu stärken.

Unsere übergeordnete Vision “Shaping the Wellbeing of the World” dient als Leitstern und verleiht jeder unserer Entscheidung Sinn. Wir sind uns der tiefgreifenden Bedeutung unserer Bemühungen bewusst, die uns jeden Tag vorantreibt.

Darüber hinaus sichert die konsequente Einhaltung eines robusten Verhaltenskodex unseren dauerhaften Ruf und stellt sicher, dass wir unsere Ziele durch prinzipientreues Handeln erreichen. Aus dieser Verpflichtung sind die Fyffes-Prinzipien entstanden, die unsere Geschäftstätigkeit untermauern. Die Fyffes-Prinzipien bilden die Grundlage für unser Verhalten bei Fyffes. Alle leitenden Angestellten, Direktoren und Mitarbeiter (ob unbefristet, befristet oder zeitweise), unsere Tochtergesellschaften und verbundenen Unternehmen sind verpflichtet, diese Grundsätze zu verstehen und aufrechtzuerhalten, unabhängig von ihrer Position, ihrem geografischen Standort oder ihrer Verantwortungsebene.

Die Fyffes-Grundsätze beabsichtigen nicht, alle möglichen Situationen abzudecken, die auftreten können, sondern legen Richtlinien für die Mindestverhaltensweisen fest, die von unseren Mitarbeitern während der Ausübung ihrer Arbeit erwartet werden.

Die Geschäftstätigkeit und die Mitarbeiter von Fyffes unterliegen den Gesetzen vieler Länder und Gerichtsbarkeiten. Es wird erwartet, dass die Mitarbeiter die Fyffes-Prinzipien und alle geltenden staatlichen Gesetze, Normen und Vorschriften einhalten. In Fällen, in denen die lokalen Gesetze weniger streng sind als die Fyffes-Richtlinien, erwarten wir von unseren Mitarbeitern, dass sie den höheren Standard anwenden, sofern er nicht gegen lokale Gesetze verstößt.

Entscheidungsbaum Wohlbefinden

ANWENDUNG unserer Fyffes-Prinzipien, um die richtigen Entscheidungen zu treffen

Die Fyffes-Prinzipien geben klare Richtlinien vor, und wir erwarten von unseren Mitarbeitern, dass sie diese befolgen. Es ist nicht möglich, jedes Szenario, das am Arbeitsplatz auftreten kann, oder die richtige Vorgehensweise vorherzusagen. Oft ist der richtige Weg klar, oft aber auch nicht: Der untenstehende Entscheidungsbaum für Wohlbefinden soll unseren Mitarbeitern dabei helfen, Entscheidungen auf der Grundlage unserer Werte zu treffen, Risiken zu minimieren, unsere ethische Kultur zu stärken und den Ruf von Fyffes zu schützen. Und denken Sie daran, wenn Sie Rat benötigen, sind Ihr Vorgesetzter, Ihre Personalabteilung oder Ihre Abteilung für Ethik und Compliance immer zur Stelle, um Sie zu unterstützen.



Über die Gestaltung von Shaping Wellbeing for the World

Unsere Vision "Shaping Wellbeing for The World" stellt Nachhaltigkeit und gemeinsame Werte mit unseren Anbauern und Kunden in den Mittelpunkt. Am Arbeitsplatz führt diese Vision zu einem Engagement für ein Umfeld, in dem Gesundheit, Sicherheit, Entwicklung und Zufriedenheit unserer Mitarbeiter Vorrang haben. Durch die Förderung einer Kultur der Inklusivität, des kontinuierlichen Lernens und der Innovation wollen wir einen Arbeitsplatz schaffen, in dem sich jedes Teammitglied wertgeschätzt und befähigt fühlt. Unser Engagement für Nachhaltigkeit erstreckt sich auch auf unsere internen Praktiken, um sicherzustellen, dass unsere Abläufe nicht nur effizient, sondern auch umweltbewusst sind. Durch Zusammenarbeit und ethische Praktiken bemühen wir uns, einen Arbeitsplatz zu schaffen, der unser globales Engagement für das Wohlbefinden widerspiegelt und von Grund auf positive Auswirkungen hervorruft.

Ethik-Hotline und Vorgehensweise zum Äußern von Anliegen

Wir sorgen für legitime, zugängliche, vorhersehbare, gerechte und transparente Beschwerdemechanismen auf betrieblicher Ebene. Dies ermöglicht es uns, Herausforderungen in unseren Abläufen und potenzielle Unzufriedenheit unter unseren Stakeholdern zu verstehen und anzugehen.

Wenn Sie etwas bemerken, das nicht mit unserer Vision und unseren Prinzipien, Werten, unseren Richtlinien oder dem Gesetz übereinstimmt, ist es wichtig, dass Sie uns Ihre Bedenken mitteilen.

Ein Anliegen äußern:

Im Idealfall hat Ihr Teamleiter ein Umfeld geschaffen, in dem Sie sich sicher fühlen, wenn Sie Bedenken offen und ehrlich mit ihm besprechen. Es stehen jedoch auch andere Optionen zur Verfügung, wie z. B. Ihr Ethik- und Compliance-Beauftragter, die Personalabteilung oder die Ethik-Hotline von Fyffes (weitere Informationen finden Sie in der Seitenleiste). Unabhängig davon, für welchen Weg Sie sich entscheiden, legen wir Wert auf Ihr Vertrauen und wahren die Vertraulichkeit so weit wie möglich.

Wenn Sie ihre Bedenken äußern, unterstützt Fyffes Sie. Wir tolerieren keinerlei Vergeltungsmaßnahmen für Bedenken, die in gutem Glauben geäußert wurden. Denken Sie daran, dass das Sprechen dazu beiträgt, den Ruf von Fyffes zu schützen und es zu einem besseren Arbeitsplatz zu machen.

Die Fyffes Ethik-Hotline wird von einem unabhängigen Unternehmen betrieben und entspricht den UN-Leitprinzipien. Es ist überall auf der Welt 24 Stunden am Tag, 7 Tage die Woche verfügbar. Sie können die Ethik-Hotline von Fyffes telefonisch oder online kontaktieren und anonym bleiben.

Wir freuen uns über Berichte von internen oder externen Hinweisgebern über Bereiche von Fehlverhalten, in denen Sie Handlungen beobachten, die nicht mit unseren Werten, Richtlinien und Fyffes-Prinzipien übereinstimmen.

Sie können auf verschiedene Weise Fragen stellen, Bedenken äußern oder Rat suchen:



Sprechen Sie mit Ihrem Vorgesetzten oder einem neutralen und unbeteiligten Vorgesetzten, wenn Sie es vorziehen.



Rufen Sie die Ethik-Hotline von Fyffes an (Sie finden die lokale Telefonnummer bei Ihnen vor Ort oder unter dem untenstehenden Link).



Nutzung des Online-Reporting-Tools, das unter <https://ethicshotline.fyffes.com/> verfügbar ist.



E-Mail an die Ethikkommission unter ethicscommittee@fyffes.com



Kontaktaufnahme mit einem Vertreter aus der Ethik- und Compliance-, Personal- oder Rechtsabteilung.

Vertraulichkeit hat für Fyffes Priorität, und wir ergreifen Maßnahmen, um Ihre Identität zu schützen. Fyffes wird als Reaktion auf jegliches Fehlverhalten geeignete Korrekturmaßnahmen ergreifen, die Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung umfassen können. Schwerwiegende Verstöße können auch rechtliche Konsequenzen sowohl für das Unternehmen als auch für die beteiligten Personen nach sich ziehen. Diejenigen, die eines Fehlverhaltens beschuldigt werden, werden fair und objektiv behandelt.

Beschwerdeverfahren

Wir untersuchen jede Meldung unverzüglich, fair und gründlich. Die Fyffes-Ethikkommission prüft den Sachverhalt gegebenenfalls zusammen mit internen und externen Ressourcen sorgfältig. Wir erwarten von allen die volle Zusammenarbeit bei internen oder externen Untersuchungen und Audits. Dazu gehört, Fragen wahrheitsgemäß zu beantworten, alle relevanten Informationen bereitzustellen und potenzielle Beweise zu sichern.

Wenn Sie glauben, dass jemand Vergeltungsmaßnahmen gegen Sie ergriffen hat, wenden Sie sich an die Personalabteilung oder an die Abteilung für Ethik und Compliance.

Unser Ansatz zur Untersuchung und Lösung von Beschwerden ist in dem Beschwerdeverfahren der Fyffes-Prinzipien beschrieben.

Null Toleranz gegenüber Vergeltungsmaßnahmen

Vergeltungsmaßnahmen beziehen sich auf Maßnahmen, die gegen jemanden ergriffen werden, weil er einen tatsächlichen oder vermuteten Verstoß gemeldet hat. Sie können viele verschiedene Formen annehmen. Fyffes toleriert keine Form von Vergeltungsmaßnahmen. Dies gilt für jeden, der einen

tatsächlichen oder vermuteten Verstoß meldet, weil er sich weigert, etwas zu tun, das gegen die Grundsätze und Richtlinien von Fyffes oder das Gesetz verstößt, oder weil er bei einer Untersuchung kooperiert.

Jeder, der sich aus diesen Gründen gegen ein Teammitglied revanchiert, muss mit Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung rechnen.

Die Rolle unserer Führungskräfte

Jeder von uns ist für sein eigenes Verhalten verantwortlich. Personen in Führungspositionen spielen jedoch eine zusätzliche Rolle bei der Förderung einer Arbeitsplatzkultur, die die Fyffes-Prinzipien aufrechterhält.

Manager und Vorgesetzte geben den Ton an, indem sie:

- als Vorbilder für Integrität dienen;
- die Fyffes-Prinzipien mit ihren Teams besprechen, den Mitarbeitern Orientierung geben und einen kontinuierlichen Dialog über die Bedeutung einer integren Geschäftstätigkeit fördern;
- sicherstellen, dass interne Systeme, Richtlinien und Verfahren konsistent und fair angewendet werden;
- Mitarbeiter unterstützen, die Bedenken äußern, und die Fyffes Verpflichtung gegen Vergeltungsmaßnahmen erfüllen; und
- Entscheidungen auf der Grundlage einer fairen Bewertung der Arbeit und sachlicher Beobachtungen treffen, unabhängig von internem oder externem Druck.



WOHLERGEHEN UNSERER MITARBEITER UND GEMEINSCHAFTEN



Wohlbefinden am Arbeitsplatz

Die Wertschätzung und der Respekt anderer ist unerlässlich. Jeder verdient es, in einem unterstützenden, integrativen und sicheren Umfeld zu arbeiten, in dem er mit Würde und Respekt behandelt wird. Die Achtung der Menschenrechte in unseren eigenen Betrieben steht im Mittelpunkt unserer Geschäftstätigkeit bei Fyffes. Menschen sollten mit Würde, Ehrlichkeit und Fairness behandelt werden.

Gesundheit und Sicherheit

Fyffes setzt sich für gesunde und sichere Arbeitsbedingungen ein. Wir wenden geeignete Maßnahmen an, um Gefahren für das Leben, die Gesundheit und das Wohlergehen von Menschen in unseren Betrieben und in unserer Lieferkette zu vermeiden. Gesundheit und Sicherheit liegen in der Verantwortung aller, und wir müssen auf das körperliche und geistige Wohlbefinden des einen und des anderen am Arbeitsplatz achten. Im Interesse unserer eigenen Sicherheit sowie der unserer Mitarbeiter und anderer, mit denen wir interagieren, erwarten wir von unseren Mitarbeitern, dass sie an einem alkohol- und drogenfreien Arbeitsplatz arbeiten. Fyffes ist bestrebt, gesunde, nahrhafte und sichere Frischprodukte für den Genuss unserer Verbraucher herzustellen.

+ Weitere Informationen finden Sie in unserer globalen [Gesundheits- und Sicherheitsrichtlinie](https://www.fyffes.com/our-story/policy-documents/)
[<https://www.fyffes.com/our-story/policy-documents/>]

Förderung von Vielfalt und Inklusion

Wir rekrutieren, stellen ein und halten die besten Talente aus der ganzen Welt, was die Vielfalt der Orte widerspiegelt, an denen wir unsere frischen Produkte anbauen, beziehen und verkaufen. Fyffes setzt sich für ein Arbeitsumfeld ein, das Vielfalt und Chancengleichheit fördert, in dem gegenseitiges Vertrauen und die Achtung der Menschenrechte herrschen. Kein Mitarbeiter sollte jemals Angst oder Verlegenheit verspüren, zur Arbeit zu kommen. Wir verstehen, dass eine Vielzahl von Hintergründen, Fähigkeiten und Erfahrungen Innovationen fördert und zu neuen Ideen, Produkten und Dienstleistungen führt, die unsere Fähigkeit verbessern,

unsere Ziele zu erreichen. Fyffes ist sich bewusst, dass ein vielfältiger und integrativer Arbeitsplatz einen soliden Vorteil bietet, der zu einer wettbewerbsfähigeren Belegschaft und einem bewussten, fairen Unternehmen führt, das die Welt widerspiegelt, in der wir leben.

+ Weitere Informationen finden Sie in unserer globalen [Richtlinie für Vielfalt und Inklusion](https://www.fyffes.com/our-story/policy-documents/)
[<https://www.fyffes.com/our-story/policy-documents/>]

Verhinderung von Diskriminierung

Es ist nicht möglich, das Wohlbefinden zu fördern, solange es Diskriminierung am Arbeitsplatz gibt. Das bedeutet, dass Sie Ihre Kollegen, Bewerber und externen Geschäftspartner fair behandeln und sich nicht an irgendeiner Form der Diskriminierung beteiligen dürfen. Wir verpflichten uns, faire Lösungen für Teammitglieder zu finden, die medizinische, stillende oder religiöse Vorkehrungen benötigen und wir diskriminieren nicht aufgrund von Rasse, religiösem Glauben, Hautfarbe, nationaler Herkunft, Abstammung, körperlicher Behinderung, geistiger Behinderung, Gesundheitszustand, genetischen Informationen, Familienstand, Geschlecht, Geschlechtsidentität, Geschlechtsausdruck, Schwangerschaft, Geburt, Stillen, Alter, sexueller Orientierung, Militär- oder Veteranenstatus oder anderen gesetzlich geschützten Gründen.

Belästigung

Wir tolerieren keine Belästigung. Belästigung umfasst jedes unerwünschte verbale oder körperliche Verhalten und kann auch sexuelles Verhalten beinhalten. Ein solches Verhalten kann ein einschüchterndes, feindseliges oder beleidigendes Arbeitsumfeld schaffen.

Wir tolerieren weder Diskriminierung am Arbeitsplatz noch irgendeine Form von Mobbing und Belästigung, sei es psychisch, verbal, physisch oder sexuell.

+ Weitere Informationen Globale Richtlinie gegen Gewalt und Belästigung [Global Anti-Violence and Harassment Policy](https://www.fyffes.com/our-story/policy-documents/)
[<https://www.fyffes.com/our-story/policy-documents/>]

Schutz der Privatsphäre

Fyffes ist in verschiedenen Ländern, in denen unterschiedliche gesetzliche Anforderungen an personenbezogene Daten gelten. Wir müssen alle geltenden Gesetze einhalten und sicherstellen, dass unsere Geschäftspartner dies ebenfalls tun und die Datenschutzrichtlinien, Sicherheitsstandards und Risikomanagementprozesse von Fyffes befolgen.

Wir verwalten und verwenden personenbezogene Daten, die uns von unseren aktuellen, zukünftigen und ehemaligen Mitarbeitern anvertraut werden, ordnungsgemäß. Personenbezogene Daten dürfen nur für relevante und angemessene Geschäftszwecke erhoben, abgerufen, verwendet, gespeichert oder offengelegt werden. Diese Informationen dürfen ohne einen legitimen Geschäftsbedarf weder innerhalb noch außerhalb von Fyffes an Dritte weitergegeben werden. Darüber hinaus müssen stets Maßnahmen ergriffen werden, um personenbezogene Daten vor unbefugtem Zugriff zu schützen. Einzelpersonen müssen über die über sie erhobenen Daten und deren Verwendung informiert werden.



Weitere Informationen: [Globale Datenschutzerklärung](https://www.fyffes.com/our-story/policy-documents/)
<https://www.fyffes.com/our-story/policy-documents/>

Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen

Fyffes respektiert das Recht aller Arbeitnehmer, sich frei zu vereinigen, Gewerkschaften und/oder Betriebsräten beizutreten oder nicht beizutreten und Kollektivverhandlungen gemäß nationalen Gesetzen und internationalen Konventionen zu führen. Diskriminierende Praktiken oder Vergeltungsmaßnahmen gegenüber Arbeitnehmern aufgrund ihrer Gewerkschaftsmitgliedschaft werden nicht geduldet.

Moderne Sklaverei und Kinderarbeit

Fyffes setzt sich dafür ein, dass unser Unternehmen frei von moderner Sklaverei bleibt, einschließlich Kinderarbeit, Schuldknechtschaft und Menschenhandel.



Weitere Informationen: Globale Menschenrechtspolitik und [Globale Richtlinie zur Bekämpfung von Kinderarbeit](https://www.fyffes.com/our-story/policy-documents/)
[\[https://www.fyffes.com/our-story/policy-documents/\]](https://www.fyffes.com/our-story/policy-documents/)

Existenzsichernde Löhne

Fyffes verpflichtet sich, seinen Mitarbeitern einen fairen Lohn für eine reguläre Arbeitswoche zu zahlen, der ausreicht, um die Grundbedürfnisse zu decken und ein gewisses frei verfügbares Einkommen zu bieten. Darüber hinaus setzt sich Fyffes dafür ein, dass alle seine Beschäftigten einen existenzsichernden Lohn erhalten, indem es mit Einzelhändlern, Arbeitnehmervertretern und anderen Interessengruppen zusammenarbeitet, um dazu beizutragen, die Lücke zwischen existenzsichernden Löhnen auf unseren Betrieben zu schließen.



Weitere Informationen: Globale Menschenrechtspolitik und [Globale Kinderarbeitsrichtlinie und Abhilfeprotokoll](https://www.fyffes.com/our-story/policy-documents/)
<https://www.fyffes.com/our-story/policy-documents/>

Grundbesitz

Wir respektieren legitime Inhaber von Besitzrechten und ihre Rechte an natürlichen Ressourcen; einschließlich öffentlicher, privater, kommunaler, kollektiver, indigener und gewohnheitsmäßiger Rechte, die potenziell von unseren Aktivitäten betroffen sind. Zu den natürlichen Ressourcen gehören Land, Fischerei, Wälder und Wasser.

Gemeinschaft

Wir handeln sozial verantwortlich in den Gemeinden, in denen wir tätig sind, und tragen zu ihrer nachhaltigen Entwicklung bei. Wir fördern offene, konstruktive und für beide Seiten vorteilhafte Beziehungen zu Gesellschaften und Gemeinschaften, in denen wir tätig sind.

ZUSAMMEN- ARBEIT MIT ANDEREN



Einhaltung der Gesetze

Fyffes und seine Anbaupartner sind verpflichtet, die höchsten ethischen Standards und die Gesetze und Vorschriften der Länder, in denen wir tätig sind, einzuhalten.

Fyffes verpflichtet sich zu fairen Handelspraktiken gegenüber seinen Lieferanten und Geschäftspartnern.

Fyffes ist in mehreren Ländern tätig und hält sich an Gesetze und Handelsbeschränkungen, die den Import, Export und Reexport von Produkten regeln. Die Einhaltung dieser Gesetze ist entscheidend, um unseren Ruf für Fairness, Ehrlichkeit und Integrität zu wahren. Die Nichteinhaltung kann schwere zivil- und strafrechtliche Sanktionen nach sich ziehen, einschließlich der Aussetzung oder Verweigerung internationaler Handelsprivilegien.

Faires Verhalten und verantwortungsvolles Marketing

Fyffes verpflichtet sich, alle seine Produkte und Dienstleistungen verantwortungsbewusst zu entwickeln, zu produzieren, zu vermarkten und zu verkaufen.

Alle Geschäfte mit Wettbewerbern (einschließlich konkurrierender Joint-Venture-Partner), Kunden und Lieferanten von Fyffes müssen in einer Weise erfolgen, die nicht gegen Kartellgesetze verstößt oder den Anschein erweckt, gegen diese zu verstoßen.

Beziehungen zu Dritten

Bei Fyffes wählen wir unsere externen Partner sorgfältig aus, da sie für unseren Erfolg unerlässlich sind. Zu diesen Partnern gehören Lieferanten, Kunden, Joint-Venture-Partner, Subunternehmer, Berater, Dienstleister, Agenten und Vermittler. Wir behandeln alle Dritten mit Respekt und erwarten von ihnen, dass sie unsere ethischen Standards und unser Engagement für Integrität einhalten.

Unser Ruf und das Vertrauen unserer Kunden sind von größter Bedeutung, und wir verlassen uns darauf, dass unsere Partner uns dabei helfen, diese Werte zu schützen. Wir halten uns an Gesetze, die uns für die Handlungen unserer Vertreter verantwortlich machen.

Daher gehen wir fair und ehrlich mit allen Dritten um und wählen sie auf der Grundlage legitimer Geschäftsbedürfnisse und ihrer Fähigkeit, diese Bedürfnisse zu erfüllen, aus, und nicht für unzulässige Zwecke.

Korruptionsbekämpfung

Fyffes toleriert keine Bestechung und Korruption. Kein Mitarbeiter oder keine Person, die im Namen von Fyffes handelt, darf "etwas von Wert" anbieten, geben oder annehmen, was eine Bestechung darstellt oder als solche ausgelegt werden kann. Jede Forderung nach oder jedes Angebot einer Bestechung muss abgelehnt und unverzüglich dem Management oder der Fyffes-Ethik-Hotline gemeldet werden. Diese Beschränkungen gelten an allen geografischen Standorten, an denen Fyffes geschäftlich tätig ist – selbst wenn derartige Praktiken üblich oder Teil der Geschäftskultur eines Landes oder einer Volkswirtschaft sind.

Die Fyffes-Richtlinie zur Korruptionsbekämpfung besagt eindeutig, dass keine Gelder von Fyffes für politische Spenden jeglicher Art an politische Kandidaten oder Inhaber von Regierungsämtern auf nationaler, staatlicher oder lokaler Ebene verwendet werden dürfen, selbst wenn eine solche Spende nach lokalem Recht zulässig ist. Zu den politischen Spenden gehören direkte oder indirekte Zahlungen, Darlehen, Vorschüsse oder Einlagen sowie indirekte Unterstützungen wie Dienstleistungen, Geschenke, Abonnements, Mitgliedschaften, der Kauf von Eintrittskarten für Spendenaktionen oder die Bereitstellung von Büroräumen, Material oder Sekretariatshilfe.

Es steht Ihnen jedoch frei, Ihre eigenen persönlichen Mittel gemäß den geltenden Gesetzen für individuelle politische Spenden zu verwenden, solange es klar ist, dass Sie diese nicht mit der Absicht tätigen, Fyffes bei der Gewinnung Beibehaltung von Geschäften zu unterstützen. Alle Spenden für wohltätige Zwecke müssen in Übereinstimmung mit den Überprüfungs- und Genehmigungsverfahren der globalen Spendenrichtlinie von Fyffes erfolgen und diesen folgen.



Weitere Informationen: [Globale Antikorruptionsrichtlinie](https://www.fyffes.com/our-story/policy-documents/)
<https://www.fyffes.com/our-story/policy-documents/>

Interessenkonflikte

Ein Interessenkonflikt ist jeder Umstand, der Zweifel an der Fähigkeit eines Mitarbeiters aufkommen lassen könnte, völlig objektiv in Bezug auf die Interessen von Fyffes zu handeln, oder jede Situation, die dem Einzelnen zum Nachteil von Fyffes Vorteile bringt.

Darüber hinaus fallen alle Handlungen oder Interessen, die auch nur den Anschein eines Konflikts oder einer Unangemessenheit erwecken, unter diese Richtlinie und müssen vermieden werden.

Von allen Personen, die für Fyffes arbeiten, wird erwartet, dass sie persönliche Aktivitäten und finanzielle Interessen vermeiden, die mit ihren Verantwortlichkeiten gegenüber Fyffes in Konflikt geraten könnten. Mitarbeiter dürfen nicht durch den Missbrauch ihrer Position Vorteile für sich selbst oder andere suchen.

Die Beschaffungsrichtlinien und-verfahren von Fyffes beschreiben verantwortungsvolle Praktiken, die von allen unseren Mitarbeitern bei der Auswahl von Lieferanten erwartet werden.

Wenn jemand, der für Fyffes arbeitet, der Ansicht ist, dass er einen tatsächlichen oder potenziellen Konflikt hat, muss er die Situation zur weiteren Überprüfung an die Ethik- und Complianceabteilung weitergeben.

WOHLERGEHEN DER UMWELT



Fyffes integriert nachhaltige Praktiken in alle Bereiche seiner Geschäftstätigkeit, um auf den Klimawandel zu reagieren und sicherzustellen, dass die natürlichen Ressourcen für zukünftige Generationen effizient bewirtschaftet, erhalten und verbessert werden.

Wir etablieren und pflegen in Abstimmung mit den zuständigen Regierungsbehörden und erforderlichenfalls Dritten ein Umwelt- und Sozialmanagementsystem, das der Art und dem Umfang unserer Geschäftstätigkeit angemessen ist und dem Ausmaß potenzieller ökologischer und sozialer Risiken und Auswirkungen Rechnung trägt.

Wir verbessern kontinuierlich unsere Umweltleistung durch:

- Vermeidung, Minimierung und Beseitigung von Umweltverschmutzung und negativen Auswirkungen auf Luft, Land, Boden, Wasser, Wälder und Artenvielfalt sowie Verringerung der Treibhausgasemissionen;
- Vermeidung oder Verringerung des Aufkommens von gefährlichen und ungefährlichen Abfällen und Verbesserung der produktiven Nutzung oder Gewährleistung einer sicheren Entsorgung von Abfällen;
- Sicherstellung einer nachhaltigen Nutzung der natürlichen Ressourcen und Steigerung der Effizienz der Ressourcennutzung und der Energie;
- Verringerung von Lebensmittelverlusten und -verschwendung sowie Förderung des Recyclings;
- Förderung guter landwirtschaftlicher Praktiken, einschließlich der Erhaltung oder Verbesserung der Bodenfruchtbarkeit und der Vermeidung von Bodenerosion;
- Unterstützung und Erhaltung der Artenvielfalt, der genetischen Ressourcen und der Ökosystemleistungen; Achtung von Schutzgebieten, Gebieten mit hohem Naturschutzwert und gefährdeten Arten; und Kontrolle und Minimierung der Ausbreitung invasiver nichtheimischer Arten
- Erhöhung der Resilienz von Agrar- und Ernährungssystemen, der Unterstützung von Lebensräumen und der damit verbundenen Lebensgrundlagen gegenüber den Auswirkungen des Klimawandels durch Anpassungsmaßnahmen;
- Durchführung von Risikobewertungen des Klimawandels durch Dritte in unserem gesamten Betrieb und in unserer Lieferkette



Weitere Informationen:

[Globale Umweltpolitik](#)

[<https://www.fyffes.com/our-story/policy-documents/>]



SCHUTZ UNSERES UNTERNEHMENS



Vermögenswerte

Die Vermögenswerte von Fyffes, zu denen Sachanlagen, Ausrüstung, Inventar, Technologie, Finanzmittel, geistiges Eigentum, Unternehmensinformationen und Daten gehören, sind das Ergebnis unserer Investitionen und der harten Arbeit unserer Mitarbeiter. Behandeln Sie Fyffes-Vermögenswerte wie Ihre eigenen und gehen Sie verantwortungsbewusst damit um. Wir müssen zusammenarbeiten, um Diebstahl, Zerstörung oder Veruntreuung dieser Vermögenswerte zu verhindern. Jeder Mitarbeiter ist dafür verantwortlich, die Vermögenswerte von Fyffes zu schützen und sie nur für die vorgesehenen Zwecke zu verwenden.

Vertrauliche Informationen

Vertrauliche Geschäftsinformationen beziehen sich auf Informationen, die der Öffentlichkeit nicht zugänglich sind und die wir aufgrund unserer Position bei Fyffes kennen. Über unternehmensinterne Angelegenheiten, die nicht öffentlich gemacht werden, sind wir verpflichtet, auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Stillschweigen zu bewahren. Dazu gehören:

- Potenzielle Lösungen und Ideen, die geprüft werden;
- Projekte im Zusammenhang mit Innovationen;
- Rechtsgutachten, Steuerbescheide oder Ähnliches;
- Finanzinformationen wie Budget, Prognosen, Kosten und Preise;
- Vertriebs- und Marketingstrategien und Präsentationen;
- Kunden- und Lieferantendaten;
- Forschungs- und Entwicklungsideen;
- Beschaffungsinformationen;
- Informationen zu möglichen Akquisitionen, Beteiligungen und Veräußerungen.

Gewährleisten Sie die Sicherheit von Dokumenten, Daten und Geräten durch physische Maßnahmen wie verschlossene Türen oder Schubladen sowie digitale Maßnahmen wie Passwörter und Verschlüsselung. Lassen Sie außerdem vertrauliche Informationen, Computer, Tablets, Flash-Laufwerke oder Mobiltelefone nicht unbeaufsichtigt.

Datenberichterstattungs- und Managementsysteme

Fyffes unterhält angemessene interne Kontrollen, um wahrheitsgemäße, genaue, vollständige, konsistente, zeitnahe und verständliche Berichte sowohl finanzieller als auch nichtfinanzieller Art zu erstellen. Von den Mitarbeitern wird erwartet, dass sie genaue Daten und Informationen über die Geschäftsaktivitäten von Fyffes melden.

Wir legen großen Wert auf die Pflege von Daten, Dokumenten und anderen Aufzeichnungen, um die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften und die Konformität mit den Unternehmensanforderungen sicherzustellen sowie die Risikominderung zu unterstützen, wenn potenzielle Probleme auftreten, und die Behebung in Zeiten, in denen die Leistung nicht unseren Standards entspricht.

Alle diese Daten, Dokumente und andere Aufzeichnungen werden mit angemessener Vertraulichkeit behandelt, um die Privatsphäre gemäß den gesetzlichen Bestimmungen zu schützen.

KOMMUNIKATION DER FYFFES-PRINZIPIEN

Kommunikation

Die Fyffes-Prinzipien werden den Mitarbeitern in unseren physischen Räumlichkeiten sowie über das Intranet, per E-Mail und auf unserer Website umfassend mitgeteilt: [<https://www.fyffes.com/our-story/policy-documents/>].

Schulung

Alle Mitarbeiter müssen bei der Einstellung oder Anstellung sowie in regelmäßigen Abständen an einer Schulung zu den Fyffes-Prinzipien teilnehmen. Die Schulung zu den Fyffes-Prinzipien wird Mitarbeitern mit Computerzugang über unser Personalsystem und Betriebsmitarbeiter ohne Zugang zu einem Computer über Präsenzs Schulungen angeboten. Eine Kopie des Trainings ist auch auf dem [YouTube-Kanal von Fyffes](#) verfügbar [Fyffes-YouTube] .



GOVERNANCE

Verantwortlichkeit

Der Vorstand von Fyffes ist für die Überprüfung und Genehmigung dieser Grundsätze verantwortlich. Der Vorstand wird dabei vom Chief Legal and Compliance Officer unterstützt, der für die Umsetzung der Vorschriften in allen eigenen Betrieben von Fyffes verantwortlich ist.

Sorgfaltspflicht und Abhilfe schaffen

Bei Fyffes führen wir jährlich eine Due-Diligence-Prüfung in Bezug auf Menschenrechte und Umwelt durch, um die tatsächlichen oder potenziellen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit zu bewerten und anzugehen, mit dem Ziel, nachteilige Auswirkungen zu vermeiden oder, wenn unvermeidbar, abzumildern. Durch regelmäßige Gespräche mit unseren Kunden und die Zusammenarbeit mit wichtigen Stakeholdern beobachten wir die Entwicklungen internationaler Best Practices und Leitlinien zu unseren sozialen, ökologischen Risiken und Herausforderungen in unseren eigenen Betrieben und auch in unserer Lieferkette.

Im Rahmen unserer Aktivitäten in den Bereichen Lebensmittelsicherheit, Compliance und Nachhaltigkeit identifizieren wir entstehende Lücken und bewerten, ob wir unsere Standards nicht einhalten. Wir arbeiten in all unseren Betrieben mit den verantwortlichen Personen zusammen, um diese Lücken zu schließen und diese Probleme zu beheben.

Einbeziehung von Stakeholdern

Wir identifizieren die wichtigsten Stakeholder und arbeiten mit ihnen zusammen, um ein besseres Verständnis für die sozialen, Governance- und Umweltkontexte, Risiken und Herausforderungen in unserer Lieferkette zu entwickeln. Wir entwickeln kooperative Beziehungen zu Stakeholdern und in einigen Fällen Partnerschaften, um gemeinsam identifizierte Chancen oder Herausforderungen in unseren Betrieben anzugehen. Unser Ansatz zur Einbeziehung von Stakeholdern ist in der globalen Richtlinie zur Einbeziehung von Interessengruppen und Kommunikation verankert.



Weitere Informationen:

[Globale Richtlinie zur Einbeziehung von Interessengruppen](https://www.fyffes.com/our-story/policy-documents/)
[<https://www.fyffes.com/our-story/policy-documents/>]

Überarbeitung der Fyffes-Prinzipien

Da sich internationale Standards im Laufe der Zeit weiterentwickeln, sind neue Vorschriften erforderlich, um aufkommenden Problemen und Trends gerecht zu werden. Auch die Art des Geschäfts von Fyffes ändert sich, so dass wir verschiedene Risiken und Probleme überwachen und die Fyffes-Grundsätze entsprechend anpassen müssen.