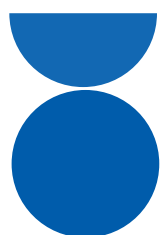




Política Global Anticorrupción de Fyffes



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....2

ALCANCE.....3

POLÍTICA.....3

BUSCAR AYUDA.....4

REGALOS, ENTRETENIMIENTO Y ALOJAMIENTO.....4

DEBIDA DILIGENCIA DE TERCEROS.....4

APORTES POLÍTICOS.....6

DONACIONES BENÉFICAS Y RESPONSABILIDAD SOCIAL.....7

INCENTIVOS.....7

PAGOS PARA PREVENIR DAÑOS ECONÓMICOS.....7

CONTRATACIÓN.....7

CONTROLES INTERNOS.....8

COMUNICACIÓN Y APLICACIÓN DE ESTA POLÍTICA.....8

DENUNCIA DE INCUMPLIMIENTOS.....8

MALA CONDUCTA.....9

INTRODUCCIÓN

Los principios de conducta empresarial responsable de Fyffes o *Principios Fyffes* describen nuestro compromiso de mantener los más altos estándares éticos y cumplir con todas las leyes aplicables. Nuestra reputación de excelencia requiere un minucioso respeto por los más altos estándares de conducta e integridad personal.

La forma en que Fyffes se ocupa de sus negocios es importante. La corrupción desperdicia recursos, refuerza la pobreza, atenta contra la integridad del gobierno, el estado de derecho y la toma de decisiones de la comunidad. La corrupción aumenta los costos de hacer negocios, reduce la productividad y desperdicia las oportunidades que surgen del valor económico generado por nuestro negocio.

Fyffes no tolera el soborno ni la corrupción. Ningún empleado o persona que actúe en nombre de Fyffes puede ofrecer, dar o recibir “algo de valor” que sea o pueda interpretarse como un soborno. Cualquier demanda por soborno u oferta de soborno debe ser rechazada e informada inmediatamente a la gerencia o a la *Línea Directa de Ética de Fyffes*.

Esta política implementa los Principios Fyffes en relación con la lucha contra la corrupción:

1. establece nuestras responsabilidades, y las de quienes trabajan para nosotros, de observar y defender nuestra postura ante el soborno y la corrupción; y
2. proporciona información y directrices a quienes trabajan para Fyffes sobre cómo reconocer y abordar los problemas de soborno y corrupción.

Para respaldar esta política, la empresa ofrece capacitaciones y herramientas que actúan como ayudas para promover la comprensión, el seguimiento y la implementación de esta política y los Principios Fyffes.

Le agradecemos que se tome el tiempo necesario para leer y comprender esta política y hacer uso de la capacitación proporcionada.



Helge H. Sparsoe

Director Ejecutivo de Fyffes

ALCANCE

3. La política global anticorrupción de Fyffes se aplica a todos los directores, trabajadores y empleados (ya sean permanentes, de un periodo determinado o temporales), independientemente de su puesto, ubicación geográfica o nivel de responsabilidad. Esta política también se aplica a nuestras subsidiarias y afiliadas.
4. Fyffes exige que los Terceros y proveedores se comprometan con la lucha contra la corrupción y el soborno mediante la existencia de procesos o una política anticorrupción.
5. Estas restricciones se aplican a todas las diferentes ubicaciones en las que Fyffes tiene negocios, incluso si dichas prácticas son habituales en una región o inherentes a la cultura de hacer negocios en una economía.

POLÍTICA

6. Los principios de conducta empresarial responsable de Fyffes (“Principios Fyffes”) establecen que la empresa no tolera el soborno ni la corrupción. Ningún empleado o persona que actúe en nombre de Fyffes podrá ofrecer, dar o recibir “algo de valor” que sea o pueda ser interpretado como un soborno de un funcionario del gobierno. Cualquier demanda por soborno u oferta de soborno debe ser rechazada e informada inmediatamente al gerente o a otro alto directivo en el que confíe. Si ninguna de estas opciones es posible, puede comunicarse con la **Línea Directa de Ética de Fyffes** de manera confidencial o anónima.
7. Los empleados de Fyffes deben cumplir con todas las leyes anticorrupción pertinentes, incluida la Ley de Justicia Penal de Irlanda (delitos de corrupción) de 2018; la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero (Foreign Corrupt Practices Act, FCPA) de los Estados Unidos; la Ley de Soborno del Reino Unido (UK

Bribery Act, UKBA); la Ley de Prevención de Competencia Desleal de Japón (Japan Unfair Competition Prevention Act, UCPA); y todas las demás leyes, reglamentos y tratados y convenciones internacionales similares, como la Convención para Combatir el Cohecho de Servidores Públicos Extranjeros en Transacciones Comerciales Internacionales de la OECD y la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción que se aplican a nuestra empresa en todos los lugares en los que hacemos negocios (colectivamente, “Leyes anticorrupción mundiales”).

8. Fyffes prohíbe a sus empleados y a cualquier persona que actúe en su nombre ofrecer, prometer, autorizar, dar o intentar dar, directa o indirectamente, “algo de valor”, de forma corrupta, a cualquier persona, incluido cualquier funcionario o entidad gubernamental o empleado de un cliente comercial o proveedor, con la intención de:
 9. conseguir o mantener negocios;
 10. obtener una ventaja comercial inadecuada;
 11. influir en el destinatario para que actúe a favor de Fyffes o de un Tercero;
 12. persuadir al destinatario a desempeñar su función laboral a favor de Fyffes o de un Tercero; o
 13. agradecer al destinatario por dirigir el negocio de forma inadecuada o dar una ventaja comercial a Fyffes o un Tercero.

P: ¿Qué es “algo de valor”?

R: Algo de valor puede ser literalmente cualquier objeto. Efectivo, equivalentes de efectivo (como tarjetas de regalo), obsequios (como botellas de vino), comidas, entretenimiento de cualquier tipo (como entradas para eventos deportivos), viajes, donaciones caritativas, ofertas de empleo y favores personales u otras ventajas son ejemplos de los muchos tipos de cosas que calificarían como “algo de valor” según las Leyes anticorrupción mundiales.

9. Una oferta o un pago que serían inadecuados si lo hiciera Fyffes directamente no debe realizarse a través de Terceros, especialmente cuando sepa o tenga motivos para saber que el pago se otorgará u ofrecerá a un funcionario del gobierno.

En pocas palabras, ningún empleado de Fyffes debe dar, prometer dar, ofrecer dar, recibir, solicitar ni autorizar la entrega de algo de valor en incumplimiento de las Leyes anticorrupción mundiales, incluidas todas las leyes locales aplicables.

BUSCAR AYUDA

10. El soborno puede tener consecuencias muy graves para las personas involucradas y para Fyffes. Las leyes anticorrupción son complicadas. No es su responsabilidad tomar decisiones difíciles solo. En caso de duda, pregúntele a su gerente, a un alto directivo de su confianza o al Director de Asuntos Corporativos. No se juegue su reputación y carrera en suposiciones sobre lo que está permitido conforme diversas leyes anticorrupción.
11. Comuníquese con su gerente regional o Director de Asuntos Corporativos si tiene alguna pregunta sobre esta política o cualquier problema relacionado. También puede informar dichas inquietudes de forma anónima mediante la línea directa de ética de Fyffes.

REGALOS, ENTRETENIMIENTO Y ALOJAMIENTO

12. Es posible que pueda otorgar obsequios, invitar a comidas y entretener a clientes, proveedores y grupos de interés, de conformidad con la política local de viajes y gastos o el Manual del Empleado. Muchos funcionarios del gobierno no pueden aceptar gastos en alojamiento o entretenimiento, pero esto varía de un país a otro. Si planea entretener a un funcionario del gobierno (por ejemplo, un funcionario del gobierno participa en una reunión en la que Fyffes paga por la comida), debe obtener la aprobación de su gerente y del Director de Asuntos Corporativos. Una vez que se obtiene la aprobación, tenga en cuenta que los obsequios o los eventos de entretenimiento para un funcionario del gobierno deben tener un valor modesto.

DEBIDA DILIGENCIA DE TERCEROS

13. Fyffes puede ser considerada responsable, en virtud de diversas leyes anticorrupción mundiales, por las acciones de sus Terceros activos en relación con funcionarios del gobierno. De hecho, la clara mayoría de las acusaciones por incumplimientos de las leyes anticorrupción y de acuerdos regulatorios relacionados surgen de pagos a agentes, distribuidores, corredores, consultores u otros Terceros. Esto se aplica incluso si los Terceros no dependen de Fyffes (por ejemplo, una empresa de transporte) e incluso si no aprobamos o ni siquiera conocemos sus acciones.

14. Un “Tercero” se define como una entidad o persona con la que Fyffes tiene un contrato que requiere que esa entidad interactúe con cualquier entidad gubernamental en nombre de Fyffes. Esto incluye proveedores de servicios, consultores, distribuidores, contratistas, vendedores, proveedores y asociaciones comerciales.

15. Las interacciones potenciales pueden incluir la intermediación aduanera, la obtención de permisos o licencias, bufetes de abogados, cabildeo. Los Terceros también incluyen asociaciones de productores y otras fuentes de productos exclusivos y posibles socios de empresas conjuntas.

16. Es responsabilidad de los empleados de Fyffes que contratan a Terceros realizar investigaciones razonables como parte de su debida diligencia. Según la Ley de Justicia Penal de Irlanda (delitos de corrupción) de 2018, una empresa puede ser culpable del delito de corrupción si un director, gerente, secretario u otro funcionario, empleado, agente o filial de la empresa comete un delito de corrupción con la intención de conseguir o retener negocios para la empresa o de obtener una ventaja en la realización de negocios para la empresa. La Ley de 2018 también establece que la empresa podrá alegar como defensa el haber efectuado todas las medidas razonables y ejercido toda la diligencia debida para evitar la comisión del delito. La Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero de EE. UU. de 1977 impone responsabilidad no solo a las empresas “con conocimiento real de las irregularidades”, sino también a aquellas que deliberadamente evitan el conocimiento fehaciente por “ignorancia deliberada” u “olvido injustificado”.

17. Los empleados de Fyffes que tratan con Terceros deben seguir las pautas que se indican a continuación para llevar a cabo la debida diligencia en materia de corrupción.

La mejor manera de determinar si un Tercero es riesgoso es preguntarse lo siguiente:

- ¿Es el Tercero un funcionario público (incluye las entidades que son propiedad del gobierno o de un funcionario del gobierno o que están controladas por el gobierno o un funcionario del gobierno) o el Tercero interactuará con funcionarios públicos para ejecutar el contrato?
- ¿Cuál es la clasificación del país del Tercero, según el Índice de Percepción de la Corrupción de Transparency International? <https://www.transparency.org/research/cpi/overview>
- ¿En qué sector se encuentra el Tercero? Para Fyffes, en la mayoría de los casos, será agricultura. La agricultura está clasificada por el Índice de Pagadores de Sobornos de Transparency International³ como “de alto riesgo”.
- ¿Cuál es el valor del contrato? ¿Hay un honorario contingente? Un valor elevado del contrato y la existencia de un honorario contingente son señales de alerta.
- ¿Cuál es la naturaleza del contrato o de los servicios a realizar? Algunos servicios, por ejemplo, los de limpieza o de comida, pueden considerarse de menor riesgo de soborno.
- ¿Por qué se requiere el contrato o servicio?
- ¿Existe una valoración independiente para respaldar la buena fe del contrato?
- ¿Existe un dictamen jurídico independiente para respaldar la buena fe del contrato?
- ¿Se mantendrá la confidencialidad del contrato o se divulgará a algún organismo gubernamental o se inscribirá en algún registro o anuncio público? La confidencialidad puede ser una señal de alerta.
- ¿El contrato es exclusivo del Tercero o se ofrecen términos similares a otra persona u otras personas que sean útiles para demostrar la buena fe del contrato?

- ¿El contrato contiene alguna disposición relacionada con la recompra o reventa del objeto del contrato o hay alguna condición, pago o ganancia variable?
- ¿Ha utilizado el Tercero, o existe alguna expectativa por parte de la empresa de que pueda utilizar, su cargo o función pública para obtener una ganancia financiera o algo de valor sustancial en beneficio de Fyffes o de cualquier empresa relacionada?
- ¿Existe alguna intención actual por parte de alguna empresa del grupo Fyffes de utilizar los servicios del Tercero o de algún miembro de su familia en algún momento futuro?

18. Es vital registrar claramente cada paso del proceso de diligencia debida para que exista evidencia clara de los pasos que Fyffes ha tomado para mitigar los riesgos asociados con la contratación de Terceros. Si surgiera algún problema en el futuro, como que un Tercero sea acusado de actividad corrupta relacionada con el cumplimiento de su trabajo para la empresa, estos registros podrán demostrar que la empresa ha tomado todas las medidas razonables para evitar involucrarse en tal actividad.
19. Se deben mantener registros escritos que evidencien que se ha llevado a cabo la debida diligencia para demostrar que los riesgos identificados se han considerado y mitigado cuidadosamente de la forma más práctica posible. Los registros de diligencia debida, como ocurre con la mayoría de los registros, se pueden almacenar electrónicamente, pero la empresa debe almacenarlos durante al menos diez años. En algunas circunstancias, puede ser necesario obtener asesoramiento legal en relación con las leyes de privacidad locales.
20. Si sospecha que cualquiera de los Terceros de Fyffes puede estar realizando pagos indebidos, **debe informarlo de inmediato al Director de Asuntos Corporativos, por correo electrónico a cbuckley@fyffes.com o por teléfono al +3531887 2726.**

APORTES POLÍTICOS

21. Es política de Fyffes que no se puedan utilizar fondos de Fyffes para hacer aportes políticos de ningún tipo a ningún candidato político o al titular de un cargo gubernamental a nivel nacional, estatal o local, incluso cuando dicha contribución esté permitida por la ley local. Los aportes políticos incluyen pagos directos o indirectos, préstamos, anticipos o depósitos, y también apoyo indirecto como servicios, obsequios, suscripciones, membresías, compra de boletos para eventos de recaudación de fondos o el equipamiento de oficinas, suministros o asistencia de secretaría.
22. Sin embargo, usted es libre de utilizar su propio tiempo o sus propios fondos personales para hacer aportes políticos individuales de acuerdo con la ley aplicable, siempre y cuando quede bien en claro que no lo hace con la intención de ayudar a Fyffes a obtener o retener negocios.
23. Conforme esta política, los aportes políticos incluyen, entre otros, los siguientes:
 - contribuir dinero;
 - facilitar transporte a los candidatos y sus equipos;
 - ofrecer espacios de reunión a un candidato político; o
 - pagar por materiales promocionales para partidos o sus candidatos.

CASO PRÁCTICO

P: Soy miembro exclusivo de un partido político y me ofrezco como voluntario durante mi tiempo libre para apoyar a los candidatos para las elecciones locales. Me gustaría reservar una mesa en la próxima cena de recaudación de fondos e invitar a mis colegas a apoyar al partido político. ¿Puedo pedirle a Fyffes que pague la mesa?

R: No. Los empleados tienen la libertad de ser políticamente activos durante su tiempo libre. Sin embargo, Fyffes no debe realizar donaciones a partidos políticos, incluso si se trata de una donación en especie.

DONACIONES BENÉFICAS Y RESPONSABILIDAD SOCIAL

24. Fyffes y sus empleados se dedican a hacer de Fyffes una empresa sostenible y a asociarse con organizaciones no gubernamentales estratégicas para invertir en las comunidades donde producimos y consumimos nuestros productos. Todas las donaciones realizadas a organizaciones benéficas y no gubernamentales en nombre de Fyffes deben ser coherentes con la Política de donaciones de Fyffes.
25. Los empleados son libres de utilizar sus propios fondos para hacer donaciones caritativas y comunitarias de acuerdo con la ley aplicable, siempre y cuando no lo haga con la intención de ayudar a Fyffes a obtener o retener negocios.
26. Se le solicita que notifique al Director de Asuntos Corporativos lo antes posible si un funcionario del gobierno solicita una donación caritativa o un aporte político. Dado que esta solicitud es realizada por un funcionario del gobierno, podría percibirse como un soborno, por lo que se debe tener especial cuidado al revisar estas solicitudes.

INCENTIVOS

27. Esta política prohíbe expresamente los incentivos y los pagos por facilitar o acelerar trámites.
28. Los incentivos por lo general son pequeños pagos extraoficiales que se hacen a un funcionario de bajo nivel (no directamente al organismo gubernamental) para asegurar o acelerar la ejecución de una acción rutinaria o necesaria a la que el pagador del incentivo tiene derecho legalmente (por ejemplo, emisión de permisos, visas, licencias, despachos de aduana o liberación de un producto para importación o exportación). Si se le solicita dicho pago, debe notificar al Director de Asuntos Corporativos lo antes posible.

PRINCIPIO RECTOR:

Los incentivos no están permitidos de conformidad con la política.

PAGOS PARA PREVENIR DAÑOS ECONÓMICOS

29. Los pagos para prevenir daños económicos o la pérdida de negocios a Fyffes no están autorizados por esta política. En el caso de una amenaza de confiscación, daño o remoción arbitrarios de la propiedad de un empleado, el empleado debe negarse a realizar un pago y notificar a su gerente o al Director de Asuntos Corporativos lo antes posible sobre la confiscación o el daño a la propiedad. Fyffes se pondrá en contacto con los organismos reguladores y las autoridades policiales adecuadas para informarles del incidente.

CONTRATACIÓN

30. Fyffes está comprometido con los más altos estándares éticos al tomar decisiones de contratación y contratar según la idoneidad de los candidatos. De hecho, la contratación puede considerarse “algo de valor” según la FCPA y, como tal, es fundamental que Fyffes siga todos los procedimientos adecuados de contratación e investigación al decidir contratar a un candidato.
31. Además, ningún empleado de Fyffes debe solicitar un soborno o un pago ilícito de un posible empleado a cambio de contratarlo, independientemente de sus conexiones con el gobierno o de otro tipo.
32. En algunos casos, Fyffes puede estar en condiciones de contratar a una figura política de alto nivel o actual, su familia inmediata y asociados cercanos. Las personas como estas son consideradas “personas expuestas políticamente” o “PEP”. Si Fyffes busca contratar a una PEP o alguien que tenga un familiar cercano en el gobierno que podría afectar el negocio de Fyffes, el empleado que desee realizar la contratación debe comunicarse con el Director de Asuntos Corporativos para revisar la contratación propuesta.

CASO PRÁCTICO

P: Una funcionaria del gobierno responsable de emitir las certificaciones medioambientales necesarias preguntó si le daríamos a su hijo una pasantía no remunerada. ¿Podemos hacer eso?

R: Aunque la pasantía no beneficiaría directamente a la funcionaria del gobierno, es “algo de valor” y podría considerarse un beneficio indirecto para la funcionaria. Está prohibido proporcionar incluso un beneficio indirecto a un funcionario del gobierno a menos que se sigan los procedimientos adecuados. Aquí, el hijo de la funcionaria tendría que pasar por el proceso normal de contratación de pasantías y ser juzgado por sus méritos, sin que se le dé una consideración especial debido a su relación familiar.

CONTROLES INTERNOS

33. Los Principios Fyffes describen nuestro compromiso de mantener controles internos adecuados para lograr informes veraces, precisos, completos, consistentes, oportunos y comprensibles, tanto financieros como no financieros. Se espera que los empleados proporcionen datos e información precisos sobre las actividades comerciales de Fyffes y se les prohíbe realizar asientos falsos, exagerados, artificiales o engañosos en los libros contables y registros de Fyffes, incluidos asientos que no reflejen transacciones incorrectas (por ejemplo, coimas y sobornos) o asientos que se falsifican para ocultar transacciones indebidas.
34. Damos una importancia estricta al mantenimiento de datos, documentos y otros registros para asegurar el cumplimiento normativo y la conformidad con los requisitos de la empresa, así como para ayudar a la mitigación de riesgos cuando surjan posibles problemas y buscar soluciones en momentos en que el desempeño sea inferior a nuestros estándares.
35. Las transacciones que no estén debidamente autorizadas o registradas con precisión por Fyffes pueden violar estos requisitos y podrían tener consecuencias graves para Fyffes y las personas que no cumplan con estos requisitos.
36. Si toma conocimiento de alguna práctica contraria a esta política, plantee inmediatamente el problema al Director de Asuntos Corporativos.

COMUNICACIÓN Y APLICACIÓN DE ESTA POLÍTICA

37. La capacitación en anticorrupción es especialmente importante para algunos roles. Todos los empleados involucrados en fusiones y adquisiciones, todos aquellos que interactúan con entidades o funcionarios gubernamentales o aquellos que son responsables de la selección de Terceros, reciben capacitación en anticorrupción.
38. Además, también se realiza una capacitación anual en anticorrupción para todos los empleados que brindan apoyo contable, administrativo o de otro tipo a los empleados que interactúan con entidades o funcionarios gubernamentales.

DENUNCIA DE INCUMPLIMIENTOS

39. Todos los empleados tienen el deber de prevenir el soborno y los incumplimientos de esta política, y de denunciar y cooperar plenamente con las investigaciones de cualquier intento, sospecha, potencial o incumplimiento real de esta política.
40. Con ese fin, todo empleado o Tercero que tenga información de que esta política puede haber sido incumplida o cree que se le está pidiendo que pague un soborno o reciba un soborno, o que actúe de otra manera en contravención de esta política, deberá informar inmediatamente el evento a su gerente, a otro alto directivo de su confianza o al Director de Asuntos Corporativos. Además, las presuntas violaciones de la política anticorrupción de Fyffes se pueden denunciar a la *Línea Directa de Ética de Fyffes*.

MALA CONDUCTA

41. Fyffes no tomará represalias contra nadie que haga una denuncia razonable y de buena fe de un incumplimiento real o presunto de esta política.
42. Fyffes no tolerará incumplimientos de esta política. Cualquier empleado o Tercero que incumpla esta política estará sujeto a medidas disciplinarias, incluido el despido en el caso de un empleado o el cese de la relación comercial en el caso de un Tercero, y, cuando corresponda, la remisión del asunto a autoridades policiales pertinentes.
43. Los procedimientos de reclamos de los Principios Fyffes describen el manejo de los reclamos por parte de la empresa en relación con la lucha contra la corrupción.
44. Todos los empleados de Fyffes deben comunicarse con su gerente regional o con el Director de Asuntos Corporativos con respecto a cualquier pregunta que puedan tener acerca de esta política.