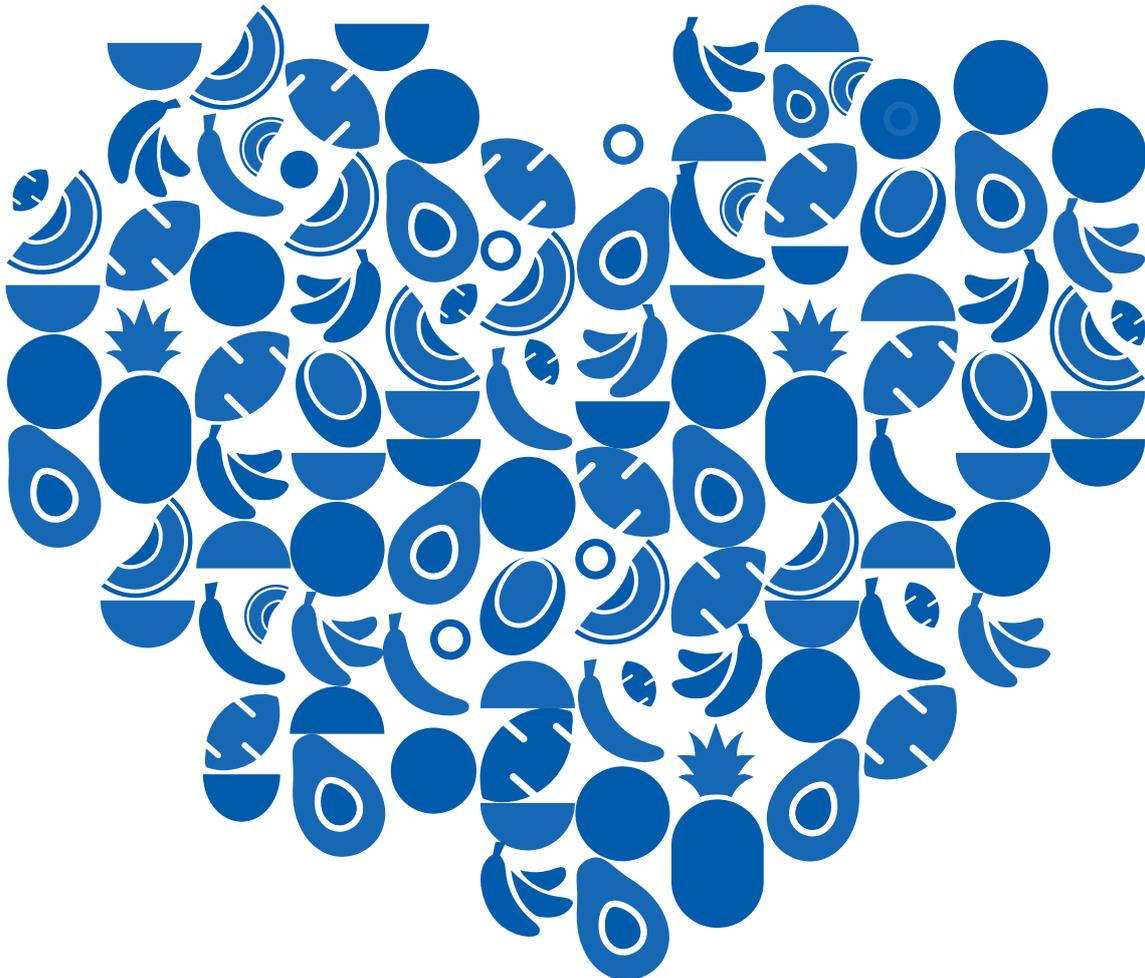




# Política Global de Derechos Humanos

---



## INTRODUCCIÓN

Los Principios de Conducta Empresarial Responsable de Fyffes o ‘Principios Fyffes’ describen nuestro compromiso de respetar todos los derechos humanos internacionales. Fyffes no transgredirá los derechos de las personas y se ocupará de los impactos adversos sobre los derechos humanos a los que contribuye o causa. Esta política implementa los Principios Fyffes en relación con los derechos humanos. Respetamos los derechos humanos en nuestras propias operaciones y en toda nuestra cadena de suministro. Fyffes apoya los derechos humanos y está comprometida con el trato justo y ético para con sus empleados y las comunidades donde se encuentran nuestras operaciones a lo largo de la cadena de suministro de la empresa. Para esto, nos guiamos por lo siguiente:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos;
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos;
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales;
- Código Base de la Iniciativa de Comercio Ético (Ethical Trading Initiative, ETI);
- Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas;
- Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) respecto de los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y otros convenios correspondientes de la OIT.

Las operaciones de Fyffes abarcan un gran número de países, culturas y formas de hacer negocios. Si bien respetamos esas diferencias, el alcance de esta política abarca 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, y esta política respaldará aún más nuestro compromiso de llevar a cabo actividades comerciales de manera responsable dondequiera que operemos.

La Política y Declaración Global de Derechos Humanos de Fyffes se alinea con la Política de Derechos Humanos de su empresa matriz, Sumitomo<sup>1</sup>. Por favor tómese el tiempo necesario para leer y comprender esta política y hacer uso de las capacitaciones provistas.



Helge H. Sparsoe  
Director Ejecutivo de Fyffes

---

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

### POLÍTICA

1. En los países donde la empresa opera y donde los reglamentos locales pueden ser menos estrictos que las normas internacionales de derechos humanos, Fyffes aplicará las normas internacionales vigentes.
2. Fyffes se compromete a respetar y apoyar las normas internacionales reconocidas de derechos humanos en sus operaciones, la forma en que lleva a cabo sus negocios y la relación con los grupos de interés.
3. En el contexto de sus actividades, Fyffes evita causar o contribuir a impactos adversos sobre los derechos humanos y se ocupará de dichos impactos en caso de que se produzcan. Fyffes toma las medidas adecuadas para identificar, prevenir y mitigar los riesgos o abordar los impactos adversos sobre los derechos humanos relacionados con sus operaciones.
4. Fyffes se compromete a prestar especial atención a los derechos de los grupos vulnerables, incluidos, pero no limitados, 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 y empleados (ya sean permanentes, de plazo fijo o temporales) de Fyffes, así como a sus subsidiarias y afiliadas (colectivamente, los “empleados”). Los empleados deben comprender y defender esta política independientemente de su puesto, ubicación geográfica o nivel de responsabilidad.
6. Esta política se aplica a todos los empleados contratados por una entidad sobre la cual Fyffes tiene el control operativo.
7. Esta política se aplica a los proveedores, las consultorías, las agencias y los contratistas cuando se encuentran en un lugar de operaciones de Fyffes, tales como fincas, plantas de empaque, centros de maduración u oficinas corporativas.

### MALA CONDUCTA

8. A los efectos de esta política, la falta de respeto hacia los derechos humanos básicos, como el trato justo y ético para con los empleados y las comunidades en las que Fyffes opera, se denomina “mala conducta”; por lo tanto, puede dar lugar a medidas disciplinarias, incluido 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 Fyffes de Diversidad e Inclusión](#).
10. La mala conducta en relación con el derecho a la salud y la seguridad se puede encontrar en la [Política Global de Fyffes de Salud y Seguridad](#).
11. La mala conducta en relación con la violencia, el acoso, la intimidación y otras condiciones inseguras o perturbadoras se puede encontrar en la [Política Global de Fyffes Contra la Violencia y el Acoso](#).
12. Fyffes no interfiere en el derecho de los empleados a formar, afiliarse, o no afiliarse a un sindicato sin temor a represalias, intimidación o acoso.
13. Fyffes prohíbe cualquier forma de trabajo infantil y trabajo forzado, incluido el trabajo penitenciario, el trabajo no remunerado, el trabajo en régimen de servidumbre, el trabajo militar, el trabajo en condiciones de esclavitud, y cualquier otra forma de tráfico o explotación de las personas.

### COMUNICACIÓN Y APLICACIÓN DE ESTA POLÍTICA

14. Esta política se comunica a todos los empleados por correo electrónico y en capacitaciones.

### RESPONSABILIDADES DE LOS EMPLEADOS DE FYFFES

15. Todas las personas que trabajan en las operaciones de Fyffes tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos en general, tal como se establece en esta política, y de respetar y seguir otras políticas y procedimientos relacionados de la empresa, incluida la política de diversidad e inclusión, la política de salud y seguridad, la política global contra la violencia y el acoso, así como la libertad de asociación y las medidas contra la esclavitud.

16. Los empleados deben familiarizarse con las políticas y los procedimientos de derechos humanos existentes y asistir a las sesiones de capacitación que se impartan.

### RESPONSABILIDADES DE LOS GERENTES Y SUPERVISORES

17. 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 cualquier forma de mala conducta. Para lograr dicho entorno, deben actuar como modelos a seguir manteniendo los más altos estándares de conducta.
- b. Comunicar esta política a todos los empleados de Fyffes, garantizar que realicen los cursos de capacitación obligatorios pertinentes y actuar como medio entre los empleados de Fyffes y los empleados externos, tales como contratistas o consultores.
- c. Abordar, informar y remitir los presuntos incidentes de mala conducta de conformidad con los procedimientos de reclamo locales o de los Mecanismos de Reclamo de los Principios Fyffes. Consulte a su representante local de Recursos Humanos para obtener apoyo, según sea necesario.
- d. Abordar los incidentes de mala conducta notificados a través de los canales adecuados. En tales casos, los gerentes y supervisores deben demostrar equidad, imparcialidad y estar libres de intimidación o favoritismo.
- e. Manejar todos los debates, los comunicados y las medidas con discreción, sensibilidad y confidencialidad.
- f. Tomar las medidas correspondientes para proteger a los empleados de Fyffes de las represalias.

### RESPONSABILIDADES DE FYFFES

18. Fyffes trata a sus empleados con dignidad, honestidad y equidad.

19. Fyffes se compromete a mantener un ambiente de trabajo que promueva la diversidad y la igualdad de oportunidades, donde exista confianza mutua y respeto por los derechos humanos, tal como se describe en la [Política de Fyffes de Diversidad e Inclusión](#).

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

21. Fyffes se compromete a mantener su negocio libre de trabajo infantil y esclavitud moderna, que incluye la esclavitud por deudas y el tráfico de personas. Si se detecta trabajo infantil o cualquier forma de esclavitud moderna, Fyffes trabajará con las autoridades y socios necesarios para tomar medidas correctivas inmediatas.

22. Fyffes no tolera la discriminación en el lugar de trabajo ni ninguna forma de acoso o intimidación, ya sea psicológica, verbal, física o sexual, tal como se describe en la [Política Global de Fyffes Contra la Violencia y el Acoso](#).

23. Fyffes se compromete a proporcionar condiciones de trabajo saludables y seguras. Fyffes implementa prácticas adecuadas para evitar poner en riesgo la vida humana, la salud y el bienestar en sus operaciones y en su cadena de suministro. La salud y la seguridad son responsabilidad de todos, y se debe velar por el bienestar físico y mental mutuo en el lugar de trabajo. Este compromiso se describe en la [Política de Fyffes de Salud y Seguridad](#).

24. Fyffes mantiene el Código Base de la ETI como su principal código de prácticas en materia de derechos laborales. Todos los trabajadores de Fyffes de las fincas, oficinas corporativas, plantas de empaque, centros de maduración o de cualquier sitio de Fyffes reciben capacitación, y se les exige que cumplan con el Código. Fyffes espera que los productores, proveedores y socios comerciales también cumplan con el Código Base de la ETI.

25. Fyffes proveerá capacitación adecuada a todos sus empleados para garantizar el conocimiento de las disposiciones clave de esta política y los estándares de conducta esperados.

### DEBIDA DILIGENCIA

26. Fyffes lleva a cabo, anualmente, una debida diligencia a través de evaluaciones del impacto sobre los derechos humanos, incluidos los riesgos de la esclavitud moderna, a fin de determinar los puntos conflictivos y las etapas de la cadena de valor que podrían representar riesgos relacionados con la transgresión de los derechos humanos. Se establecen planes de acción para prevenir o mitigar los riesgos identificados a través de la Evaluación de Impacto en los Derechos Humanos de Fyffes.

27. La Evaluación de Impacto en los Derechos Humanos inicial fue realizada por una consultoría independiente de expertos en derechos humanos. Fyffes realizará las evaluaciones anuales posteriores utilizando el mismo marco y método. Cada tres años, Fyffes contratará una consultoría independiente de expertos para evaluar sus riesgos en materia de derechos humanos, así como la mitigación y la gestión de los mismos.

28. Antes de establecer nuevas relaciones comerciales, Fyffes realizará con regularidad el proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos.

29. Fyffes busca formas de prevenir o mitigar los impactos adversos sobre los derechos humanos que estén directamente relacionados con sus operaciones, productos o servicios. Fyffes provee, o coopera a través de, procesos legítimos en la remediación de impactos adversos sobre los derechos humanos cuando Fyffes identifica que puede causar o contribuir a dichos impactos.

### REMEDIACIÓN

30. Fyffes proporciona mecanismos de reclamo legítimos, accesibles, predecibles, equitativos y transparentes a nivel operativo, tal y como se describe en los Mecanismos de Reclamo de los Principios Fyffes. Esto permite entender y abordar los desafíos en las operaciones de Fyffes, así como una posible insatisfacción entre sus grupos de interés.

31. Toda transgresión de los derechos humanos identificada mediante la Evaluación de Impacto en los Derechos Humanos o comunicada a través de los diversos mecanismos de reclamo de Fyffes, incluida la Línea de Ética de Fyffes, se remediará de manera debida.

30. Fyffes supervisa regularmente los progresos de remediación y mide la eficacia de las medidas preventivas y de mitigación.

### COMPROMISO CON LOS GRUPOS DE INTERÉS

33. Con el objetivo de buscar y abordar las perspectivas de los grupos de interés, inspirar confianza y formar sociedades, Fyffes se compromete a:

- a. Desarrollar relaciones sólidas mediante un plan de participación establecido y facilitar dichos procesos favoreciendo la participación.
- b. Consultar a los grupos de interés y reconocer sus inquietudes e intereses en cuanto al manejo de los riesgos e impactos que las operaciones de Fyffes pueden tener sobre ellas. Para obtener más detalles, consulte la [Política de Comunicación y Compromiso con Grupos de Interés de Fyffes](#).

### INFORMES

34. Fyffes informará públicamente los resultados de la Evaluación de Impacto en los Derechos Humanos, los planes de prevención y mitigación, y colaborará con los grupos de interés para mejorar dichos planes.