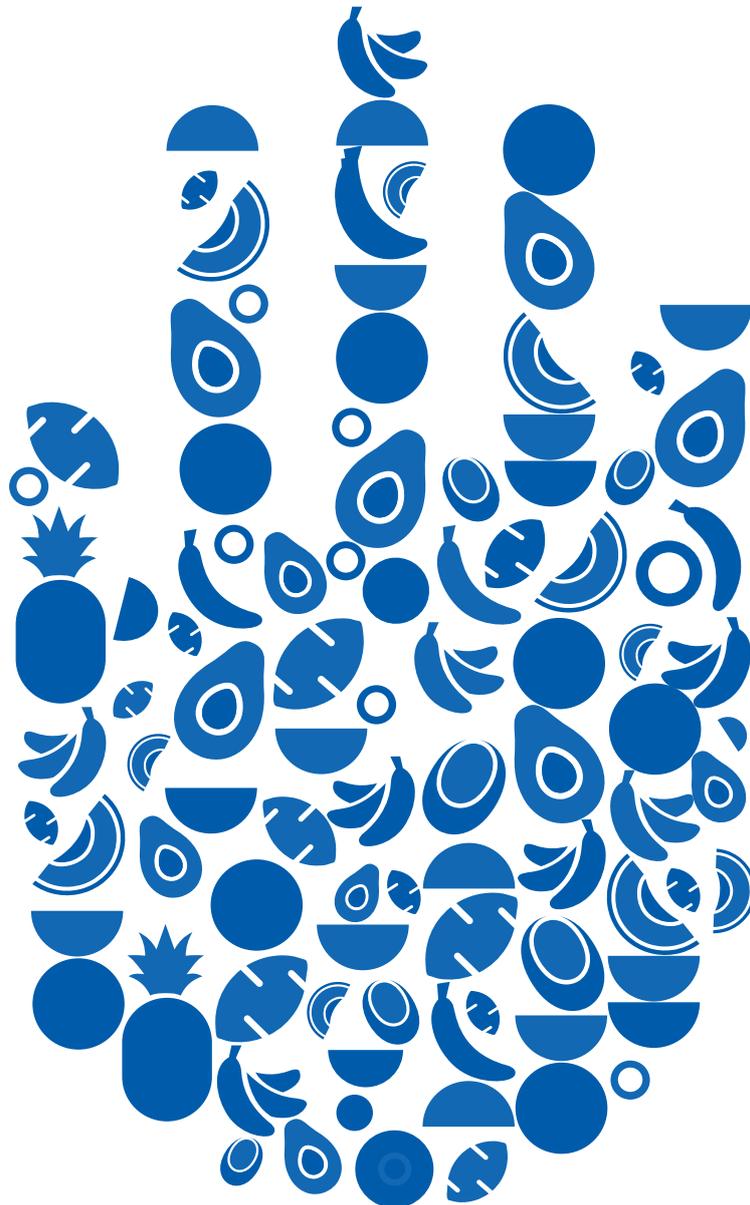




Política Global Contra la Violencia y el Acoso



INTRODUCCIÓN DEL DIRECTOR EJECUTIVO

La Política Global de Fyffes Contra la Violencia y el Acoso implementa los Principios de Conducta Empresarial Responsable de Fyffes, o *Principios Fyffes*, en relación con la lucha contra la violencia y el acoso. Fyffes está comprometido a ofrecer condiciones de trabajo saludables y seguras, y adoptamos las prácticas adecuadas para prevenir amenazas a la vida humana, la salud y el bienestar en nuestras operaciones y cadena de suministro.

Las personas deben ser tratadas con dignidad, honestidad y equidad. Ningún empleado debe tener miedo o vergüenza de venir a trabajar. No toleramos la discriminación en el lugar de trabajo ni ninguna forma de intimidación y acoso, ya sea psicológico, verbal, físico o sexual.

Todos nuestros empleados deben sentirse seguros de ser ellos mismos en el trabajo, siempre que hacerlo no amenace la seguridad de nuestros empleados y sus compañeros.

Por favor, tómese el tiempo de leer y comprender esta política y realice la capacitación ofrecida.



Helge H. Sparsoe

Director Ejecutivo de Fyffes

POLÍTICA

Fyffes está comprometido a crear y mantener un ambiente laboral que respete la dignidad inherente de todas las personas, permitiéndoles la oportunidad de alcanzar su máximo potencial y empoderándolas para ofrecer los mejores resultados para la compañía y las partes interesadas.

Todos los empleados de Fyffes tienen derecho a ser tratados con dignidad y respeto y a trabajar en un ambiente seguro, libre de violencia—incluida la violencia de género—y acoso, acoso sexual, abuso y discriminación.

Fyffes no tolera, ni tolerará, la violencia, incluida la violencia de género y el acoso, el acoso sexual, la discriminación y el abuso de poder en ninguna de sus formas. Dicho comportamiento es contrario a los Principios Fyffes y comportarse de tal manera puede derivar en medidas disciplinarias, incluido el despido, según sea necesario.

Además, según los Mecanismos de Reclamos de los Principios Fyffes, se prohíbe estrictamente que se tome ninguna forma de represalia contra ningún empleado de Fyffes por reportar de buena fe una inquietud o cooperar con una investigación o auditoría autorizadas. Tal represalia viola la obligación fundamental de todos los empleados de Fyffes de respetar los Principios Fyffes y de cumplir sus tareas y comportarse de acuerdo con estos principios.

ALCANCE

Todos los funcionarios, directores y empleados de Fyffes (ya sean permanentes, de plazo fijo o temporales), subsidiarias y afiliadas (colectivamente, *los empleados*) deben comprender y respetar estos Principios, independientemente de su posición, ubicación geográfica o nivel de responsabilidad.

Asimismo, esta política alcanza a contratistas, proveedores y a quienes visiten las instalaciones de Fyffes por trabajo para proteger la salud, la seguridad y el bienestar de los empleados de Fyffes.

DEFINICIONES

1. **Violencia laboral** incluye intentos y amenazas de daño y daño real, ya sea físico, psicológico, sexual o económico e incluye la violencia de género contra una persona debido a su sexo, género u orientación sexual. Asimismo, se incluye lo siguiente en la definición de violencia laboral a los fines de esta política para incluir los daños a la propiedad del empleador o el empleado; también se prohíbe estrictamente la posesión de un arma de fuego, un arma o un arma peligrosa, explosivos o dispositivos explosivos y cualquier otro elemento (o elementos) que por mal uso o abuso pudieran utilizarse para dañar y/o intimidar a otro individuo, incluidas réplicas de los elementos mencionados anteriormente dentro de las instalaciones de Fyffes, otros ambientes laborales afiliados a Fyffes y/o en representación de Fyffes.
2. **Acoso laboral** es cualquier comentario o comportamiento indecoroso y vejatorio contra un empleado o un tercero en el lugar de trabajo que se sabe o se supone indeseado o que causare o pudiera causar una ofensa o humillación. El acoso incluye el *bullying*. El acoso se puede presentar en forma de palabras, gestos, comunicación electrónica y otras acciones que intencionalmente molestan, alarman, abusan, degradan, intimidan, menosprecian, humillan o avergüenzan personalmente a otro o generan un ambiente laboral intimidante, hostil u ofensivo. Incluye, pero no se limita a, acoso por motivos como raza, religión, color, credo, origen étnico, atributos físicos, identidad de género u orientación sexual.
3. El **bullying** se presenta generalmente como actos o comentarios verbales que pueden herir mental o psicológicamente o aislar a una persona en el lugar de trabajo. El *bullying* también puede presentarse como un contacto físico negativo. Se puede definir *bullying* como un comportamiento inadecuado repetido, directo o indirecto, verbal, físico o en cualquier otra forma, de una o más personas contra una o más personas en el lugar de trabajo o durante la relación laboral, que pudiera socavar el derecho a la dignidad del individuo en el trabajo.

4. El **denunciante** es aquella persona que ha sido víctima o testigo de, o presenciado, o que debiera saber sobre un supuesto incidente de violencia laboral. Los denunciantes están obligados por esta política a denunciar incidentes de violencia laboral debidamente.
5. El **acoso sexual** es una forma de acoso y se trata de cualquier avance sexual indeseado, solicitud de favor sexual, comportamiento verbal o físico o gesto de naturaleza sexual o cualquier otro comportamiento de naturaleza sexual que causare o pudiera causar una ofensa o humillación. El acoso sexual puede incluir instancias en las que se solicitan favores sexuales a cambio de un empleo o mejora en las condiciones laborales. El acoso sexual puede resultar en un ambiente intimidante, hostil u ofensivo. Cualquier empleado, sin importar su identidad de género, puede ser víctima o victimario.
6. La **discriminación** es cualquier trato injusto o distinción arbitraria con motivo de raza, sexo, identidad de género, religión, nacionalidad, estado marital, origen étnico, casta, orientación sexual, discapacidad, enfermedad, embarazo, edad, idioma, origen social o de otro tipo, estado migratorio, participación en organizaciones de trabajadores, como sindicatos, afiliaciones políticas y otras características personales. La discriminación puede ser un evento aislado que afecta a una persona o grupo de personas en una situación similar o puede manifestarse a través del acoso y el abuso de poder.
7. Los empleados de **Fyffes** son todos los empleados y cualquier otra persona que trabaje para o en las instalaciones de Fyffes (como internos y contratistas) y/o que interactúe con empleados de Fyffes y/o tengan una relación laboral con Fyffes.
8. El **abuso de poder** es el uso indebido de una posición de influencia, poder o autoridad de un empleado de Fyffes contra otro empleado de Fyffes, contratista o individuo o grupo externos. Esto incluye situaciones donde la persona en cuestión utiliza su influencia, poder o autoridad para influenciar arbitrariamente la carrera o las condiciones laborales (incluyendo, pero no limitado a, nombramientos, asignaciones, renovaciones de contrato, evaluaciones de desempeño y ascensos) de otro empleado de Fyffes o empleado externo. El abuso de poder también puede consistir en comportamientos que creen un ambiente laboral hostil u ofensivo, que incluye, pero no se limita a, el uso de intimidación, amenazas, chantaje o coerción.
9. Una **amenaza** o comportamiento amenazante incluye, pero no se limita a, lanzar objetos a otra persona (p. ej., para dañar, lastimar o intimidar), amenazas verbales de daño a otro individuo o su propiedad, hacer gestos amenazantes o intimidatorios, comportamiento obsesivo (p. ej., interés romántico no profesional, y/o excesivo e indeseado), cualquier comportamiento que indique o sugiera que el individuo representa un riesgo para sí mismo y otros, aumento del comportamiento inaceptable en el lugar de trabajo (p. ej., comportamiento inadecuado a raíz de una circunstancia personal como un divorcio inminente, una lucha por custodia, etc.), cualquier actividad electrónica o cibernética inadecuada utilizada con fines violentos o para intimidar o acosar.
10. **Represalia** es cualquier acción perjudicial directa o indirecta, recomendada, real o en forma de amenaza, contra un individuo por haber denunciado una conducta indebida de buena fe. Tomar represalias es, en sí mismo, un acto de conducta indebida y una violación de los Principios Fyffes.

CONDUCTA INDEBIDA

A los fines de esta política, la violencia laboral y el acoso, la violencia de género y el acoso, el acoso sexual, el bullying, las amenazas, la discriminación y el abuso de poder están comprendidos en el término “conducta indebida”. Una conducta indebida puede ocurrir una única vez o comprender una serie de incidentes.

La aplicación legítima de las normas y políticas o la mera expresión de desacuerdo, amonestación, crítica o medida similar en relación con el desempeño laboral, el comportamiento o asuntos relacionados comprendidos en una relación de supervisión no se consideran conductas indebidas.

La siguiente lista de comportamientos ofrece algunos ejemplos de conductas indebidas prohibidas:

- a. Causar una lesión física a otra persona;
- b. Hacer comentarios amenazantes;
- c. Comportarse agresiva u hostilmente de manera que genere un temor razonable a un daño o lesión o genere angustia emocional a un individuo;
- d. Dañar intencionalmente la propiedad de Fyffes o de sus empleados;
- e. Posesión de un arma en las instalaciones de la compañía o mientras se trabaja para Fyffes; y
- f. Cometer actos motivados por, o relacionado con, el acoso sexual o la violencia doméstica.

LUGAR DE TRABAJO SEGURO

Fyffes se reserva el derecho de tomar cualquier medida de precaución razonable para proteger al empleado de la violencia laboral, sin importar si sucede entre individuos de la compañía o si el incidente de violencia laboral surge de una fuente externa. De esta manera, cualquier actividad violenta, ya sea física, verbal, escrita, electrónica o acto visual que pudiere llevar a alguien a creer que podría causar o causa un daño físico, ya sea un intento, amenaza o daño real, están prohibidos y sujetos a consecuencias severas.

Cada miembro de la comunidad Fyffes es responsable de su papel para contribuir a un ambiente laboral seguro y saludable. Todos son responsables de sí mismos y ante cada uno para garantizar que el lugar de trabajo sea seguro y libre de violencia. Esta política está destinada a ofrecer una descripción general de las responsabilidades de las diferentes partes en relación con la violencia laboral, incluyendo la obligación de informar incidentes de violencia y cómo el incidente reportado será abordado en la compañía.

RESPONSABILIDADES DE LOS EMPLEADOS DE FYFFES

Los empleados de Fyffes son responsables de sus propias acciones y se espera que, mínimamente, traten a otros con respeto y que no incurran en comportamientos violentos. Se espera que los empleados:

- a. Sean respetuosos con otros y mantengan los más altos estándares de comportamiento;
- b. Eviten causar o participar en cualquier forma de discriminación, violencia y acoso, por su propia seguridad, integridad y dignidad y por la de los otros;
- c. Mantengan un ambiente laboral armonioso y eviten cualquier forma de intimidación, hostilidad, ofensa o conducta indebida.
- d. Lean, comprendan, respeten y cumplan las políticas de Fyffes, comprendiendo también qué constituye una conducta indebida. Además, los empleados de Fyffes deben participar en los cursos obligatorios relacionados a las conductas indebidas, según determine la compañía;
- e. Conozcan la variedad de opciones y canales internos disponibles para reportar y/o abordar dichos comportamientos, incluyendo la Línea Ética de Fyffes; y
- f. Respeten la confidencialidad y cooperen totalmente con los responsables de investigar las denuncias de conducta indebida según esta política.

RESPONSABILIDADES DE GERENTES Y SUPERVISORES

Los gerentes y supervisores en Fyffes tienen obligaciones especiales para prevenir y desalentar las conductas indebidas y deben:

- a. Crear un ambiente laboral seguro y armonioso, libre de violencia, intimidación, hostilidad, ofensa y cualquier forma de conducta indebida. Para crear tal ambiente, los gerentes y supervisores deben ser ejemplos de comportamiento adecuado en el lugar de trabajo y deben abordar las situaciones de violencia laboral inmediatamente después de conocer los hechos, hayan sido reportados o no;
- b. Leer, comprender, respetar y cumplir las políticas de Fyffes;
- c. Comunicar esta política a todos los empleados de Fyffes, garantizar que todos participen en los cursos obligatorios y actuar como un recurso para los empleados y contratistas de Fyffes;
- d. Abordar, informar y escalar supuestos incidentes de conducta indebida según esta política y los mecanismos de reclamos de los Principios Fyffes;
- e. Garantizar que los incidentes de conducta indebida sean abordados prontamente mediante los canales adecuados. En dichos casos, los gerentes y supervisores deben demostrar equidad, imparcialidad y actuar libres de intimidación y favoritismo. Los gerentes y supervisores no deben intentar investigar de antemano las acusaciones o denuncias;
- f. Informar a las autoridades competentes si ellos mismos son testigos o saben de una víctima de violencia y/o acoso laboral;
- g. Garantizar que todas las conversaciones, comunicaciones y medidas son tratadas con la mayor discreción, sensibilidad y confidencialidad; y
- h. Garantizar que se tomen las medidas adecuadas para proteger a los empleados de Fyffes contra represalias.

Que el gerente o el supervisor no aborde cualquier acto de conducta indebida, sospechoso o real, puede resultar en la imposición de medidas disciplinarias correspondientes.

Cuando son consensuadas, las relaciones íntimas entre empleados de Fyffes generalmente no se prohíben. Los gerentes y supervisores deben reconocer que dichas relaciones pueden crear un conflicto de interés cuando una persona gerencia, evalúa y toma decisiones administrativas relacionadas con la otra persona, es subordinado de la otra persona en la misma línea de supervisión/autoridad o está en una posición en la que puede surgir otro conflicto de interés. Dichas relaciones pueden, entre otras, tener consecuencias negativas sobre la moral en la oficina y derivar en acusaciones de favoritismo. También pueden derivar en denuncias de acoso sexual si la relación se deteriora y la persona subordinada denuncia que fue forzada a mantener una relación. Las partes de cualquier relación deben informar dicha relación a sus gerentes y pueden pedir asesoramiento a sus supervisores, representantes de recursos humanos o al director/a de Asuntos Corporativos.

RESPONSABILIDADES DE FYFFES

Fyffes pondrá a disposición de todos sus empleados los recursos adecuados para garantizar que se conozcan las disposiciones clave de esta política y los estándares de conducta.

Fyffes garantizará que se tomen medidas adecuadas de manera oportuna, incluyendo acciones para proteger la seguridad y el bienestar del denunciante, cuando se informa una conducta indebida. Se tomarán medidas disciplinarias, cuando esté justificado, contra cualquier empleado de Fyffes que haya tomado represalias.

Cuando sea necesario, Fyffes tomará medidas de precaución para abordar supuestos casos de discriminación, violencia y acoso a la espera de los resultados de la investigación para equilibrar los derechos e intereses de las personas involucradas, cuidando la necesidad de la Compañía de continuar operando sus negocios de forma eficiente. Esto incluye, entre otras, ofrecer apoyo y asistencia a las personas involucradas.

Para casos fundamentados de discriminación, violencia y acoso, Fyffes tomará medidas correctivas y sanciones oportunas. Las medidas correctivas incluyen, entre otras, mecanismos de resolución como mediación y arbitraje, capacitaciones y orientaciones u ofrecimiento de apoyo y asistencia adecuados para las personas involucradas.

Cualquier acto o comportamiento fundamentado que fuera inaceptable o incompatible con esta política desencadenará las sanciones pertinentes, incluyendo, pero sin limitarse a, medidas disciplinarias hasta el despido inmediato y/o la terminación el contrato o la remoción del individuo de juntas y comisiones. Los delitos penales o amenazas serán informados a las autoridades locales según la legislación vigente. Las medidas correctivas y sanciones deben cumplir con el principio de proporcionalidad y contemplar, según sea necesario, la legislación y las regulaciones locales.

INFORMAR UNA CONDUCTA INDEBIDA

Para informar una conducta indebida, los denunciantes pueden utilizar los variados canales disponibles detallados en los mecanismos de reclamo de los Principios Fyffes, incluyendo mecanismos de reclamo existentes en las jurisdicciones, negocios y operaciones locales.

Esta política global no establece límites de tiempo para reportar acoso sexual, aunque pueden existir límites legales en las diferentes jurisdicciones que pueden afectar las demandas civiles y penales. Se anima a las personas a reportar y/o denunciar los incidentes tan pronto como fuera posible luego de sucedido el hecho. Reportar tempranamente aumenta las posibilidades de resolución exitosa de cualquier investigación. Para cualquiera de los otros tipos de conducta indebida descritos anteriormente, se deberá presentar una denuncia formal dentro del año de sucedido el último incidente.

Información: Los empleados deben ser informados sobre los canales disponibles para reportar incidentes de forma regular y si vivieran, o conocieran, situaciones de discriminación, violencia y acoso.

Proceso de investigación: Si se reporta una situación de discriminación, violencia o acoso, Fyffes realizará las verificaciones y/o investigaciones necesarias de forma objetiva y oportuna. Las operaciones locales deben garantizar que el proceso de investigación se implemente localmente, ofreciendo las capacitaciones y herramientas adecuadas para llevar a cabo la investigación de acuerdo con las leyes y regulaciones locales y en línea con las prácticas de Fyffes, según sea necesario. Cuando sea relevante, las investigaciones deben ser llevadas a cabo y/o supervisadas en línea con los principios de esta política y generalmente estarán a cargo de un cuerpo de investigación y/o cumplimiento a nivel local, según se defina localmente.

Cooperación: Cuando sea necesario, los empleados involucrados deberán cooperar en cualquier investigación de denuncias o incidentes.

Confidencialidad: El proceso de investigación será confidencial y los empleados y las personas involucradas serán debidamente protegidas, según sea necesario, salvo que se debiera divulgar la investigación a fin de llevarla a cabo, resolver el incidente o la denuncia, tomar medidas correctivas y/o proteger a los empleados, según requiera o permita la legislación vigente.

Denuncias Internas

El cumplimiento de estos principios es un elemento esencial para el éxito de Fyffes. Para prevenir o minimizar los daños derivados de los problemas de conducta empresarial, se anima a los empleados a que hablen, formulen preguntas y busquen asesoramiento sobre sus inquietudes. Fyffes asegura procedimientos transparentes, justos y confidenciales para que los empleados y terceros puedan plantear sus inquietudes. Si tiene alguna duda sobre el comportamiento de un empleado o afiliado de Fyffes, ya sea que este comportamiento le afecte directamente o no, le aconsejamos que lo comunique.

La Línea Ética de Fyffes es un servicio independiente de conducta empresarial global que se proporciona para informar sobre cualquier comportamiento de un empleado de Fyffes que infrinja los Principios Fyffes. Puede ponerse en contacto con la Línea Ética de Fyffes por teléfono o internet y puede optar por hacerlo de forma anónima. Los datos de contacto están disponibles en la página web de la Línea de Ética y en todas las operaciones de Fyffes.

Sin Represalias

No permitimos ningún tipo de represalia contra ninguna persona por informar una preocupación o cooperar con una investigación. Fyffes protegerá a todos los empleados que honestamente y de buena fe expresen una inquietud. Sin embargo, es contrario a los Principios Fyffes hacer una acusación falsa, mentir a los investigadores y negarse o rehusarse de cooperar con una investigación relacionada con estos Principios.

Mecanismos de Reclamo

Fyffes proporciona mecanismos de reclamo legítimos, accesibles, predecibles, equitativos y transparentes a nivel operativo. Esto permite comprender y abordar los desafíos en las operaciones y la insatisfacción potencial entre sus grupos de interés.

,