

Informe de Derechos Humanos 2022



TABLA DE CONTENIDO

PROLOGO	3
ENFOQUE SOBRE LOS DERECHOS HUMANOS	4
COMPROMISO CON LOS DERECHOS HUMANOS	6
AFIANZAMIENTO DE NUESTRA GOBERNANZA EN RELACIÓN CON LOS DERECHOS HUMANOS	6
CAPACITACIÓN EN DERECHOS HUMANOS	7
NUESTRO CAMINO HACIA LOS DERECHOS HUMANOS	
DEBIDA DILIGENCIA EN DERECHOS HUMANOS	
NUESTRO ENFOQUE DE DEBIDA DILIGENCIA EN DERECHOS HUMANOS	9
IDENTIFICACIÓN DE LOS PRINCIPALES RIESGOS PARA LOS DERECHOS HUMANOS EN FYFFES	10
EL IMPACTO DE LA INFLACIÓN Y EL COSTO DE VIDA EN LOS DERECHOS HUMANOS	
REFORMULACIÓN DE NUESTRAS PROBLEMÁTICAS PRINCIPALES SOBRE LOS DERECHOS HUMANOS	
SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	15
SECURIDAD Y PROTECCIÓN EN ZONAS AFECTADAS POR CONFLICTOS Y EN ZONAS DE ALTO RIESGO	17
CONDICIONES LABORALES, INCLUIDOS EL HORARIO DE TRABAJO, SALARIOS DIGNOS Y PRESTACIONES	
HUELLA AMBIENTAL (INCLUIDO EL MEDIOAMBIENTE Y LA SALUD COMUNITARIA)	20
CONTRATACIÓN RESPONSABLE Y TRABAJO FORZOSO	
DISCRIMINACIÓN LABORAL	
VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL (INCLUIDA LA VIOLENCIA DE GÉNERO)	
TRABAJO INFANTIL	
COMPROMISO COMUNITARIO, PUEBLOS INDÍGENAS Y DERECHOS A LA TIERRA	
DERECHO AL TRABAJO Y A UN NIVEL DE VIDA ADECUADO	
LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA	
SEGURIDAD ALIMENTARIA E IMPACTO EN LA SALUD DEL CONSUMIDOR	
PRÁCTICAS DE COMERCIALIZACIÓN RESPONSABLE	
ACCESO A MECANISMOS EFECTIVOS DE DENUNCIA Y REMEDIACIÓN	33

PRÓLOGO

El 1 de junio de 2023, el Parlamento Europeo acordó su posición sobre la Directiva de Debida Diligencia en materia de Sostenibilidad Corporativa (Corporate Sustainability Due Diligence Directive, o CSDDD, por sus siglas en inglés). La directiva acerca a las empresas que hacen negocios en Europa al cumplimiento de sus obligaciones legales con respecto a la debida diligencia en materia ambiental y de derechos humanos en sus cadenas de valor y promueve la mitigación de los impactos.

En Fyffes, la visión de nuestra empresa, Moldeando el Bienestar Para el Mundo, nos compromete a promover el respeto por los derechos humanos en toda nuestra cadena de suministro. Comenzamos los procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos en 2019 con nuestra primera Evaluación de Impacto en los Derechos Humanos (Human Rights Impact Assessment, o HRIA, por sus siglas en inglés), que se realizó de forma independiente; desde entonces, hemos realizado la debida diligencia de forma anual y hemos mejorado nuestros procesos. Le damos la bienvenida a la CSDDD. Esperamos que cree un campo de juego equitativo y que recompense a las empresas que están verdaderamente comprometidas con la mejora de los derechos humanos y la gestión ambiental en sus cadenas de suministro. La directiva llegó en un momento clave, en el que el cambio climático se encuentra en un punto de inflexión peligroso, lo cual amplifica las desigualdades que existen actualmente.

La Junta Directiva de Fyffes me delega la responsabilidad como directora de Asuntos Corporativos para promover la agenda de derechos humanos de la empresa y garantizar no solo que cumplamos con las expectativas reglamentarias, sino que también anticipemos las mejores prácticas para los derechos humanos.

Este informe describe los resultados de nuestra tercera HRIA, incluida una revisión de nuestros impactos más significativos en los derechos humanos y un plan de mitigación revisado.

Asimismo, a fin de garantizar nuestra preparación para la CSDDD, solicitamos a una consultora independiente un análisis de deficiencias de nuestras políticas, procesos e informes actuales frente a los requisitos de la CSDDD, la Directiva de Informes de Sostenibilidad Corporativa y la legislación de debida diligencia de Alemania y Suiza.

Me gustaría agradecer a toda nuestra gente alrededor del mundo y, en especial, a los miembros de mi equipo que desempeñan su papel todos los días para defender los derechos humanos y construir una empresa que está moldeando el bienestar del mundo.



Caoimhe Buckley
Directora Ejecutiva de Asuntos Corporativos

ENFOQUE SOBRE LOS DERECHOS HUMANOS

En Fyffes, creemos que debemos tratar a las personas con dignidad, honestidad y justicia a lo largo de nuestra cadena de valor. Dependemos de cada una de las personas en cada etapa de nuestra producción; por lo tanto, los derechos humanos son fundamentales para nuestra actividad.

Los derechos humanos son derechos inherentes a todos nosotros, independientemente de la raza, el sexo, la nacionalidad, el origen étnico, el idioma, la religión o cualquier otra condición. Los derechos humanos incluyen, entre otros, el derecho a la vida y a la libertad, la libertad frente a la esclavitud y la tortura, la libertad de opinión y expresión y el derecho al trabajo y a la educación. Todas las personas debemos tener estos derechos, sin discriminación alguna¹.

Nuestro enfoque sobre los derechos humanos se basa en estándares internacionales, incluidos los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (Principios Rectores de la ONU) y las Líneas Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (las Directrices de la OCDE) para las Empresas Multinacionales. Asimismo, dicho enfoque se refleja en nuestros Principios de Conducta Empresarial Responsable (Principios Fyffes).

Los Principios Rectores de la ONU se establecieron en el año 2011 con el objetivo de reconocer la importancia del rol que las empresas pueden desempeñar para garantizar que los derechos humanos de las personas se respeten sin concesiones. Al igual que los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU, los Principios Rectores de la ONU reconocen la necesidad de que las empresas trabajen con los gobiernos y la sociedad civil para hacer del mundo un lugar más justo para vivir. Cuando se formularon los Principios Rectores de la ONU, en muchos lugares los derechos humanos no estaban protegidos. Ahora estamos presenciando una aceleración en la legislación de derechos humanos para cerrar esta brecha.

En Fyffes, comenzamos nuestro viaje formal por los derechos humanos en el año 2018 y, desde entonces, hemos visto evolucionar el panorama de las empresas y los derechos humanos. Nuestros consumidores, clientes, empleados, accionistas, comunidades locales y otras partes interesadas están cada vez más preocupados por los impactos negativos reales y potenciales que las empresas podrían tener en los derechos humanos y el medioambiente. En Fyffes creemos que la CSDDD proporcionará claridad y armonía para la amplia gama de regulaciones, pautas y políticas que surgirán a medida que las partes interesadas busquen responsabilizar a las empresas.

El respeto por los derechos humanos es una parte integral de nuestro enfoque holístico del <u>desarrollo</u> <u>sostenible</u>. Nuestra estrategia de sostenibilidad establece objetivos a mediano y largo plazo para 2025 y 2030 en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, incluidos los objetivos de promover los derechos humanos de todos los empleados y garantizar un trabajo decente y significativo en todas nuestras operaciones y en nuestra cadena de suministro.

Nuestro enfoque sobre los derechos humanos se basa en tres pilares que reflejan los Principios Rectores de la ONU:

1. Un marco de políticas de derechos humanos sustentado en la concientización y capacitación que integre nuestro compromiso con los derechos humanos en todas nuestras operaciones y relaciones comerciales

- 2. La implementación de la debida diligencia continua a fin de evaluar nuestros principales riesgos e impactos adversos sobre los derechos humanos
- 3. El acceso a las remediaciones, incluidos los mecanismos de denuncia para que las comunidades y las personas planteen sus inquietudes, y a procesos y medidas para garantizar la remediación para las aquellos afectados

Enfoque de Fyffes Sobre los Derechos Humanos

COMPROMISO CON LOS DERECHOS HUMANOS

- Política Global de Derechos Humanos
- Meta de derechos humanos: 100% de los trabajadores de Fyffes y de la cadena de suministro recibirán capacitación en derechos humanos para 2030; 100% de gerentes y empleados para 2025
- Procedimientos de quejas (disponibles internamente) que describen nuestro enfoque para gestionar las quejas
- Todas las políticas globales disponibles en el sitio web de Fyffes



DEBIDA DILIGENCIA EN DERECHOS HUMANOS

- Tres años de debida diligencia en derechos humanos
- Evaluación independiente del impacto en los derechos humanos cada tres años
- Riesgos destacados en materia de derechos humanos publicados en 2021 y 2023
- Plan de prevención y mitigación de riesgos en materia de derechos humanos
- Desarrollo de herramienta de autoevaluación de derechos humanos



ACCESO A MECANISMOS DE REMEDIACION

- Responsabilidad del Comité de Ética de Fyffes
- Línea Directa de Ética de Fyffes: mecanismo de quejas independiente, confidencial y anónimo para todas las partes interesadas
- Procedimientos de quejas que describen la remediación, la investigación y la resolución de cuestiones de derechos humanos



 1 https://www.un.org/en/global-issues/human-rights $oldsymbol{4}$

COMPROMISO CON LOS DERECHOS HUMANOS

El respeto por los derechos humanos dentro de nuestras operaciones y cadena de suministro es esencial para nuestra forma de hacer negocios. Se debe tratar a las personas con dignidad, honestidad y equidad; por eso, el desempeño social dentro de la cadena de suministro forma parte integral de nuestra marca, cultura y estrategia. Queremos un espacio laboral que promueva la diversidad, la inclusión y la igualdad de oportunidades y en el que exista confianza mutua y respeto por los derechos humanos. Creemos que ningún empleado debe tener miedo ni vergüenza de venir a trabajar. No toleramos la discriminación en el lugar de trabajo ni otras formas de intimidación o acoso, ya sea psicológico, verbal, físico o sexual.

Respetamos el derecho de todos los trabajadores a la libertad sindical y a la negociación colectiva. Estamos comprometidos a mantener a nuestra empresa libre de la esclavitud moderna, incluido el trabajo infantil, la servidumbre por deudas y la trata de personas. Nuestra quinta Declaración Sobre la Esclavitud Moderna incluye una descripción sobre la forma en que gestionamos los riesgos de esclavitud y trata de personas en nuestras propias operaciones y en nuestra cadena de suministro.

Nuestro compromiso con los derechos humanos se describe en nuestra Política Global de Derechos Humanos, la cual establece nuestra propuesta para salvaguardar los derechos humanos de todas las partes interesadas, incluidos nuestros empleados (todo nuestro personal, contratistas y empleados temporales o permanentes). Esta política garantiza que, cuando las normas locales sean menos estrictas que las internacionales en relación con los derechos humanos, siempre aplicaremos las normas internacionales al realizar negocios y tratar con nuestros empleados y otras partes interesadas. Nuestra Política Global de Derechos Humanos se complementa con políticas adicionales fundamentales que aportan más detalles acerca de nuestra perspectiva sobre los derechos humanos y otros riesgos:

- Principios de Conducta Empresarial Responsable
- Política Global Contra la Violencia y el Acoso
- Política Global de Donaciones
- Política Global de Salud y Seguridad
- Política Global de Medioambiente

- Política Global de Comunicación Con Grupos de Interés
- Política Global de Diversidad E Inclusión
- Protocolo Global Contra el Trabajo Infantil
- Política Global Anticorrupción

AFIANZAMIENTO DE NUESTRA GOBERNANZA EN RELACIÓN CON LOS DERECHOS HUMANOS

Nuestra Junta Directiva supervisa la totalidad de la toma de decisiones sobre temas económicos, ambientales y sociales en Fyffes, incluso sobre derechos humanos. La Junta delegó la supervisión de estos asuntos a la directora de Asuntos Corporativos, quien reporta a nuestro CEO, Helge Sparsoe, y forma parte de nuestro equipo de líderes ejecutivos.

Como parte de nuestro compromiso de fortalecer continuamente nuestro enfoque sobre los derechos humanos, continuaremos incorporando los derechos humanos en todos los niveles de nuestra estructura de gestión y en toda la organización, y estableceremos funciones y responsabilidades claras a fin de garantizar el respeto de los derechos humanos en todas nuestras operaciones. Este trabajo incluirá un programa de capacitación que tiene como objetivo garantizar que los directores de la Junta estén al día con las mejores prácticas en temáticas ambientales, sociales y de gestión, incluidos los derechos humanos.

La debida diligencia en materia de derechos humanos para el período 2022/2023 de nuestra empresa y un análisis de brechas regulatorias que se llevó a cabo de forma independiente indican que es necesario actualizar aspectos de nuestra estructura de gestión a fin de alinearla con los estándares más altos requeridos por la

legislación emergente. Esto incluye el rol que se espera que tome la Junta en relación con la debida diligencia en materia de derechos humanos y medioambiente. La Junta ejecutará e implementará las conclusiones de esta revisión en los años 2023 y 2024.

Otro cambio fundamental que estamos realizando es la transformación del equipo central de derechos humanos (el cual está conformado por ejecutivos relevantes de toda la empresa) en el Comité de Debida Diligencia Ambiental y de Derechos Humanos. Estos cambios garantizarán que tengamos en cuenta conjuntamente las demandas interrelacionadas de los derechos humanos y el medioambiente, al mismo tiempo que cumplimos con las normas de la UE.

CAPACITACIÓN EN DERECHOS HUMANOS

En el año 2022 desarrollamos capacitaciones en derechos humanos de acuerdo con nuestra política global sobre los derechos humanos con el objetivo de que todos nuestros empleados y contratistas comprendan sus derechos bajo los Principios Rectores de la ONU, las convenciones de la Organización Internacional del Trabajo (convenciones de la OIT) y las directrices de la OCDE. Dicha capacitación la desarrolló una consultora experta y está disponible en inglés y en español, los dos idiomas principales que habla nuestra gente. La capacitación está en nuestro sistema de recursos humanos y la brindan los equipos de recursos humanos, cumplimiento y sostenibilidad en lugares donde las personas aún no cuentan con acceso al sistema de recursos humanos.

NUESTRO CAMINO HACIA LOS DERECHOS HUMANOS

Nuestro camino hacia los derechos humanos se inició en el año 2018, cuando acordamos nuestra primera matriz de materialidad con el objetivo de hacer foco en temas importantes relacionados con los derechos humanos. En 2019, realizamos nuestra primera HRIA, identificamos nuestros riesgos destacados para los derechos humanos e implementamos el plan de acción para la mitigación y prevención de los riesgos para los derechos humanos. Este año celebraremos nuestra tercera HRIA. Hemos expandido el alcance, a fin de incluir a nuestros principales proveedores de Colombia y observar más de cerca nuestras propias operaciones en Honduras y Guatemala. Para obtener más información sobre nuestro camino, consulte la línea de tiempo en la próxima página.



Línea de Tiempo de Fyffes en Materia de Derechos Humanos

2023

- Segundo Informe de Derechos Humanos
- Análisis de brechas contra CSDDD y legislación nacional seleccionada (Alemania, Suiza)
- Creación del Comité de Debida Diligencia Ambiental y Derechos Humanos
- Nuevo plan de acción para prevenir y mitigar riesgos potenciales y remediar riesgos reales
- Riesgos destacados actualizados para los derechos humanos

2022

- Tercera Evaluación de Impacto Sobre los Derechos Humanos (realizada por un tercero), incluyendo visitas en Honduras y Colombia y análisis profundo en Guatemala
- Primer Informe de Derechos Humanos

2020

- Política Global de Derechos Humanos
- Primera Evaluación de Impacto Sobre los Derechos Humanos (realizada por un tercero) y análisis profundo en Costa Rica, Belice, Colombia, República Dominicana y Honduras
- Herramienta de autoevaluación de derechos humanos

2018

• Estrategia Global de Sostenibilidad (con enfoque en derechos humanos)

2021

- Segunda Evaluación de Impacto Sobre los Derechos Humanos (realizada internamente)
- Lanzamiento de HERessentials en Costa Rica, Honduras, Belice y Ecuador

2019

- Principios de Conducta Empresarial Responsable
- Línea Directa de Ética de Fyffes
- Procedimientos para realizar quejas
- Programa de Igualdad de Género (piloto)

2017

• Revisión del enfoque de sostenibilidad

DEBIDA DILIGENCIA EN DERECHOS HUMANOS

NUESTRO ENFOQUE DE DEBIDA DILIGENCIA EN DERECHOS HUMANOS

Hemos desarrollado nuestro enfoque sobre la debida diligencia en materia de derechos humanos de acuerdo con los Principios Rectores de la ONU y las Directrices de la OCDE, con la participación de las partes interesadas como eje central.

Nuestra debida diligencia en materia de derechos humanos es un proceso continuo que se diseñó con el objetivo de identificar y abordar los riesgos e impactos negativos en los derechos humanos asociados con nuestras operaciones y relaciones comerciales a lo largo de nuestra cadena de valor. Nuestra cadena de valor comprende las áreas de producción y procesamiento, envío, transporte, logística y distribución y actividades posteriores (tales como el impacto en los clientes y consumidores):



Según los Principios Rectores de la ONU, el proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos comprende cuatro pasos que las empresas deben respetar: :

- 1. Evaluar los impactos reales y potenciales en los derechos humanos
- 2. Incorporar los hallazgos y actuar en consecuencia
- 3. Hacer un seguimiento de la eficacia de las respuestas a los impactos negativos sobre los derechos humanos que se identificaron
- 4. Informar cómo se abordaron los impactos a las partes interesadas afectadas y, en términos más generales, a través de informes públicos

Buscamos formas de prevenir o mitigar los impactos adversos sobre los derechos humanos que están directamente relacionados con nuestras operaciones, relaciones comerciales, productos o servicios. Cuando identificamos impactos adversos potenciales sobre los derechos humanos, cooperamos con procesos legítimos para reparar dichos impactos y establecemos planes de acción para prevenir o mitigar los riesgos que identificamos según su grado de relevancia.

Hacemos énfasis en los derechos de los grupos vulnerables, incluidos, entre otros: niños, mujeres, LGBTIQ+, personas con discapacidades, ancianos, trabajadores migrantes, comunidades de color e indígenas y personas de color.

8

Proceso de Fyffes de Debida Diligencia en Materia de Derechos Humanos



IDENTIFICACIÓN DE LOS PRINCIPALES RIESGOS PARA LOS DERECHOS HUMANOS EN FYFFES

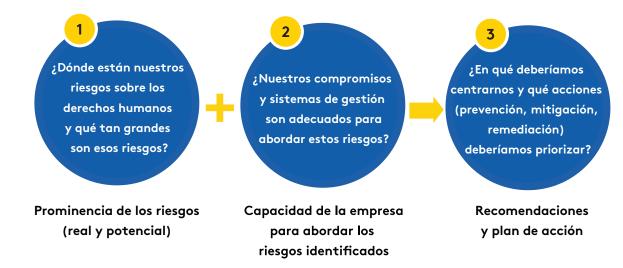
Los Principios Rectores de la ONU indican que las empresas deben evitar infringir los derechos humanos de las personas y deben abordar los impactos adversos que las conciernen.

Evaluación Externa

Business for Social Responsibility (BSR) ejecutó la evaluación independiente sobre los derechos humanos más reciente a través de la compleción de entrevistas con partes interesadas internas y externas. Asimismo, BSR llevó a cabo una revisión de los informes y artículos externos y de nuestras políticas y procedimientos con el objetivo de informar el análisis y las recomendaciones consecuentes. BSR condujo un total de más de 50 entrevistas en Colombia, Guatemala y Honduras mientras realizaba visitas a las instalaciones. En estas entrevistas se incluyó a empleados, miembros del sindicato, representantes de las comunidades locales y grupos focales. El proceso de evaluación nos ayudó a:

- Evaluar nuestro progreso desde nuestra primera HRIA en 2019
- Reevaluar nuestros riesgos destacados para los derechos humanos y los potenciales impactos que nuestras actividades podrían generar en los titulares de tales derechos
- Evaluar la posible gravedad y la probabilidad de esos impactos en toda nuestra cadena de valor, según los criterios de los Principios Rectores de la ONU
- Priorizar los riesgos en términos de urgencia
- Examinar nuestra gestión de los riesgos e impactos potenciales

Proceso de Evaluación Externa



Evaluación Interna

Al ejercer nuestra propia debida diligencia en materia de derechos humanos, adoptamos el siguiente enfoque:

1. Incumplimientos en curso relacionados con la auditoría SMETA sobre los derechos humanos

Todas nuestras fincas se someten a auditorías periódicas SMETA (auditoría de comercio ético de los miembros de Sedex). Los casos de incumplimiento pueden brindar una guía útil acerca de los problemas temáticos. La auditoría SMETA es ética y comprende todos los aspectos de las operaciones empresariales responsables. Las auditorías SMETA utilizan el Código Básico de la Iniciativa de Comercio Ético, la cual se basa en los Convenios de la OIT.

El incumplimiento indica que se carece de los controles necesarios para gestionar el riesgo, que dichos controles son escasos o que deben reforzarse. Revisamos todos los incumplimientos que surgieron de la auditoría SMETA a fin de obtener otra perspectiva sobre los problemas relacionados con los derechos humanos en nuestras instalaciones y que podrían no haber sido identificados en la HRIA inicial. Llevamos a cabo una revisión de cada incumplimiento por categoría, país e instalación y descubrimos algunas tendencias significativas que aportaron datos a nuestro enfoque.

Como resultado de la revisión, descubrimos que los empleados de nuestras operaciones de melones en Guatemala y Honduras tenían horarios de trabajo excesivamente prolongados. También identificamos casos en los que los trabajadores no se tomaban un día libre de cada siete trabajados, de acuerdo con lo estipulado. La administración local se comprometió a arreglar dichos problemas, lo que incluye una mejor supervisión de las horas extra y un registro más efectivo de las horas de trabajo. En la próxima temporada, llevaremos a cabo una auditoría externa de seguimiento.

2. Los derechos humanos relacionados con los reclamos de la Línea Directa de Ética de Fyffes

La <u>Línea Directa de Ética de Fyffes</u> es independiente y confidencial, y también anónima, si así lo prefiere. Aquellos titulares de derechos que consideren que están siendo afectados negativamente por nosotros o nuestros empleados (incluidos los contratistas, los trabajadores de temporada, los directores o los proveedores) tienen una herramienta para plantear sus inquietudes y reportar el problema directamente al Comité de Ética de Fyffes a través de la línea directa.

En el año 2022, recibimos tres reclamos relacionados con los derechos humanos a través de la línea directa. No se reportaron reclamos directamente a nuestra directora de Asuntos Corporativos. Los tres reclamos fueron anónimos y ninguno se consideró legítimo. Los tres casos fueron acusaciones vagas relacionadas con el entorno laboral. En dos de los casos se alegó que el equipo local de recursos humanos era demasiado exigente y condescendiente. El tercer caso estaba relacionado con un asistente junior; creemos que fue un reclamo hecho con malicia. Investigamos cada caso individualmente (vea *Acceso a a Medidas de Remediación*, pág. 34). Al ponernos en contacto con los denunciantes (a través del sistema de la línea directa) para solicitar detalles más específicos, no obtuvimos respuestas. En cada caso, el Comité de Ética de Fyffes acordó por unanimidad la postura para gestionar los reclamos.

No creemos que la baja cantidad de reclamos sea una razón para ser optimistas. Por el contrario, consideramos que esa cantidad refleja que nuestros interesados poseen un conocimiento escaso sobre la línea directa y que el proveedor de dicha línea brinda un servicio inadecuado. Es por eso que hemos decidido cambiar a un nuevo proveedor con un mejor acceso para las redes de telefonía móvil de América Latina. Debido a la naturaleza de los reclamos que recibimos, también creemos que nuestros empleados no terminan de comprender el propósito de la Línea Directa de Ética de Fyffes y el modo en que se resuelven los reclamos. Contamos con carteles de concientización en todas nuestras instalaciones; no obstante, necesitamos mejorar la capacitación que ofrecemos. Nuestra nueva capacitación en derechos humanos y los Principios Fyffes ayudarán a aclarar cómo funciona la línea directa.

3. Herramientas de evaluación del impacto en los derechos humanos a nivel de las instalaciones

En el año 2020, nuestro equipo de Asuntos Corporativos creó una herramienta de autoevaluación para la debida diligencia en materia de derechos humanos a nivel de las instalaciones. Esta evaluación comprende los sistemas existentes a nivel local para la gestión de los derechos humanos. En 2022, ampliamos la herramienta a fin de incorporar los requisitos de Rainforest Alliance. La herramienta examina el alcance, la escala, la remediación o la irreversibilidad potenciales, así como la probabilidad del riesgo y qué tan bien se está gestionando tal riesgo.

Revisamos los resultados a nivel de las instalaciones, verificamos las respuestas obtenidas y trabajamos con la instalación en un plan de mitigación. Estos planes de acción incorporan las evaluaciones HRIA que se realizaron de forma independiente y aportan datos a nuestro Comité de Debida Diligencia Ambiental y de Derechos Humanos. En 2023, revisaremos y mejoraremos nuestro proceso de evaluación a nivel de las instalaciones a fin de garantizar que estemos al día con las nuevas regulaciones.

Nuestra evaluación del 2023 evidenció la necesidad de invertir en el desarrollo de una red más amplia de profesionales en derechos humanos en Fyffes y en el desarrollo de capacidades dentro de nuestras operaciones. El desarrollo de capacidades construye y fortalece las destrezas, los instintos, las habilidades, los procesos y los recursos que las organizaciones y las sociedades necesitan para sobrevivir, adaptarse y prosperar en un mundo que cambia rápidamente. Queremos asegurarnos de tener coordinadores responsables capacitados en operaciones, adquisiciones, envíos, transporte y distribución de los propios cultivos. Por eso, ofreceremos sesiones de capacitación para el desarrollo de capacidades a nuestros equipos locales en el período 2023-2024.

EL IMPACTO DE LA INFLACIÓN Y EL COSTO DE VIDA EN LOS DERECHOS HUMANOS

El costo vertiginoso de los alimentos y la energía afecta a las personas a nivel global. Las consecuencias económicas de la invasión rusa a Ucrania se están convirtiendo en una crisis en cuanto al costo de vida, que podría llevar a la pobreza a más de 71 millones de personas, de acuerdo con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. La crisis del costo de vida está acentuando los problemas relacionados con los derechos

humanos y sometiendo a algunas familias a una presión sin precedentes mientras luchan por satisfacer sus necesidades básicas. Comprendemos el impacto de las condiciones económicas actuales en los medios de subsistencia de nuestros empleados y comunidades locales; por lo tanto, consideramos estas presiones en nuestras evaluaciones HRIA y en los planes de acción consecuentes.

REFORMULACIÓN DE NUESTRAS PROBLEMÁTICAS PRINCIPALES SOBRE LOS DERECHOS HUMANOS

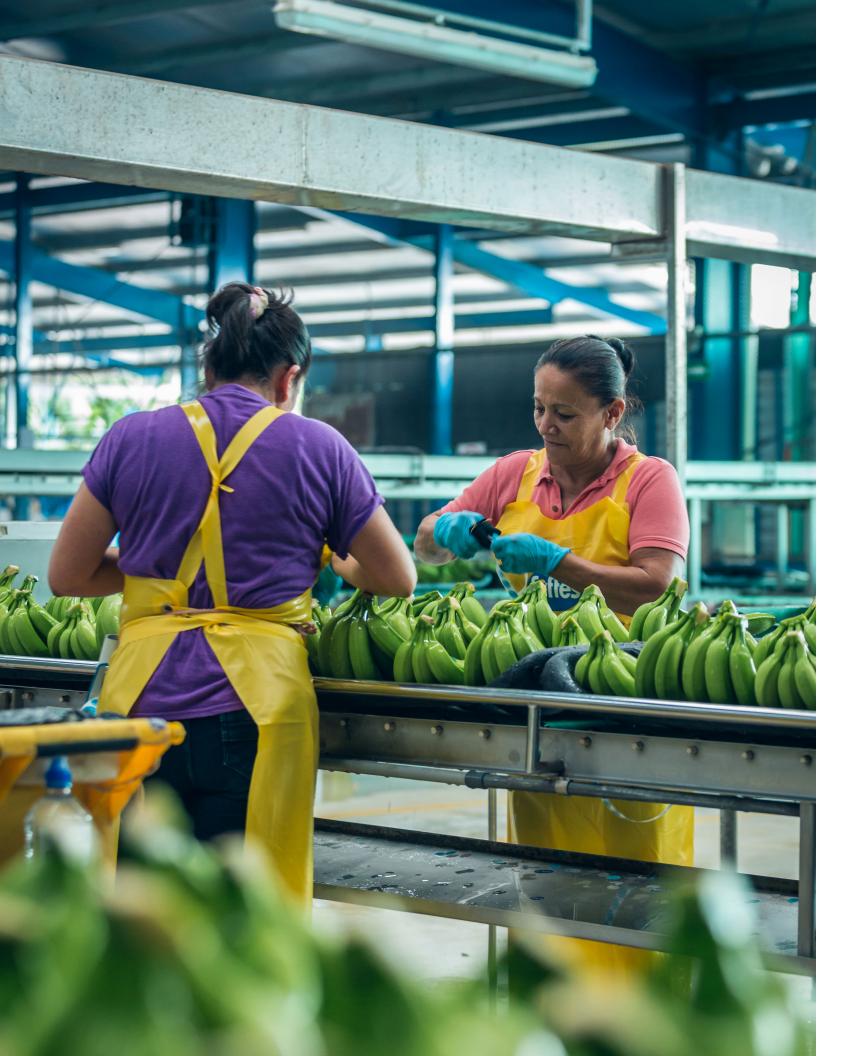
Nuestra evaluación HRIA confirma las principales problemáticas sobre los derechos humanos del año 2019 y destaca la necesidad de reformular la lista y hacer foco en las acciones necesarias. El diálogo con los grupos potencialmente afectados nos ayuda a identificar nuestros impactos negativos. Recientemente completamos un extenso mapeo de las partes interesadas a fin de garantizar la participación de estas e informar nuestro mapeo de cumplimiento. Además de las HRIA, llevamos a cabo evaluaciones de las necesidades de la comunidad (CNA, por sus siglas en inglés) en todos los vecindarios cercanos a nuestras operaciones. En total, hemos encuestado a 2200 personas pertenecientes a más de 50 comunidades locales en los 5 países donde tenemos fincas.

En Fyffes, adoptamos un enfoque centrado en el titular de los derechos, identificando y evaluando los impactos negativos reales o potenciales sobre los derechos humanos en los que podríamos estar involucrados, ya sea a través de nuestras propias actividades o debido a nuestras relaciones comerciales. Debajo encontrará una lista actualizada de los riesgos destacados para los derechos humanos por titular de derechos de acuerdo con la gravedad y probabilidad de los impactos. Luego, hacemos una lista de prioridades con las acciones necesarias para abordar los impactos adversos reales y potenciales sobre los derechos humanos que son más graves o cuya respuesta tardía los haría irreparables, según el Principio Rector 24 de la ONU. En algunos casos, la gestión actual podría ser sólida, pero el problema podría ser un foco principal para la acción debido a la gravedad y probabilidad de los impactos a los titulares de derechos y a nuestra fuerte conexión con el riesgo.

Se deben abordar los impactos adversos potenciales mediante pautas de prevención o mitigación; no obstante, los impactos adversos reales (aquellos que ya han ocurrido) se deben remediar (ver *Acceso a Medidas de Remediación*, pág. 34)

Riesgos de Fyffes a los Derechos Humanos y Titulares de Derechos Relacionados





SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

¿Por qué este problema es significativo para Fyffes?

La salud y seguridad en el entorno laboral es un riesgo destacado para los derechos humanos en nuestra cadena de suministro, ya que nuestros trabajadores podrían estar expuestos a condiciones de trabajo físicamente extenuantes, especialmente en las fincas. Los empleados y trabajadores a lo largo de nuestra cadena de suministro podrían experimentar impactos negativos en su salud física asociados a las lesiones sufridas durante el horario laboral, la exposición al calor extremo y la exposición química accidental. Asimismo, consideramos a la salud mental como un riesgo destacado para los derechos humanos debido al estrés financiero y el trabajo estacional.

Nuestra prioridad número uno es brindar un entorno laboral saludable y seguro. Si los empleados y trabajadores de nuestra cadena de suministro están sanos y seguros, nuestro negocio también. Nos esforzamos por ser pioneros en cambiar los comportamientos relacionados con la seguridad y la salud ocupacional en el sector agrícola, donde nuestros empleados toman medidas preventivas de seguridad para reducir las prácticas inseguras y donde todos trabajan juntos para lograr un entorno con cero accidentes.

En Honduras y Guatemala, designamos a diferentes empleados que anteriormente desempeñaban el rol de "caporal" como inspectores de trabajo, para garantizar el cumplimiento de las actividades de salud, seguridad y trabajo.

¿Qué hemos hecho hasta el momento?

- Comité Global de Salud y Seguridad: En 2019, establecimos un Comité Global de Salud y Seguridad a fin de brindar apoyo a los diversos funcionarios de salud y seguridad que trabajan en nuestras operaciones
- Comités Locales de Salud y Seguridad: Nuestras fincas y centros de maduración tienen representación a través de comités formales de salud y seguridad que están conformados por personal multidisciplinario. El comité garantiza que los empleados puedan reportar sus inquietudes relacionadas con la salud y la seguridad, y permite que la gerencia pueda resolverlas
- Evaluaciones de riesgos para la salud y la seguridad: Ejecutamos evaluaciones de riesgos para la salud y la seguridad en nuestras operaciones, con el objetivo de identificar riesgos y aplicar medidas para minimizarlos o eliminarlos
- **Equipo de protección personal:** Proporcionamos y garantizamos el uso de equipos de protección personal adecuados para todas las actividades que hayan sido identificadas y categorizadas como peligrosas, de acuerdo con el perfil de riesgo laboral
- **Sistema de gestión de seguridad y salud:** Se implementó la norma ISO 45001 para el sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional en Costa Rica (en etapa piloto)
- **Campañas de seguridad vial:** Estas campañas se lanzaron en Costa Rica en el año 2019, y, desde entonces, se implementan en otras operaciones prioritarias (Guatemala, Honduras)
- **ProSafety:** En 2022, implementamos el sistema de rastreo de accidentes e incidentes ProSafety en nuestras operaciones de América Latina
- **Capacitaciones en materia de salud y seguridad:** Desarrollamos un programa interactivo de capacitaciones en salud y seguridad, el cual es innovador y accesible para su implementación regional a principios del año 2023

- **Programa de cambios de comportamiento:** Actualmente, estamos trabajando en el programa de cambios de comportamiento en nuestras operaciones bananeras en Costa Rica (en etapa piloto)
- **Programa de bienestar:** Desarrollamos el programa de bienestar en las oficinas administrativas de Costa Rica y Ecuador, el cual se fortalecerá en el año 2023 y se replicará en otras áreas administrativas de la empresa
- **Programa de salud y seguridad de Fyffes:** Nuestros proveedores externos de frutas están sujetos a algún tipo de prueba externa de cumplimiento social, que incluye normas de salud y seguridad ocupacional y certificación según los estándares internacionales. Las certificaciones incluyen requisitos sobre las comunicaciones de salud y seguridad, la capacitación, las evaluaciones de riesgos y la investigación y prevención de los accidentes de salud y seguridad, entre otros

PRÓXIMOS PASOS

- 1. Implementar el sistema de gestión global de la salud y la seguridad, así como el estándar ISO 45001, en todas nuestras instalaciones
- 2. Fomentar una cultura de cero daños a través de una campaña de cambios de comportamiento de salud y seguridad multifacética
- 3. Continuar con las campañas de seguridad vial en nuestras propias operaciones y en nuestra cadena de suministro en América Latina
- 4. Brindar apoyo a los proveedores a través de la capacitación en salud y seguridad
- 5. Desarrollar medidas de apoyo a la salud mental como parte de nuestra filosofía de salud y bienestar



SEGURIDAD Y PROTECCIÓN EN ZONAS AFECTADAS POR CONFLICTOS Y EN ZONAS DE ALTO RIESGO

¿Por qué este problema es significativo para Fyffes?

Algunas de nuestras operaciones y las de nuestros proveedores están ubicadas en zonas de alto riesgo afectadas por conflictos (CAHRA, por sus siglas en inglés), en las que las personas de las comunidades locales están en riesgo a causa de las pandillas, el narcotráfico, las amenazas de muerte, la extorsión, los disturbios y los secuestros.

Las empresas tienen la responsabilidad de limitar la exposición de los trabajadores a estas amenazas; si esto no fuera posible, deberán utilizar su influencia para trabajar con las autoridades locales a fin de reducir el riesgo. Los riesgos que suponen las fuerzas de seguridad armadas contratadas por terceros se han documentado apropiadamente. Es un requisito mínimo garantizar que estos contratistas estén capacitados en el uso adecuado de la fuerza.

¿Qué hemos hecho hasta el momento?

Trabajamos con firmas de consultoría expertas a fin de conducir evaluaciones de seguridad para mejorar la visibilidad y la comprensión de las amenazas a la seguridad en América Latina. Los cuadros de amenazas se actualizan a menudo y destacan las principales amenazas a la seguridad nacional (tales como la delincuencia, el terrorismo, los disturbios civiles y los secuestros). Contamos con un marco de notificación rápida de incidentes a fin de poder abordar todos los riesgos de seguridad, protección y reputación.

En 2022, modificamos la empresa al establecer guardias de seguridad armada tercerizados en Honduras y Guatemala con el objetivo de garantizar que el personal de seguridad esté debidamente capacitado en el uso de armas de fuego. En Guatemala y Honduras, nos aseguraremos de que los guardias de seguridad externos brinden capacitaciones en seguridad y derechos humanos de acuerdo con los estándares internacionales a las fuerzas de seguridad privada.

Algunos de nuestros proveedores también están ubicados en zonas CAHRA y con alta presencia de narcóticos. Durante nuestra evaluación, llevamos a cabo una revisión de la calidad de la gestión de los problemas de seguridad de estos proveedores.

- 1. Garantizar que el personal de seguridad esté capacitado según los principios voluntarios de seguridad y derechos humanos
- 2. Optimizar nuestras evaluaciones de debida diligencia en las zonas CAHRA
- 3. Garantizar que los trabajadores en riesgo puedan acceder a un transporte seguro
- 4. Proponer la implementación de un "sistema de compañeros de seguridad" para los trabajadores que viajan en momentos de mayor riesgos

CONDICIONES LABORALES, INCLUIDOS EL HORARIO DE TRABAJO, LOS SALARIOS DIGNOS Y LAS PRESTACIONES

¿Por qué este problema es significativo para Fyffes?

La industria de productos frescos es vulnerable a las condiciones climáticas impredecibles, tales como las sequías, las tormentas tropicales y los fenómenos meteorológicos (por ejemplo, los sistemas de La Niña/El Niño). Estas condiciones pueden afectar la seguridad laboral, ya que el número total de trabajadores requeridos en la finca varía mucho según los patrones de consumo y el impacto en la producción. Esto podría aumentar el riesgo de que se genere la necesidad de horas laborales excesivas. Los trabajadores estacionales y las mujeres son los más vulnerables, debido a que sus salarios son inadecuados y no les permiten garantizar los medios de subsistencia sostenibles. Las horas extras representan una de las formas en que algunos trabajadores alcanzan un salario digno. Sin embargo, las horas extras no están garantizadas y dependen de la demanda y las problemáticas estacionales.

Los bajos salarios siguen siendo una de las principales causas de la pobreza en todo el mundo. Creemos que los salarios son un componente clave del derecho de un empleado a un nivel de vida digno. En todas nuestras instalaciones, los empleados ganan al menos el salario mínimo legal. Además, nos esforzamos por pagar un salario digno a los trabajadores de nuestras cadenas de suministro, siempre que podamos vender el producto a un precio de salario digno.

La Coalición Mundial por el Salario Digno (Global Living Wage Coalition) define un salario digno como "la remuneración que percibe un trabajador por una semana laboral estándar en un lugar en particular y que es suficiente para permitirle al trabajador y a su familia un nivel de vida digno. Los elementos de un nivel de vida digno incluyen alimentos, agua, vivienda, educación, asistencia médica, transporte, ropa y otras necesidades esenciales, incluidas las provisiones para los sucesos inesperados".

¿Qué hemos hecho hasta el momento?

Abordamos estos problemas al participar en proyectos de salarios dignos. En el año 2021, nos unimos a <u>Call To Action</u> (Llamado a la Acción), una iniciativa supervisada por la Iniciativa para el Comercio Sostenible (Sustainable Trade Initiative, o IDH, por sus siglas en inglés), cuyo objetivo es cerrar la brecha de salarios dignos y construir una economía de salarios dignos con la participación de empresas y negocios.

También formamos parte del Comité Directivo de IDH, cuyo objetivo es implementar medidas sobre salarios dignos a través de la Hoja de Ruta del Salario Digno (Roadmap on Living Wages), así como desarrollar y expandir las medidas a fin de permitir que los trabajadores en las cadenas de suministro globales perciban un salario digno. Utilizamos la Matriz Salarial de IDH en nuestras fincas y en las de los proveedores con el fin de identificar y entender la brecha en los salarios dignos de varios países, y trabajar con nuestros clientes para encontrar formas de cerrar esa brecha de salarios dignos.

Asimismo, realizamos auditorías de cumplimiento en nuestras fincas y proveedores a fin de obtener una mayor claridad sobre las condiciones de trabajo a nivel de las fincas (incluidas las horas extras). No obstante, no tenemos visibilidad respecto a los salarios y a las horas de los trabajadores en el envío de nuestros productos.

- 1. Integrar y capacitar a los supervisores en nuestras fincas con el objetivo de evitar las horas de trabajo excesivas y la acumulación ilimitada de horas extras, según los estándares internacionales (60 horas
- 2. Optimizar los procesos de auditoría y evaluación a fin de garantizar que se identifiquen oportunamente los riesgos para los salarios dignos y las condiciones laborales a través de toda nuestra cadena de suministro
- 3. Trabajar con los clientes para ejecutar una hoja de ruta hacia las soluciones para los salarios dignos de los trabajadores en nuestra cadena de suministro
- 4. Trabajar con los proveedores para obtener una comprensión más amplia de las condiciones laborales en los puertos, las terminales y las operaciones de envío



HUELLA AMBIENTAL (INCLUIDO EL MEDIOAMBIENTE Y LA SALUD COMUNITARIA)

¿Por qué este problema es significativo para Fyffes?

En Fyffes, reconocemos que el disfrute de los derechos humanos depende en gran medida del medioambiente. Las comunidades locales que se encuentran en los alrededores de nuestras operaciones tienen el derecho a un medioambiente libre de contaminación en el agua y el aire; también tienen derecho a la protección contra los impactos adversos sobre los hábitats y la biodiversidad locales. Para nosotros es de suma importancia comprender la manera en que podríamos contribuir a la degradación ambiental o a los efectos nocivos en los ecosistemas y la biodiversidad, para poder encontrar maneras de mitigar dichos impactos.

¿Qué hemos hecho hasta el momento?

Nuestras operaciones y nuestros proveedores cuentan con una o más certificaciones, tales como la GLOBALG.A.P. o Rainforest Alliance; estas certificaciones implican la necesidad de implementar medidas significativas para mitigar el impacto de nuestras operaciones en el medioambiente. Entre estas medidas, se encuentra la gestión y conservación del agua, la gestión de aguas residuales, la protección de la biodiversidad, la gestión de agroquímicos, la conservación y fertilidad del suelo y la gestión integrada de plagas. Nuestras fincas tienen identificadas todas las actividades y procesos de nuestras operaciones que podrían generar un impacto ambiental.

Asimismo, incluimos preguntas sobre el medioambiente en las CNA que realizamos en las comunidades aledañas a nuestras operaciones durante 2021 y 2022. Una de las cuatro áreas en las que hicimos foco para la inversión comunitaria es la resiliencia al cambio climático. Tenemos el propósito de garantizar que el 100% de nuestras comunidades vecinas participen en proyectos socioeconómicos de resiliencia.

En el año 2022, condujimos nuestra primera evaluación de riesgos sobre el cambio climático de alto nivel con la intención de comprender el impacto de los escenarios climáticos de 2°C (escenario alineado con el Acuerdo de París) y 4°C (escenario de negocios habitual) en nuestras operaciones, empleados y comunidades para el 2100. Esto incluye la evaluación de tres riesgos climáticos: las sequías/el estrés hídrico, las inundaciones y el estrés por calor. Ya hemos experimentado múltiples desafíos, tales como el clima extremo, que es cada vez más intenso y frecuente a causa del aumento de las temperaturas globales. Esto perjudica la producción y la vida de las comunidades locales.

PRÓXIMOS PASOS

- 1. Alentar y apoyar a los proveedores para que efectúen las CNA en sus comunidades aledañas
- 2. Cumplir con nuestra meta de que el 100% de las comunidades participen en programas socioeconómicos de resiliencia
- 3. Alentar y apoyar a los proveedores para que lleven a cabo las HRIA a nivel de las instalaciones
- 4. Implementar evaluaciones del impacto ambiental de terceros de forma localizada para mejorar la comprensión que tenemos en Fyffes sobre sus impactos ambientales en las comunidades circundantes

CONTRATACIÓN RESPONSABLE Y TRABAJO FORZOSO

¿Por qué este problema es significativo para Fyffes?

Reconociendo el tamaño de nuestra cadena de valor y la complejidad inherente de las cadenas mundiales de suministro agrícola, hemos identificado varios grupos de trabajadores que corren un mayor riesgo de esclavitud moderna o trabajo forzoso. Estos grupos incluyen a trabajadores migrantes, mujeres, trabajadores jóvenes y trabajadores temporales y por contrato en América Latina.

La esclavitud moderna, el trabajo forzoso o el régimen de servidumbre comprenden a cualquier trabajo o servicio exigido a una persona bajo la amenaza de una sanción y para el cual esa persona no se ha ofrecido de manera voluntaria. Las formas de esclavitud moderna pueden ser sutiles y podrían incluir horas laborales extras y obligatorias, limitaciones de movimiento y formas engañosas de selección de personal y contratación. Las actividades sospechosas asociadas al trabajo forzoso o coercitivo, la trata de personas o el trabajo infantil deben denunciarse de inmediato.

¿Qué hemos hecho hasta el momento?

En el año 2021, firmamos un acuerdo con Fairtrade International, la Coordinadora Latinoamericana y del Caribe de Pequeños Productores y Trabajadores de Comercio Justo (CLAC) y otros socios para desarrollar la Hoja de Ruta del Migrante hacia la igualdad de derechos, beneficios y condiciones de trabajo dignas. El avance de la hoja de ruta ha sido lento debido a la crisis política y social en Haití y su impacto en la documentación solicitada para la regularización. El trabajo primordial de la Hoja de Ruta del Migrante incluye dos estudios internos esenciales: El Estudio Socioeconómico y de Impacto de la Industria Bananera en la Economía Dominicana y Haitiana y el análisis de la Encuesta Sobre las Condiciones Laborales y de Vida de los Trabajadores Bananeros en República Dominicana. Los hallazgos respaldarán las discusiones entre los productores de banano y los migrantes con el gobierno y fomentarán la inversión para mejorar las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores, especialmente de los migrantes y las mujeres.

- 1. Revaluar el proceso de solicitud de los trabajadores y los costos asociados en nuestras propias fincas y desarrollar un plan de mitigación apropiado
- 2. Mejorar el control de los proveedores y contratistas e interactuar con las agencias de contratación a fin de optimizar la visibilidad de las condiciones laborales de los trabajadores migrantes en nuestra cadena de suministro
- 3. Mantener nuestra participación en iniciativas de compromiso de múltiples partes interesadas a fin de prevenir prácticas de empleo poco éticas y trabajo forzoso, y crear conciencia sobre las cadenas de suministro de alto riesgo

DISCRIMINACIÓN LABORAL

¿Por qué este problema es significativo para Fyffes?

Cuando las políticas, los protocolos y las prácticas de empleo son ineficientes o no se aplican como corresponde, dan lugar a la discriminación en nuestras operaciones y nuestra cadena de suministro. Creemos que el riesgo es especialmente alto en relación con la orientación sexual, la salud, la raza, la nacionalidad, la edad y el género. Dichos riesgos conllevan implicaciones para otras áreas, tales como la igualdad salarial, la equidad de oportunidades de los trabajadores y el acoso laboral.

¿Qué hemos hecho hasta el momento?

Nuestro primer enfoque en relación con la discriminación laboral es la igualdad de género, ya que creemos que esta es el área de mayor riesgo. La diversidad y la inclusión son parte de nuestro enfoque estratégico y expandiremos nuestro enfoque a otros grupos en los próximos años.

En nuestro Informe de sostenibilidad del año 2020 establecimos el objetivo de que el 100% de nuestras instalaciones en América Latina se beneficien de programas de igualdad de género para el 2025, y el 50% de los proveedores de frutas se beneficien de dichos programas para el 2030. Todas nuestras instalaciones iniciaron el programa y se capacitó a 5.060 empleados en Costa Rica, Belice, Ecuador, Guatemala y Honduras. El 37% de nuestros proveedores implementó el programa en Colombia, Nicaragua y Costa Rica.

El programa busca involucrar, empoderar y animar a nuestros empleados (hombres y mujeres) a construir relaciones más equilibradas en el hogar y en el entorno laboral, así como proporcionarles las herramientas para analizar y abordar los desafíos que enfrentan en relación con la planificación familiar, las finanzas, la salud y la comunicación. Desarrollamos el programa junto a <u>HERproject de BSR</u>, que es una iniciativa de colaboración cuyo objetivo es empoderar a las mujeres de bajos ingresos que trabajan en cadenas de suministro globales.

En República Dominicana, trabajamos con BananaLink para implementar la capacitación en liderazgo y empoderamiento de las mujeres en la industria bananera. Asimismo, hemos publicado una Política Global de Diversidad e Inclusión, y contamos con un comité de género en todas nuestras fincas en América Latina.

Antes del año 2020, nuestro equipo ejecutivo estaba conformado en su totalidad por hombres blancos. Hoy en día, nuestro equipo de liderazgo ejecutivo es 30% femenino y 40% latinoamericano. Tenemos un equipo muy diverso en cuanto a la perspectiva de la nacionalidad, conformado por personas de origen danés, estadounidense, suizo, venezolano, holandés, irlandés, colombiano, argentino y brasileño. Cada miembro del equipo habla al menos dos idiomas.

Por último, en Honduras y Guatemala eliminamos la práctica de contratar trabajadores temporales a través de reclutadores de trabajadores conocidos como "caporales". Ahora, todas las contrataciones estacionales se realizan mediante ferias de recursos humanos y selección de personal. A su vez, contamos con una política de contratación clara, que se comunica a los trabajadores durante el proceso de contratación.

- 1. Realizar un análisis de la brecha salarial de género en todas nuestras operaciones y lograr nuestro objetivo de igualdad salarial de género
- 2. Continuar rastreando nuestro reclutamiento de trabajadores pertenecientes a sindicatos minoritarios
- 3. Encuesta a todos los empleados sobre sus características de diversidad
- 4. Garantizar que nuestro proceso de contratación sea claramente comprendido por los trabajadores temporales y permanentes de nuestras fincas
- 5. Extender la diversidad y la inclusión más allá del género



VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL (INCLUIDA LA VIOLENCIA DE GÉNERO)

¿Por qué este problema es significativo para Fyffes?

El acoso y la violencia podrían ocurrir a lo largo de toda la cadena de suministro, particularmente en aquellos países donde las normas de género y los desequilibrios de poder influyen en las percepciones de ciertos grupos y donde las leyes contra el acoso y la violencia de género siguen siendo insuficientes. Las mujeres y los trabajadores LGBTQ+ corren un mayor riesgo de violencia y acoso de todo tipo, incluido el acoso no verbal, verbal (por ejemplo, los comentarios sexuales), físico y sexual.

El Convenio n.º 190 de la OIT, que se adoptó en junio de 2019, es el primer tratado internacional que reconoce el derecho de todas las personas a un entorno laboral libre de violencia y acoso (incluso por motivos de género).

¿Qué hemos hecho hasta el momento?

En el año 2020, instauramos nuestra <u>Política Global Contra la Volencia y el Acoso</u>. Todos nuestros empleados tienen derecho a un trato digno y respetuoso y a un ambiente de trabajo seguro, libre de violencia (incluida la violencia de género) y acoso, acoso sexual, abuso y discriminación. No toleramos ni toleraremos 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. Esta conducta se contrapone a los Principios Fyffes y podría estar sujeta a medidas disciplinarias (incluido el despido).

En 2022, pusimos a disposición la capacitación virtual contra el acoso y la intimidación y estamos implementando esta capacitación a nivel global.

PRÓXIMOS PASOS

- 1. Instaurar un proceso de investigación que se dedique a la violencia de género y el acoso
- 2. Expandir la capacitación contra el acoso y la intimidación a todos los empleados de fincas y centros de maduración y garantizar la compleción en su totalidad de la capacitación virtual contra el acoso y la intimidación
- 3. Ampliar la capacitación en igualdad de género a las oficinas y los centros de maduración

TRABAJO INFANTIL

¿Por qué este problema es significativo para Fyffes?

Millones de niños en todo el mundo son víctimas del trabajo infantil², que los priva de su infancia y educación, pone en riesgo su salud y seguridad y los condena a una vida de pobreza. Muchos niños son sometidos a trabajo infantil inaceptable que viola gravemente sus derechos.

A nivel mundial, se estima que el 60% de todos los niños trabajadores de entre 5 y 17 años trabajan en la agricultura, incluida la producción agraria, la pesca, la acuicultura, la silvicultura y la ganadería³. Somos una empresa internacional con presencia en múltiples países donde la prevalencia del trabajo infantil y la esclavitud moderna varía, desde un riesgo muy pequeño hasta un riesgo alto. Nuestras evaluaciones HRIA comprueban que solo existe un riesgo potencial de que los niños trabajen en la producción y el procesamiento en nuestras propias operaciones. El trabajo infantil continúa representando una preocupación entre los pequeños productores, especialmente para los pequeños productores que no son parte del comercio justo.

Entre los posibles riesgos que hemos identificado, se incluyen: niños que trabajan como ayudantes familiares no remunerados en fincas de proveedores (por ejemplo, en Colombia y Belice); y la consiguiente exposición a condiciones riesgosas relacionadas con el uso de agroquímicos y de maquinaria pesada. Asimismo, es posible que los trabajadores migrantes sean más vulnerables a las prácticas laborales coercitivas y los niños migrantes podrían ser víctimas del trabajo infantil (por ejemplo, en República Dominicana).

¿Qué hemos hecho hasta el momento?

En el año 2020, desarrollamos un protocolo específico de remediación en cuanto al trabajo infantil, el cual se divulgó y comunicó a todas nuestras fincas y proveedores de frutas. A su vez, supervisamos el riesgo de trabajo infantil en cada uno de nuestros mercados mediante el uso de tres recursos primordiales: los informes de países sobre prácticas de derechos humanos del Departamento de Estado de EE. UU.⁴, la aplicación Sweat and Toil (Sudor y Trabajo) de la Oficina de Asuntos Laborales Internacionales (Bureau of International Labor Affairs, o ILAB, por sus siglas en inglés) y el Índice Global de Esclavitud⁵.

- 1. Expandir el alcance de nuestros procesos de auditoría y evaluación con el objetivo de garantizar que identifiquen efectivamente los riesgos del trabajo infantil en toda nuestra cadena de suministro
- 2. Involucrar y apoyar a los proveedores para concientizar sobre el riesgo del trabajo infantil en los países más vulnerables de nuestras operaciones y cadenas de suministro, especialmente aquellos que dependen de minifundios
- 3. Implementar los Derechos de los Niños y los Principios Empresariales de UNICEF con el objetivo de evaluar los riesgos para los derechos de los niños dentro de nuestra cadena de suministro

² La OIT define el trabajo infantil como "el trabajo que priva a los niños de su infancia, de su potencial y de su dignidad, y que es perjudicial para su desarrollo físico y mental".

 $^{^3\,}https://www.ilo.org/ipec/areas/Agriculture/lang--en/index.htm$

⁴ https://www.ilo.org/ipec/facts/lang--en/index.htm

⁵ https://www.state.gov/reports/2019-country-reports-on-human-rights-practices/GSI-2018 FNL 190828 CO DIGITAL P-1594100208.pdf

COMPROMISO COMUNITARIO, PUEBLOS INDÍGENAS Y DERECHOS A LA TIERRA

¿Por qué este problema es significativo para Fyffes?

Algunas de nuestras operaciones se encuentran en lugares rurales en los que el acceso a diferentes necesidades y servicios básicos podría ser limitado. Algunas de nuestras operaciones y actividades relacionadas con los proveedores podrían afectar a las comunidades locales, los pueblos indígenas y tribales y los pueblos afrodescendientes en regiones específicas. Actuamos de manera socialmente responsable en las comunidades en las que operamos y buscamos contribuir a su desarrollo sostenible. Fomentamos las relaciones abiertas, constructivas y mutuamente beneficiosas con las comunidades donde se cultivan y consumen nuestros productos frescos a fin de enriquecer las vidas de esas comunidades.

Al diseñar estos programas, debemos asegurarnos de que se informe, consulte y comprometa de manera significativa a las comunidades, y que se las empodere a través de una participación, planificación y estrategia comunitarias adecuadas y a largo plazo. También incluye el derecho al consentimiento libre, previo e informado de los pueblos indígenas y tribales.

¿Qué hemos hecho hasta el momento?

En el año 2021, empezamos a realizar evaluaciones de las necesidades comunitarias a fin de identificar los desafíos económicos, ambientales y sociales de las comunidades aledañas a nuestras fincas en Latinoamérica para comprender nuestro impacto. Empleamos a terceros para encuestar a más de 2200 personas en más de 50 comunidades en Costa Rica, Belice, Honduras, Guatemala y Ecuador.

Comparamos estos resultados con los hallazgos de nuestras evaluaciones HRIA y la información de otras fuentes de compromiso con nuestros trabajadores con el objetivo de desarrollar proyectos comunitarios socioeconómicos resilientes e impactantes. Descubrimos que, debido a la naturaleza de los terrenos, las principales prioridades de muchas comunidades son las mejoras de infraestructura en edificios comunitarios importantes (tales como las escuelas y los centros comunitarios) y el acceso a la nutrición, el agua, la educación y la atención médica. Desde el año 2019, invertimos un total que supera los US\$2 millones en iniciativas de participación comunitaria. Puede obtener más información sobre nuestros proyectos comunitarios en nuestro Informe de Sostenibilidad.

- 1. Profundizar nuestra comprensión sobre las comunidades afectadas y los pueblos indígenas y tribales a lo largo de la cadena de valor y actualizar nuestros mapas de comunidades y partes interesadas
- 2. Ampliar la implementación de las CNA a otras operaciones de Fyffes y apoyar a los proveedores para que realicen evaluaciones similares en las comunidades aledañas
- 3. Desarrollar y fortalecer nuestro enfoque de participación comunitaria y acordar nuestra estrategia de inversión comunitaria
- 4. Cumplir con nuestro objetivo de involucrar a las comunidades prioritarias en proyectos socioeconómicos resilientes



DERECHO AL TRABAJO Y A UN NIVEL DE VIDA ADECUADO

¿Por qué este problema es significativo para Fyffes?

En muchas de las comunidades en las que operamos, la mínima intervención por parte del gobierno y la inversión privada combinada con los bajos niveles de educación dan como resultado una falta de oportunidades de empleo estable. A menudo, esto genera una dependencia económica para nuestras operaciones, para el empleo estacional directo en la producción y el procesamiento y también para los impactos indirectos en la economía regional. Al ofrecer trabajo estacional únicamente, los miembros de la comunidad dependen de este empleo para mantener su sustento y el de su familia durante el resto del año.

Asimismo, nos proveemos de fruta de varios minifundios de agricultores y aún debemos identificar si estos minifundios obtienen un ingreso digno. Obtenga más información en relación con nuestro trabajo sobre los salarios dignos en la página 18.

¿Qué hemos hecho hasta el momento?

En el 2021 lanzamos un programa de mejora de la productividad en colaboración con la Coordinadora Latinoamericana y del Caribe de Pequeños Productores y Trabajadores de Comercio Justo (CLAC), Fairtrade y Co-op, un gran minorista de comestibles del Reino Unido. Nuestra intención era mejorar la productividad y la resiliencia al cambio climático para 400 pequeños agricultores en Colombia y República Dominicana mediante la optimización de la salud y la fertilidad del suelo, la reducción de los costos externos y el aumento de los ingresos. Las fincas que formaron parte del programa demostraron en promedio una productividad e ingresos un 36% más altos en comparación con las fincas que no habían participado del programa.

Con el objetivo de brindar oportunidades económicas a los trabajadores estacionales hondureños durante los meses de verano, junto con nuestra subsidiaria Grupo SOL desarrollamos un proyecto de producción de maíz y seguridad alimentaria en colaboración con Bayer Food Chain Partnership. El programa ofrece a las comunidades de agricultores acceso a semillas híbridas, tratamiento profesional de semillas, capacitaciones en buenas prácticas agrícolas, asesoramiento agronómico y productos para la protección de cultivos. Las medidas para mejorar la resiliencia de las plantas y las tecnologías innovadoras de aspersión (tales como los drones) resultaron en la producción de casi 37 hectáreas de maíz en beneficio de más de 200 familias locales.

PRÓXIMOS PASOS

- 1. Seguir analizando las brechas de salario digno y mapeando las brechas de los proveedores
- 2. Lanzar un proyecto para ahondar nuestra comprensión de los ingresos dignos para los minifundios agricultores
- 3. Mantener nuestro apoyo a los programas que promueven la generación de sustento, incluida la producción y el procesamiento de cultivos alternativos fuera de temporada y la generación de sustentos alternativos
- 4. Asociarnos con nuestros clientes con el objetivo de encontrar formas de cerrar la brecha salarial digna

LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

¿Por qué este problema es significativo para Fyffes?

En muchos de los países en los que operamos, los sindicatos no poseen el mismo estatus que los sindicatos en países donde existe una tradición sindical larga y saludable. Adicionalmente, nos hemos enfrentado a acusaciones de discriminación sindical que no abordamos suficientemente en años anteriores. Fyffes se compromete a garantizar que todos los trabajadores tengan derecho a establecer o afiliarse a un sindicato de su elección.

Respetamos el derecho de todos los trabajadores a la libertad de asociación, y no influiremos en las decisiones que tomen los trabajadores (temporales y permanentes) sobre sus derechos a la libertad de asociación.

Asimismo, los trabajadores tienen derecho a organizarse en comités de trabajadores y son libres de no afiliarse a un sindicato. En los casos en que nuestros empleados están representados por un sindicato legalmente reconocido, hemos establecido un diálogo constructivo con sus representantes elegidos libremente y negociamos de buena fe a nivel local.

En algunos países (por ejemplo, en Honduras) los convenios colectivos están impactando positivamente en los trabajadores mediante la inclusión de beneficios adicionales para los trabajadores permanentes y temporales, lo que incluye: (1) acceso a servicios médicos fuera de temporada, especialmente para trabajadores temporales; (2) implementación de un bono de fin de temporada garantizado; (3) aplicación de un seguro de vida colectivo; o (4) provisión de un bono de educación para los trabajadores permanentes.

Además, mantenemos un diálogo fluido con los sindicatos que no tienen personería jurídica o que no representan a una cantidad suficiente de trabajadores para haber sido autorizados por el gobierno local. Consideramos que el diálogo abierto y continuo con las partes interesadas es esencial para nuestro enfoque de los derechos humanos, y trabajaremos con los titulares de derechos (incluidos nuestros empleados y sus representantes) para fortalecer nuestro enfoque y solucionar los problemas.

¿Qué hemos hecho hasta el momento?

Hemos realizado reuniones periódicas con ONG de derechos laborales que han mostrado su interés en dos sindicatos que aún no representan a un número suficiente de trabajadores a fin de que reciban un estatus legal en Costa Rica y Honduras. Debemos respetar la decisión que han tomado nuestros trabajadores con respecto a sus representantes elegidos; por lo tanto, no establecemos acuerdos con los sindicatos, a menos que sean representantes electos de nuestros trabajadores.

Con el objetivo de asegurarnos de que todos nuestros gerentes estén completamente informados sobre los Convenios de la OIT, el Código Básico de la Iniciativa de Comercio Ético y las mejores prácticas internacionales, desarrollamos sesiones de capacitación obligatorias sobre la libertad sindical y la negociación colectiva. Este programa se lanzó en marzo de 2023; para el 30 de junio de 2023, el 64% de los gerentes de nuestro sistema de recursos humanos completaron la capacitación. Diseñamos la capacitación con el propósito de brindar a nuestros gerentes la información que necesitan sobre los derechos laborales y las actividades sindicales; también buscamos que, que cuando los empleados intenten organizarse, ellos puedan responder de manera adecuada. A su vez, este programa garantiza que los derechos de nuestra gente estén protegidos y sean entendidos, según lo descrito en los Principios Fyffes.

PRÓXIMOS PASOS

- 1. Garantizar la compleción de las capacitaciones de libertad sindical y negociación colectiva
- 2. Continuar diálogos colaborativos con miembros y representantes sindicales y comités de trabajadores
- 3. Apoyar a nuestros proveedores para asegurarnos de que respeten el derecho de sus trabajadores a la libertad sindical y la negociación colectiva

SEGURIDAD ALIMENTARIA E IMPACTO EN LA SALUD DEL CONSUMIDOR

¿Por qué este problema es significativo para Fyffes?

La seguridad de los alimentos es un pilar fundamental de nuestras operaciones, reflejando nuestro compromiso con los derechos humanos y priorizando la salud y la calidad de vida de los consumidores. Creemos que los alimentos sanos y seguros nos ayudan a cumplir con nuestra visión de moldear el bienestar para el mundo. Es por eso que garantizamos un alto nivel de seguridad a través de controles estrictos en los campos, centros de embalaje, centros de distribución y centros de maduración a fin de ayudar a eliminar el riesgo potencial de contaminación en cada etapa de la producción.

Asumimos esta responsabilidad como una oportunidad para mejorar el bienestar de las personas. En la industria alimentaria es absolutamente fundamental la aplicación de normas de seguridad de los productos, ya que los alimentos que contienen bacterias, virus, parásitos o productos químicos nocivos tienen el potencial de causar problemas graves de salud o incluso intoxicaciones. Gracias a nuestra sólida dedicación a la gestión de riesgos, hemos implementado diversas medidas cuyo objetivo es garantizar los más altos estándares de seguridad alimentaria en todas nuestras operaciones, desde las fincas hasta los centros de embalaje, distribución, maduración y envío.

¿Qué hemos hecho hasta el momento?

En Fyffes, implementamos un enfoque proactivo y constructivo en la gestión de riesgos de seguridad de los alimentos y priorizamos las necesidades de los consumidores. Nuestra búsqueda incesante por alcanzar la excelencia se puede evidenciar en las siguientes iniciativas:

- Control sistemático de los procesos: respetamos los meticulosos procedimientos de control de cumplimiento y ejecutamos auditorías y evaluaciones internas y externas periódicas a fin de prevenir y responder rápidamente a los riesgos potenciales y garantizar la seguridad de los productos
- Asociaciones colaborativas con los proveedores: estamos activamente involucrados con nuestros proveedores a través de la comunicación, las capacitaciones y las auditorías y promovemos un compromiso compartido con la seguridad de los alimentos, a la vez que mantenemos altos estándares en toda la cadena de suministro
- Transparencia y trazabilidad: gracias a que priorizamos la trazabilidad y utilizamos un sistema de seguimiento de respuestas preciso y rápido, nos aseguramos de que los problemas potenciales se identifiquen efectivamente para que se puedan tomar medidas adicionales a fin de proteger la salud del consumidor y generar confianza

- Certificaciones y cumplimiento: estamos activamente en la búsqueda de certificaciones en todas las
 instalaciones de organismos internacionales de renombre a través de toda nuestra cadena de suministro.
 Esto enfatiza nuestra dedicación para cumplir con los rigurosos estándares de seguridad de los alimentos,
 lo que incluye las certificaciones GLOBALG.A.P., BRC, Primus GFS e International Featured Standards (IFS,
 por sus siglas en inglés), asegurando la conformidad total continua
- Mejora continua: implementamos una cultura de seguridad de los alimentos que involucra a toda la empresa. Nos mantenemos al tanto y respondemos activamente a los riesgos emergentes y revisamos y perfeccionamos constantemente las medidas de seguridad de los alimentos

- 1. Mantener nuestros estrictos estándares de seguridad alimentaria y los esfuerzos continuos para mejorar la salud de los consumidores
- 2. Trabajar con los proveedores para mejorar también sus sistemas de gestión de seguridad de los alimentos



33

PRÁCTICAS DE COMERCIALIZACIÓN RESPONSABLE

¿Por qué este problema es significativo para Fyffes?

El trabajo que realizamos para conocer a nuestros consumidores nos indica que las personas se preocupan en gran medida por la sostenibilidad en sus decisiones de compra en relación con nuestros productos frescos. Demuestran inquietudes relacionadas con la prevención de impactos ambientales adversos y se preocupan por el bienestar de las personas que cultivan productos frescos y que trabajan a lo largo de la cadena de suministro.

Las diferentes afirmaciones que realizan las empresas acerca de la sostenibilidad a menudo confunden a los consumidores. El riesgo que supone para los derechos humanos es que nuestros consumidores podrían ser engañados por declaraciones de comercialización y comunicaciones externas.

¿Qué hemos hecho hasta el momento?

En Fyffes estamos comprometidos a ser transparentes en nuestras comunicaciones. Somos la primera empresa entre nuestros competidores en producir un informe sobre los derechos humanos, cuyo objetivo es compartir de forma clara nuestro camino hacia los derechos humanos y los riesgos para los derechos humanos que identificamos.

En todos nuestros objetivos de sostenibilidad, ofrecemos información que ayuda a nuestra audiencia a comprender nuestros objetivos y el modo en que buscamos alcanzarlos, u optamos por enviar nuestros objetivos a organizaciones de alto renombre, tales como la iniciativa Objetivos Basados en la Ciencia (Science Based Targets). En nuestras evaluaciones de las necesidades comunitarias y procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos, empleamos a terceros expertos debido a que entendemos que se necesita tiempo para generar confianza y credibilidad en torno a nuestras prácticas e informes.

También fuimos signatarios fundadores del Código de Conducta para las prácticas empresariales y de comercialización responsables en el ámbito alimentario de la Unión Europea. Publicamos anualmente un informe al que puede acceder en el sitio web de la Comisión Europea.

PRÓXIMOS PASOS

- 1. Desarrollar una política de comercialización responsable
- 2. Fortalecer nuestros procesos de recolección y verificación de datos ambientales, sociales y de gobernanza (ESG, por sus siglas en inglés) a través de garantías externas a fin de corroborar todas nuestras afirmaciones relacionadas con la sostenibilidad
- 3. Revisar todas las legislaciones aplicables en relación con la comercialización, el etiquetado y la comunicación responsables y desarrollar un plan de acción para asegurarnos de cumplir con dichas regulaciones
- 4. Continuar presentando anualmente la declaración al Código de Conducta de la Unión Europea
- 5. Garantizar el cumplimiento de la Directiva de la Unión Europea sobre los reclamos ecológicos

ACCESO A MECANISMOS EFECTIVOS DE DENUNCIA Y REMEDIACIÓN

¿Por qué este problema es significativo para Fyffes?

Proporcionar acceso a mecanismos de denuncia eficaces con suficientes garantías para el denunciante y procedimientos de resolución adecuados, con el objetivo de abordar casos potenciales de impacto en los derechos humanos y, según corresponda, brindar remediación en nuestras operaciones y en toda nuestra cadena de suministro es una expectativa clave de los Principios Rectores de la ONU y un elemento crucial de nuestro enfoque de debida diligencia.

¿Qué hemos hecho hasta el momento?

Mecanismos de denuncia y reclamo: Brindamos mecanismos para la presentación de denuncias legítimos, accesibles, predecibles, equitativos y transparentes a nivel operativo que se alinean con los criterios de los Principios Rectores de la ONU, según lo descrito en nuestros procedimientos para la presentación de denuncias relativas a los Principios Fyffes. Esto nos permite comprender y abordar los desafíos en nuestras operaciones y la insatisfacción potencial entre nuestros grupos de interés. Para ayudar en la recepción, retención, presentación de informes, seguimiento y resolución eficaces de las inquietudes relacionadas con posibles violaciones de los Principios Fyffes, se ha implementado la siguiente estructura de informes de comunicación:

- Se alienta a los empleados que crean que se han cometido prácticas inapropiadas o actos cuestionables a reportar sus preocupaciones a través de los mecanismos de denuncia existentes, si se sienten cómodos haciéndolo. Estos mecanismos incluyen ponerse en contacto con su supervisor inmediato o su gerente de línea, su representante de recursos humanos o de los trabajadores, o buzones de sugerencias anónimos, en el caso de que existan
- Cuando un empleado cree razonablemente que reportar una posible violación de los Principios Fyffes no se puede resolver adecuadamente con cualquiera de los mecanismos anteriores, o que podría sufrir represalias o requerir confidencialidad, puede comunicarse directamente con la directora de Asuntos Corporativos o con el Departamento de Ética de Fyffes al correo electrónico ethicscommittee@fyffes.com
- Para plantear y resolver inquietudes sobre los comportamientos que no se alineen con los Principios Fyffes, los empleados también pueden optar por utilizar la <u>Línea Directa de Ética de Fyffes</u>, una línea directa y confidencial para la presentación de informes corporativos que se administra de forma independiente y está disponible para las partes interesadas internas y externas donde tenemos operaciones.
- La Línea Directa de Ética de Fyffes es confidencial. Los denunciantes que utilicen la línea directa y decidan permanecer en el anonimato recibirán un código de identificación único para que se pueda evaluar e investigar el reclamo. Si un denunciante decide permanecer en el anonimato, puede reducir la velocidad y la eficacia de las investigaciones posteriores
- El Comité de Ética evalúa los reclamos que se plantean a la directora de Asuntos Corporativos o a la Línea Directa de Ética de Fyffes; dicho comité comprende a la alta gerencia de los departamentos de recursos humanos, legales y de cumplimiento
- No toleramos ninguna forma de represalia contra los denunciantes por informar una inquietud o cooperar con una investigación. Tomaremos todas las medidas necesarias para proteger a los empleados que expresen una inquietud honesta. Hacer deliberadamente una acusación engañosa, mentir a los

investigadores, rechazar o negarse a cooperar con una investigación relacionada con los Principios Fyffes representa una violación de dichos principios. Estos actos podrían resultar en medidas disciplinarias

- El Comité de Ética evalúa, investiga, acuerda un plan de acción y resuelve e informa sobre los reclamos que se plantean a la Junta Directiva y a nuestra empresa matriz Sumitomo, tal y como se describe en los procedimientos de denuncia
- El tiempo necesario para gestionar y resolver reclamos podría diferir según la escala, la complejidad y el origen geográfico del reclamo, el cual se resolverá a la mayor brevedad posible. El Comité investigará la naturaleza del reclamo o designará un equipo para hacerlo
- Cuando se complete la investigación, el Comité acordará un plan de acción para abordar la denuncia o, si el asunto se ha resuelto, se comunicará al demandante un resumen final del caso

No permitimos ninguna forma de acción de represalia contra nadie por informar una preocupación o cooperar con una investigación. Protegeremos a todos los empleados que expresen una inquietud de manera honesta y de buena fe. En el año 2020, los Principios Fyffes y la Línea Directa de Ética se expandieron: en 2019 incluían a todos los empleados, y luego pasaron a incluir a todos los principales proveedores y contratistas a largo plazo. También desarrollamos una nueva capacitación sobre los Principios Fyffes y la Línea Directa de Ética de Fyffes que se lanzó para todos nuestros empleados en febrero de 2023; asimismo, renovamos los afiches a fin de fortalecer la comunicación sobre los mecanismos de denuncia existentes. Sin embargo, durante las visitas a las instalaciones para las evaluaciones HRIA, descubrimos que la Línea Directa de Ética de Fyffes no era lo suficientemente conocida ni accesible para las comunidades aledañas. Además, las redes de telefonía de Belice y Honduras no admitían el acceso a los números gratuitos. En junio de 2023, firmamos un contrato para reemplazar al proveedor de servicios de la Línea Directa de Ética de Fyffes con el objetivo de asegurarnos de contar con un mecanismo de denuncia que cumpla en su totalidad con los Principios Rectores de la ONU en todas las ubicaciones. Estamos implementando este servicio mejorado en todas nuestras instalaciones*.

Acceso a Medidas de Remediación: De acuerdo con los Principios Rectores de la ONU, estamos comprometidos a brindar, o a cooperar para brindar, medidas de remediación cuando identifiquemos impactos adversos sobre los derechos humanos que podamos haber causado o a los que podamos haber contribuido. El objetivo de la remediación es restaurar a los titulares sus derechos tal como existían antes de que la empresa los impactara negativamente, en la medida de lo posible. Fyffes no impedirá en ninguna circunstancia el acceso a los mecanismos judiciales o no judiciales estatales, y cooperará de buena fe con ellos.

- 1. Reemplazar al proveedor de la Línea Directa de Ética de Fyffes por una con mejor acceso móvil
- 2. Evaluar la eficacia de nuestros mecanismos de denuncia existentes a nivel operativo a fin de garantizar que sean accesibles y eficaces para todos los trabajadores y las comunidades afectadas a lo largo de nuestra cadena de suministro
- 3. Optimizar la comunicación sobre la Línea Directa de Ética de Fyffes con el objetivo de mejorar la comprensión y el uso del servicio por parte de los trabajadores y los miembros de la comunidad
- 4. Examinar nuestros procesos existentes para verificar y brindar, o cooperar para brindar, remediación en caso de identificar impactos adversos sobre los derechos humanos que podríamos haber causado o a los que podríamos haber contribuido



