Ferrero

2024



Informe sobre la debida diligencia en relación con los

derechos humanos y el medioambiente

Prefacio

Tengo el placer de presentar el Informe de **2024 sobre debida diligencia en materia de derechos humanos y medio ambiente** de Fyffes, que se basa en los cimientos que hemos establecido en años anteriores y demuestra nuestro liderazgo continuo en prácticas empresariales responsables en todas nuestras operaciones, extendiéndolo a nuestra cadena de suministro.

En el 2024 seguimos implementando la debida diligencia en relación con los derechos humanos y el medioambiente como parte fundamental de nuestra forma de hacer negocio. Rigiéndonos por los Principios Rectores de las Naciones Unidas para las Empresas y los Derechos Humanos y la próxima Directiva de la UE sobre la debida diligencia de las empresas en materia de sostenibilidad (CSDDD), hemos reforzado nuestros sistemas de gobernanza, mejorado la transparencia y profundizado en nuestro compromiso con los trabajadores, los proveedores y las comunidades a lo largo de nuestra cadena de valor global.

Este año, hemos mejorado nuestro marco de denuncias y ética mediante la actualización de nuestros procedimientos para la presentación de denuncias, el nombramiento de un director global de ética y el cumplimiento normativo y establecimiento de unos términos de referencia claros para el Comité de Ética de Fyffes.

Nuestro equipo para una Cadena de Suministro Responsable siguió desarrollándose, pasando de centrarse en las certificaciones y la auditoría de normas a la debida diligencia proactiva en materia de derechos humanos, las habilidades de investigación sobre el terreno y la colaboración con otros departamentos para garantizar que nuestros procesos de debida diligencia se integren en los procesos y sistemas de toda la empresa.

Nuestro equipo de Sostenibilidad ha consolidado una estrecha colaboración con los proveedores para recopilar datos medioambientales, sociales y de gobernanza, trabajando de forma proactiva con ellos para desempeñar la debida diligencia en materia de derechos humanos y medio ambiente. Este equipo también ha ampliado su compromiso con las comunidades locales a través de asociaciones socioeconómicas y nuestro programa “**puertas abiertas**”.

En todas nuestras fincas y cadenas de suministro, avanzamos en nuestro Plan de Prevención y Mitigación y lanzamos nuestra herramienta de autoevaluación de la Debida Diligencia en materia de Derechos Humanos y Medio Ambiente para nuestras propias fincas y proveedores. También hemos introducido medidas específicas para fomentar la salud mental y el bienestar.

A lo largo de 2025, Fyffes ha racionalizado su cartera mediante la venta de su negocio de melones de temporada a una empresa con sede en Estados Unidos, que ahora operará basándose en un suministro de 12 meses. La elección de esta empresa es un reflejo de nuestro profundo compromiso con una salida responsable del mercado y nos permite centrarnos en el crecimiento de productos perennes.

De cara al futuro, seguimos centrados en **la mejora continua, la responsabilidad compartida y la colaboración**.
Seguiremos invirtiendo en las personas y en las asociaciones que promuevan el trabajo digno, las comunidades resilientes y un medio ambiente saludable, adelantándonos a las expectativas en cuanto a normativas y cumpliendo nuestra visión de «Shaping Wellbeing for the World» (Moldeando bienestar para el mundo).

Caoimhe Buckley
Directora de Asuntos Corporativos
Fyffes



Marco de trabajo para la debida diligencia en relación con los derechos humanos y el medioambiente



Compromiso con los derechos humanos y el medioambiente

Integración de las normas relativas a los derechos humanos y al medioambiente en las operaciones y cadenas de suministros de Fyffes

- Derechos humanos a nivel mundial
- Principios de Fyffes (Código de conducta)
- Código de conducta de proveedores
- Debida diligencia en la cadena de suministro
- Procedimiento para la contratación y gestión de riesgos de los proveedores de fruta



Debida diligencia en la cadena de suministro

Garantizar una sólida debida diligencia basada en el riesgo y en la rendición de cuentas del proveedor

- Puntuación de evaluación del riesgo de los proveedores según 11 criterios ponderados
- Herramienta de autoevaluación HREDD
- Análisis independiente de deficiencias para identificar mejoras en el sistema
- HRIA independientes sobre el terreno
- Fortalecimiento de la contratación, auditoría y monitoreo de proveedores



Acceso a mecanismos de remediación

Garantizar mecanismos de denuncias seguros, transparente y efectivos para todos los interesados

- Procedimiento para los mecanismos de denuncias
- Línea Ética de Fyffes
- Comité global de ética de Fyffes



Compromiso con los Derechos Humanos y el medio ambiente

El respeto por los derechos humanos y la protección del medio ambiente siguen siendo fundamentales en la forma de hacer negocios de Fyffes. Creemos que todas las personas que forman parte de nuestra cadena de valor deben ser tratadas con dignidad, honestidad y equidad, y que nuestras operaciones deben contribuir al bienestar de las personas y del planeta.

Nuestro compromiso con los derechos humanos y el medio ambiente se rige por marcos internacionales como los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, los Convenios Fundamentales de la OIT y la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Aplicamos estas normas internacionales siempre que las regulaciones locales sean menos estrictas, garantizando una protección uniforme de los titulares de los derechos en todas nuestras regiones de abastecimiento.

En 2024-2025, fortalecimos estos cimientos mediante una serie de políticas y procedimientos tanto actualizados como de nueva emisión que, en conjunto, definen el sistema de debida diligencia en materia de derechos humanos y medio ambiente (HREDD) de Fyffes:

1

Política de derechos humanos

(Actualizado en octubre del 2024)

Esta política lleva a la práctica el compromiso de Fyffes con las normas internacionales en materia de derechos humanos para todas nuestras operaciones y cadenas de suministro. Describe las obligaciones de la empresa de identificar, prevenir, mitigar y remediar los efectos adversos sobre los derechos humanos, con especial atención a la protección de los grupos vulnerables, tales como las mujeres, los niños, los trabajadores migrantes y los pueblos indígenas. Esta política formaliza la supervisión de la gobernanza por parte de la Junta directiva y de la Directora de Asuntos Corporativos.

2

Principios Fyffes – Nuestro código de conducta

(Junio 2024)

Los Principios Fyffes constituyen nuestro Código de Conducta interno y articulan los valores de Respeto, Ganar juntos, Prosperar, Energía e Integridad. Estos sirven de guía de comportamiento y para la toma de decisiones de los empleados, y refuerzan la conducta ética, la transparencia y la responsabilidad en todas las actividades. Todos los empleados de Fyffes reciben formación en los Principios de Fyffes.

3 Código de conducta proveedores

(Emitido en 2024)

Nuestro Código de Conducta de Proveedores, revisado de acuerdo con la evolución de la legislación, como la Directiva de la UE sobre la debida diligencia en materia de sostenibilidad empresarial (CSDDD), establece expectativas claras para todos los socios comerciales. Abordan cuestiones relacionadas con los derechos humanos y laborales, la protección del medio ambiente, la ética y la integridad, y exigen a los proveedores que implementen sus propios sistemas de debida diligencia y mecanismos para la presentación de denuncias. El Código prohíbe explícitamente el trabajo forzoso, el trabajo infantil, la discriminación y el acoso, y exige la gestión medioambiental, la evaluación de los riesgos climáticos y el respeto de los derechos de los pueblos indígenas, incluido el consentimiento libre, previo e informado (CLPI).

4 Política de debida diligencia en la cadena de suministro

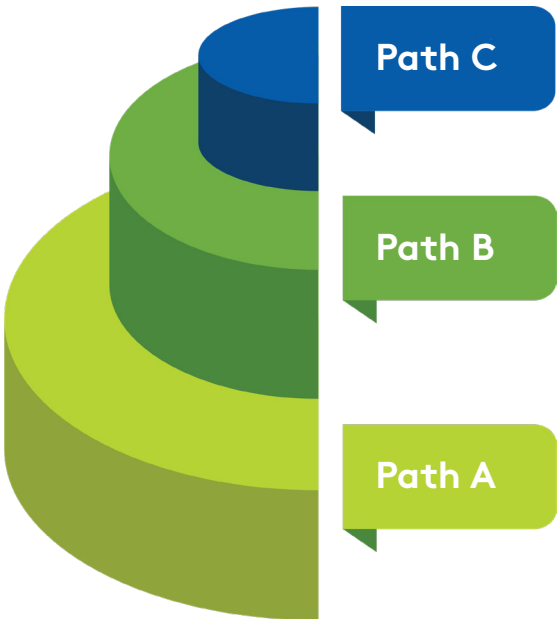
(Diciembre 2024)

Esta política describe el enfoque estructurado de Fyffes en materia de derechos humanos y de gestión de riesgos medioambientales en toda su cadena global de suministros. Define la metodología para identificar, evaluar y abordar los riesgos reales y potenciales mediante evaluaciones periódicas de toda la empresa o específicas de cada centro, auditorías de proveedores y procesos de denuncias. La política también detalla la estructura de gobernanza del Comité de Debida Diligencia en materia de Derechos Humanos y Medio Ambiente, que supervisa nuestro Plan de Prevención y Mitigación e informa trimestralmente sobre los progresos realizados.

5 Procedimiento de debida diligencia para la contratación y gestión de los riesgos de los proveedores de fruta

(Octubre 2024)

Para poner en práctica las políticas anteriores, este procedimiento estandariza la contratación de proveedores y la evaluación de riesgos en todas las categorías de frutas. Introduce una puntuación de evaluación del riesgo de los proveedores basada en 11 criterios ponderados que incluyen el rendimiento financiero, legal, medioambiental y en materia de derechos humanos. En función de su puntuación, los proveedores se clasifican en la Ruta A (Mínima), la Ruta B (Estándar) o la Ruta C (Debida diligencia mejorada), lo que garantiza que el nivel de supervisión se ajuste al perfil de riesgo del proveedor. Todos los proveedores deben suscribir el Código de Conducta de Proveedores y completar la herramienta de autoevaluación de Fyffes sobre derechos humanos e impacto medioambiental. Este sistema se aplica inmediatamente a todos los nuevos proveedores y cubrirá al 100 % de los proveedores existentes en 2027.



Mejora de la debida diligencia - requisitos adicionales

- Evaluación independiente y exhaustiva del impacto sobre los derechos humanos y el medio ambiente
- Auditorías internas y entrevistas a trabajadores externos
- Préstamo del mecanismo de denuncias de UNGP de Fyffes
- Todas las fincas de Fyffes reciben una mejora en la debida diligencia

Mejora de la debida diligencia - requisitos adicionales

- Verificación adicional para la certificación
- Finalización de la Herramienta de autoevaluación de derechos humanos y medioambiente

Debida diligencia básica

- Certificación GLOBALG.A.P
- Código de conducta de proveedores - firmado o equivalente
- Política de debida diligencia - firmada
- Incorporada en los contratos legales con el proveedor

En conjunto, estas políticas conforman un marco integral de debida diligencia que alinea a Fyffes con los próximos requisitos de la CSDDD y las mejores prácticas internacionales. Refuerzan la rendición de cuentas, promueven la transparencia y garantizan que tanto Fyffes como sus socios mantengan los más altos estándares de conducta ética, protección de los derechos humanos y gestión medioambiental.



Gobernanza y supervisión de HREDD

Estas políticas operan dentro del sistema integrado de gobernanza de Fyffes de la debida diligencia en materia de derechos humanos y medioambiental (HREDD). El Departamento de Asuntos Corporativos proporciona orientación estratégica general y garantiza la alineación con los compromisos normativos y de sostenibilidad de Fyffes. El Departamento de Cadena de Suministro Responsable implementa estas políticas mediante la contratación de proveedores, auditorías y actividades de desarrollo de capacidades, con el apoyo de especialistas internos en salud y seguridad, cumplimiento normativo y sostenibilidad.

La supervisión del progreso está garantizada por el Comité de Debida Diligencia en materia de Derechos Humanos y Medio Ambiente, un organismo interfuncional que se reúne trimestralmente para revisar el rendimiento en relación con el Plan de Prevención y Mitigación y remitir las conclusiones al Equipo de Liderazgo Ejecutivo y a la Junta Directiva. El Comité de Ética, compuesto por altos representantes de los departamentos Jurídico y de Cumplimiento Normativo, Asuntos Corporativos, Finanzas y Recursos Humanos, supervisa las denuncias y las medidas correctivas, garantizando que las cuestiones planteadas a través de la línea de ética de Fyffes y otros mecanismos se aborden de forma transparente y sin represalias.

En conjunto, esta estructura coordinada garantiza que los compromisos de Fyffes en materia de HREDD se integren en todos los niveles de la toma de decisiones, desde la participación de los proveedores hasta la supervisión de la Junta Directiva, lo que refuerza la rendición de cuentas y la mejora continua en todas las operaciones globales de la empresa.

Estructura de la gobernanza de Fyffes para la debida diligencia en materia de derechos humanos y medio ambiente (HREDD)

Supervisión y toma de decisiones estratégicos

Equipo de Liderazgo Ejecutivo y Junta Directiva

Recibe los resultados remitidos y garantiza la rendición de cuentas en toda la empresa

Comités de supervisión

Comité para la Debida Diligencia en relación con los derechos humanos y el medioambiente

- Órgano transversal
- Se reúne trimestralmente
- Examina el rendimiento en relación con el Plan de prevención y mitigación
- Remite los riesgos clave al Equipo de Liderazgo Ejecutivo y a la Junta Directiva

Comité de Ética

- Está integrado por altos directivos de Asuntos Corporativos, Asuntos Jurídicos y Cumplimiento Normativo, Finanzas y Recursos Humanos
- Monitorea denuncias y medidas correctivas
- Garantiza la transparencia y la falta de represalias
- Supervisa las cuestiones planteadas a través de la línea de ética y otros mecanismos de denuncias

Liderazgo operativo e implementación

Departamento de Asuntos Corporativos

- Proporciona dirección estratégica
- Garantiza la alineación con los compromisos de sostenibilidad y normativos

Departamento para la Cadena de suministro responsable

- Implementa las políticas de HREDD en todas las cadenas de suministros
- Es responsable de la contratación de
- proveedores, las auditorías y el desarrollo de capacidades
- Trabaja con especialistas internos (Salud y Seguridad, Asuntos Jurídicos, Sostenibilidad)

Funciones operativas (roles que las apoyan)

Especialistas internos que apoyan la implementación de la política:

- Especialistas en salud y seguridad
- Legalidad y cumplimiento
- Expertos en sostenibilidad
- Compras / Relaciones con proveedores

Rutas para la presentación de denuncias y acceder a los mecanismos de remediación

Línea Ética de Fyffes

Canales locales para la presentación de denuncias

Comités de trabajadores mecanismos in situ

Otros mecanismos de notificación

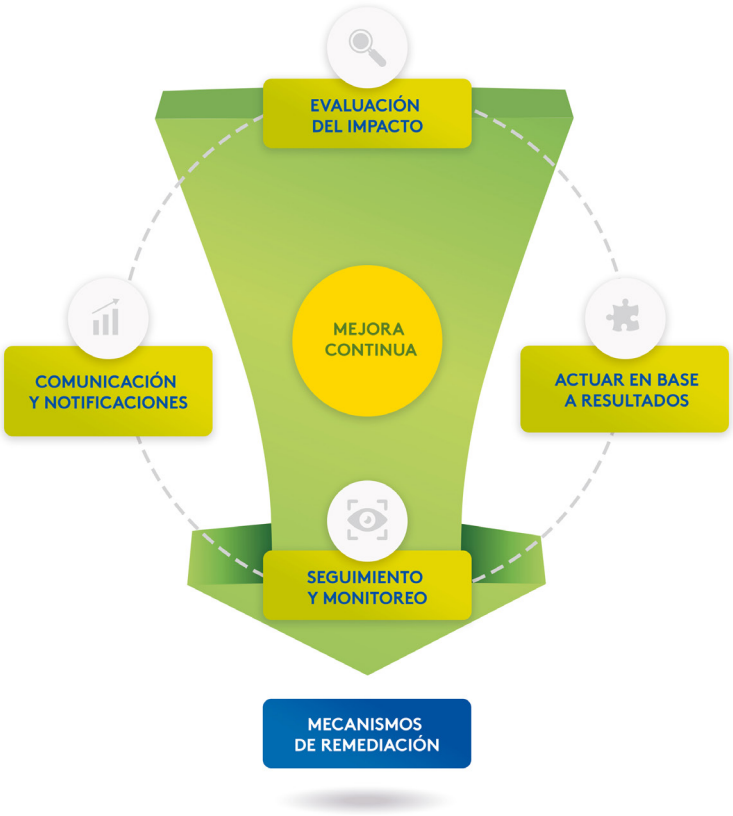
La gobernanza integrada de Fyffes en materia de derechos humanos y medio ambiente (HREDD) garantiza la rendición de cuentas desde el terreno hasta la alta dirección, incorporando la debida diligencia en materia de derechos humanos y medio ambiente en todas las etapas de la toma de decisiones.



Riesgos destacados en materia de derechos humanos y medio ambiente

Fyffes evalúa periódicamente el impacto real y potencial de sus operaciones y cadena de suministro sobre los derechos humanos y el medio ambiente, de conformidad con los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y las Directrices de la CDE para Empresas Multinacionales. Este proceso combina los resultados de las evaluaciones independientes sobre el impacto en los derechos humanos (HRIA), las auditorías de proveedores, la participación de las partes interesadas y las evaluaciones de las necesidades de la comunidad, todo ello supervisado por el Comité de Debida Diligencia en materia de Derechos Humanos y Medio Ambiente.

Una consultora externa especializada en derechos humanos ha llevado a cabo recientemente un análisis independiente para evaluar los avances logrados desde nuestra evaluación de toda la empresa en 2023 y ha confirmado que los principales riesgos de Fyffes en materia de derechos humanos siguen siendo, en líneas generales, los mismos, al tiempo que ha identificado áreas en las que se han reforzado los sistemas de gestión y otras en las que es necesario adoptar medidas adicionales.



Partes interesadas afectadas y actualización de Fyffes sobre asuntos relacionadas con los derechos humanos

LOS TRABAJADORES
(Directos y de la cadena de suministros, incluyendo los de fincas pequeñas)

COMUNIDADES AFECTADAS

CONSUMIDORES

ACTUALIZACIÓN DE LAS CUESTIONES DESTACADAS EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS DE FYFFES PARA 2025

1. Salud y seguridad en el trabajo
2. Violencia y acoso en el trabajo (incl. violencia de género)
3. No discriminación e igualdad de oportunidades
4. El derecho a condiciones de trabajo justas y favorables, incluido el derecho al descanso, al ocio y a la vida familiar
5. El derecho de los trabajadores a representación, a la libertad de asociación y a la negociación colectiva
6. El derecho a un alojamiento adecuado y digno (alojamiento en el lugar de trabajo) NUEVO
7. El trabajo infantil
8. Contratación responsable, prevención de la explotación de los trabajadores migrantes vulnerables, del trabajo forzoso y del trabajo en condiciones de servidumbre
9. Derecho a trabajar y a tener un nivel de vida adecuado (incluyendo ingresos dignos de pequeños agricultores)
10. Derechos humanos en zonas afectadas por conflictos o de alto riesgo (CAHRA), incluida la seguridad y la integridad f ísica de las personas
11. Acceso a los mecanismos efectivos para la presentación de denuncias y a los mecanismos de remediación
12. Salud de las comunidades, recursos naturales, resiliencia al cambio climático y derecho a un medio ambiente saludable y libre de contaminación
13. Derecho de las comunidades a la información y la participación (participación comunitaria)
14. Derechos de los pueblos indígenas, incluyendo los derechos sobre la tierra NUEVO
15. Prácticas de comercialización responsable
16. Seguridad alimentaria e impacto en la salud del consumido

Las «partes interesadas afectadas» en los Principios Rectores de las Naciones Unidas se refieren a aquellas personas cuyos derechos humanos pueden verse afectados por las operaciones, los productos o los servicios de la empresa (Guía explicativa de los Principios Rectores de las Naciones Unidas/UNGPS).

Cuestiones destacadas recientemente identificadas:

Derechos de los pueblos indígenas y derechos sobre la tierra: Reflejando la creciente importancia del consentimiento libre, previo e informado (FPIC), especialmente en regiones con poblaciones indígenas y tribales. Fyffes y nuestros proveedores operan en comunidades donde viven pueblos indígenas que forman parte de nuestro personal, incluidos los pueblos mayas de Belice. En los próximos años, trabajaremos con proveedores estratégicos clave en la elaboración de mapas de la comunidad, incluida la identificación de pueblos indígenas y tribales.

El derecho a un alojamiento adecuado y digno (alojamiento en el lugar de trabajo) Se reconoce que las condiciones de alojamiento de los trabajadores —incluidas las de saneamiento, ventilación y seguridad— son parte integrante de la dignidad humana y la salud en el trabajo.

Fyffes y algunos de nuestros proveedores proporcionan alojamiento a una distancia segura de las fincas para proteger la salud y el bienestar de los trabajadores.
Nuestras evaluaciones de riesgos también examinan cómo la degradación medioambiental y otros efectos adversos sobre el medio ambiente influyen en los derechos humanos de las partes interesadas afectadas, lo que nos ayuda a identificar mejor y abordar de manera más eficaz estas cuestiones interrelacionadas.

Hemos llevado a cabo una Evaluación de Riesgos del Cambio Climático para comprender el impacto del cambio climático en nuestras operaciones y en las comunidades circundantes, y para desarrollar planes de adaptación. Tenemos un objetivo de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero y estamos trabajando en un plan de transición para reducir nuestras emisiones, así como para mitigar el impacto del cambio climático en nuestras operaciones.

Resumen de riesgos destacados

Riesgo destacado	Titulares de los derechos	Posible impacto sobre las personas y el medioambiente
Salud y seguridad en el trabajo El trabajo agrícola expone a los empleados a peligros físicos, químicos y ergonómicos, incluyendo la exposición a pesticidas, el calor y el trabajo manual pesado.	Los trabajadores (Directos y de la cadena de suministros, incluyendo los de pequeñas fincas)	**Las personas:** Lesiones, enfermedades o trastornos crónicos debidos a prácticas no seguras o realizadas con el equipamiento de protección inadecuado. **Medioambiente:** El uso inadecuado de productos químicos o un manejo incorrecto de los residuos puede provocar la contaminación del suelo o del agua.
Violencia y acoso en el trabajo (incluida la violencia de género) Entre otros riesgos, incluye el acoso verbal, físico o sexual, la discriminación en el lugar de trabajo y en particular la que afecta a mujeres y otros trabajadores vulnerables.	Los trabajadores (Directos y de la cadena de suministros, incluyendo los de pequeñas fincas)	**Las personas:** Daños físicos o psicológicos, falta de seguridad en el trabajo y perpetuación de la desigualdad de género.
No discriminación e igualdad de oportunidades Incluye los riesgos de discriminación por género, grupo étnico o edad a la hora de contratar, pagar o promocionar. Puede haber barreras que persistan para mujeres, trabajadores indígenas o migrantes.	Los trabajadores (Directos y de la cadena de suministros, incluyendo los de pequeñas fincas)	**Las personas:** Limitaciones en el acceso a un trabajo digno y al empoderamiento económico.
El derecho a condiciones de trabajo justas y favorables, incluido el derecho al descanso, al ocio y a la vida familiar Los trabajadores pueden verse expuestos a largas jornadas de trabajo, periodos de descanso reducidos y falta de equilibrio entre la vida laboral y familiar por presiones de la producción.	Los trabajadores (Directos y de la cadena de suministros, incluyendo los de pequeñas fincas)	**Las personas:** Fatiga, estrés y falta de bienestar debido al exceso de horas de trabajo, descanso insuficiente y el impacto potencial sobre la vida familiar y la igualdad de género. **Medioambiente:** Exceso de trabajo o falta de personal que puede aumentar el riesgo de prácticas no seguras que pueden conducir a un manejo inadecuado de productos químicos o residuos.
El derecho de los trabajadores a representación, a la libertad de asociación y a la negociación colectiva En algunas regiones, los trabajadores se enfrentan a obstáculos para organizarse o negociar colectivamente debido a leyes locales o prácticas empresariales. Garantizar la libertad de asociación (el derecho a afiliarse o no a un sindicato o a un comité laboral) es fundamental para mantener la confianza y unas relaciones laborales justas.	Los trabajadores (Directos y de la cadena de suministros, incluyendo los de pequeñas fincas)	**Las personas:** Carecer de voz o de poder negociador puede perpetuar unas condiciones laborales injustas y limitar el acceso a los remedios. **Medioambiente:** Un diálogo social insuficiente puede suponer un obstáculo a la hora de alcanzar mejoras en seguridad y medioambiente.
El derecho a un alojamiento adecuado y digno (alojamiento en el lugar de trabajo) En aquellos casos en los que la empresa o el proveedor proporciona alojamiento a trabajadores de temporada o migrantes, existe un riesgo de que las condiciones no cumplan con los estándares de espacio, equipamiento sanitario, agua o privacidad.	Los trabajadores (Directos y de la cadena de suministros, incluyendo los de pequeñas fincas)	**Las personas:** Un alojamiento inadecuado puede afectar a la salud y a la dignidad de las personas, incluyendo el riesgo de enfermedades transmisibles y el estrés psicosocial. **Medioambiente:** Una mala gestión de las instalaciones sanitarias y los residuos puede causar la contaminación de las fuentes de agua locales y del entorno circundante.

Riesgo destacado	Titulares de los derechos	Posible impacto sobre las personas y el medioambiente
Trabajo infantil El riesgo de trabajo infantil es más acusado en entornos de pequeños agricultores no certificados, donde es habitual el trabajo familiar.	Los trabajadores (Directos y de la cadena de suministros, incluyendo los de pequeñas fincas)	**Las personas:** Perjuicios a la educación de los niños, su salud y desarrollo.
Contratación responsable, prevención de la explotación de los trabajadores migrantes vulnerables, del trabajo forzoso y del trabajo en condiciones de servidumbre El riesgo está asociado a la contratación y el trato a los trabajadores migrantes y temporales, e incluye prácticas poco éticas como cobrar comisiones por la contratación, el engaño, la retención de documentos o el abuso por parte de las agencias de empleo.	Los trabajadores (Directos y de la cadena de suministros, incluyendo los de pequeñas fincas)	**Las personas:** Los trabajadores migrantes y temporales pueden sufrir coacción económica, restricción de su libertad y trato discriminatorio o abusivo, lo que les lleva a perder ingresos, dignidad y bienestar si la contratación no se gestiona de manera responsable.
Derecho a trabajar y a tener un nivel de vida adecuado (incluyendo ingresos dignos de pequeños agricultores) El acceso a un trabajo estable, justo y adecuadamente remunerado sigue siendo un derecho humano fundamental para los trabajadores y los pequeños propietarios. En algunas regiones de abastecimiento, los salarios o niveles de ingresos predominantes siguen estando por debajo del salario mínimo vital o del umbral de ingresos mínimos, lo que limita la capacidad de los trabajadores y agricultores de cubrir sus necesidades básicas. La vulnerabilidad económica puede verse agravada por la volatilidad del mercado, la inflación y la distribución desigual del valor a lo largo de la cadena de suministro.	Los trabajadores (Directos y de la cadena de suministros, incluyendo los de pequeñas fincas)	**Las personas:** Los ingresos bajos o irregulares pueden conducir a la pobreza, la inseguridad alimentaria, limitar el acceso a la atención sanitaria y generar desigualdad intergeneracional. **Medioambiente:** La vulnerabilidad económica puede limitar la capacidad de los agricultores o proveedores para invertir en prácticas agrícolas sostenibles o en la protección del medio ambiente.
Derechos humanos en zonas afectadas por conflictos o de alto riesgo (CAHRA), incluida la seguridad y la integridad física de las personas Operar o abastecerse en zonas CAHRA puede exponer a los trabajadores y las comunidades a amenazas de delincuencia, disturbios sociales o prácticas de seguridad abusivas si no se gestiona desde la perspectiva de los derechos humanos.	Los trabajadores (Directos y de la cadena de suministros, incluyendo los de pequeñas fincas) Comunidades afectadas	**Las personas:** Riesgos para la vida, la libertad y la integridad física; intimidación o abuso vinculados a responsables de la seguridad públicos o privados.
Acceso a los mecanismos efectivos para la presentación de denuncias y a los mecanismos de remediación Garantizar que los trabajadores y las comunidades puedan plantear sus inquietudes y acceder a remediación de forma segura sigue siendo esencial para el marco de debida diligencia en materia de derechos humanos de Fyffes. Entre otros obstáculos pueden encontrarse la falta de concienciación, el temor a las represalias o una accesibilidad limitada.	Los trabajadores (Directos y de la cadena de suministros, incluyendo los de pequeñas fincas) Comunidades afectadas	**Las personas:** Las denuncias que no se resuelvan pueden dar lugar a un daño permanente o a la pérdida de confianza. **Medioambiente:** Las denuncias sobre el medioambiente podrían no notificarse, con la consiguiente demora en la aplicación de remedios.

Riesgo destacado	Titulares de los derechos	Posible impacto sobre las personas y el medioambiente
Salud de las comunidades, recursos naturales, resiliencia al cambio climático y derecho a un medio ambiente saludable y libre de contaminación La producción agrícola puede contribuir a la deforestación, a la contaminación del agua y a la vulnerabilidad climática. La salud de la comunidad puede verse afectada por la exposición a los pesticidas y por las prácticas para la gestión de los residuos.	Comunidades afectadas	**Las personas:** Exposición a productos químicos y acceso restringido al agua limpia. **Medioambiente:** Degradación del suelo, del agua y de la biodiversidad.
Derecho de las comunidades a la información y la participación (participación comunitaria) Las actividades agrícolas y de abastecimiento de Fyffes tienen un impacto sobre las comunidades locales y las tierras indígenas. Existe el riesgo de que las comunidades potencialmente afectadas no sean identificadas, no participen de manera significativa de acuerdo con las normas empresariales y de derechos humanos, ni sean informadas o consultadas adecuadamente sobre las decisiones empresariales que puedan afectar a su salud, su entorno o sus medios de vida. El riesgo se ve aumentado en la cadena de suministros de Fyffes.	Comunidades afectadas	**Las personas:** Amenazas a los medios de subsistencia, al acceso a la tierra y a la identidad cultural. **Medioambiente:** Estrés hídrico, deforestación o pérdida de biodiversidad debido al cambio en el uso del suelo.
Derechos de los pueblos indígenas, incluyendo los derechos sobre la tierra Las operaciones y el abastecimiento pueden interferir con territorios indígenas o tierras consuetudinarias, donde la falta de consultas adecuadas, las deficiencias en el consentimiento libre, previo e informado (CLPI) o la falta de claridad en la tenencia de la tierra pueden generar conflictos y efectos adversos sobre el patrimonio cultural y los medios de subsistencia.	Comunidades afectadas	**Las personas:** La pérdida del acceso a la tierra, la erosión cultural y la pérdida del control sobre la tierra y la toma de decisiones si no se respeta plenamente el consentimiento libre, previo e informado (CLPI). **Medioambiente:** El cambio en el uso del suelo, la pérdida de biodiversidad y la degradación de los ecosistemas administrados por las comunidades indígenas.
Prácticas de comercialización responsable Las declaraciones sobre los productos comercializados (por ejemplo, sobre sostenibilidad o salubridad) entrañan el riesgo de inducir a error a los consumidores o de constituir un lavado verde cuando carecen de fundamento o no están debidamente reguladas.	Consumidores	**Las personas:** Debilitamiento de la confianza de los consumidores y de su derecho a una elección informada. **Medioambiente:** Las declaraciones inexactas pueden hacer que la atención no se dirija hacia las mejoras reales en términos medioambientales.
Seguridad alimentaria e impacto en la salud del consumidor La seguridad de los productos frescos depende de controles rigurosos de los residuos de plaguicidas, la higiene, la calidad del agua y la trazabilidad en las plantaciones agrícolas, empaque, maduración y distribución.	Consumidores	**Las personas:** Repercusiones agudas o crónicas sobre la salud de los consumidores derivadas de productos contaminados o no conformes. **Medioambiente:** El uso excesivo o la mala gestión de los productos agroquímicos pueden afectar a la calidad del suelo y del agua, lo que influye indirectamente en los riesgos para la seguridad alimentaria.

Nuestra estrategia para el establecimiento de prioridades

Fyffes le da prioridad a los riesgos en función de su **gravedad, probabilidad y capacidad de ser gestionados**, en consonancia con los UNGP. Esta estrategia garantiza una mejora continua de la rendición de cuentas en todas las categorías de los riesgos.

1

IMPORTANCIA DE LOS RIESGOS (REALES Y POTENCIALES)

¿Dónde están nuestros riesgos en materia de derechos humanos y cuál es su magnitud?

2

CAPACIDAD DE LA EMPRESA DE ABORDAR LOS RIESGOS IDENTIFICADOS

¿Son adecuados nuestros compromisos y sistemas de gestión para hacer frente a estos riesgos?

3

RECOMENDACIONES Y PLAN DE ACCIÓN

¿En qué debemos centrarnos y qué medidas (prevención, mitigación, reparación) debemos priorizar?





Plan de progreso, prevención y mitigación

En nuestro Informe sobre derechos humanos de 2022, nos comprometimos a adoptar una serie de medidas para prevenir, mitigar o remediar nuestros riesgos más destacados en materia de derechos humanos. La tabla siguiente destaca nuestro plan de acción y los avances logrados, además de presentar nuevos compromisos y riesgos recientemente identificados con base en la última evaluación.

El Comité de Debida Diligencia en Materia de Derechos Humanos y Medio Ambiente de Fyffes se reúne con una frecuencia trimestral para revisar el progreso en relación con nuestro plan.

Riesgos:
Acceso a los mecanismos efectivos para la presentación de denuncias y a los mecanismos de remediación

Compromiso	Progreso	Detalles
Cambiar a un nuevo proveedor de línea de ética con mayor acceso para redes móviles	COMPLETADO 100%	Fyffes está mejorando constantemente su Línea Ética de Fyffes. Recientemente hemos actualizado nuestro canal de comunicación, que ahora es nuevo, moderno, seguro y confidencial, y mediante el cual, cualquier persona — empleados, contratistas o socios— puede plantear sus inquietudes, de forma abierta o anónima, en cualquier momento. No obstante, en noviembre de 2025, Fyffes volvió a cambiar de proveedor de la línea, ya que el anterior presentaba problemas de accesibilidad y los reclamantes tenían que esperar hasta 45 minutos para hablar con un operador en español. En 2025 se produjo un aumento del 171% de reclamaciones recibidas con respecto a 2024. Pensamos que esto se debió a un aumento de la confianza en la línea de denuncia. Hasta noviembre de 2025, hemos recibido 87 denuncias.

Compromiso	Progreso	Detalles
Evaluar la eficacia de nuestros mecanismos de denuncia operativos actualmente para garantizar que sean accesibles y eficaces para todos los trabajadores y comunidades afectadas a lo largo de nuestra cadena de suministro	COMPLETADO 100%	Hemos llevado a cabo una evaluación de la accesibilidad y la eficacia de la línea directa de ética de Fyffes basándonos en los criterios de eficacia de los Principios Rectores de las Naciones Unidas.
		Nuevo compromiso para el 2026 Realizar una campaña de concienciación para fomentar la disponibilidad de mecanismos de denuncias, Procedimientos para denuncias y nuestra política de no represalias. Incluir preguntas en la encuesta anual de compromiso de los empleados con el fin de recabar opiniones sobre la percepción de la accesibilidad y la eficacia del procedimiento para presentar denuncias de los mecanismos, incluyendo el nivel de fiabilidad de dichos mecanismos y la falta de temor a represalias.
Mejorar la comunicación sobre la línea directa de ética de Fyffes para aumentar el conocimiento y el uso del servicio por parte de los trabajadores y de los miembros de la comunidad.	COMPLETADO 100%	La comunicación con los empleados sobre la línea directa de ética de Fyffes es continua. También informamos a las comunidades a través de nuestro programa "puertas abiertas". Deseamos aumentar nuestra comunicación con las comunidades y con las partes interesadas externas en los próximos años.
		Nuevo compromiso para el 2026 Realizar una campañas de concienciación para fomentar la disponibilidad de mecanismos de denuncias, Procedimientos para denuncias y nuestra política de no represalias.
Revisar nuestros procesos actuales para verificar y proporcionar, o cooperar para proporcionar, medidas correctivas frente a los posibles impactos negativos sobre los derechos humanos que podamos haber causado o contribuido a causar	COMPLETADO 100%	Fyffes actualizó sus procedimientos para la presentación de denuncias y los difundió a nivel mundial. Fyffes ha nombrado a un Director global de ética y cumplimiento normativo. Fyffes elaboró los términos de referencia para el Comité de Ética de Fyffes.

Riesgos:
Trabajo infantil

Compromiso	Progreso	Detalles
Ampliar el alcance de los procesos de evaluación de riesgos para garantizar que detecten eficazmente el riesgo de trabajo infantil en toda nuestra cadena de suministro		Hemos mejorado nuestra evaluación de riesgos para detectar mejor el riesgo de trabajo infantil. Para obtener más información sobre nuestro proceso, consulte nuestro informe sobre la debida diligencia en materia de trabajo infantil en la cadena de suministro También hemos evaluado recientemente el riesgo de nuestros nuevos proveedores de plátanos y comenzaremos a trabajar con ellos en 2026 (véase la medida que figura a continuación).
Involucrar y apoyar a los proveedores para crear conciencia sobre el riesgo del trabajo infantil en los países donde operan y en las cadenas de suministro más expuestas, especialmente aquellas que dependen de pequeñas operaciones agrícolas Fecha límite original: Marzo de 2025 Revisado: Diciembre de 2026		Hemos estado colaborando con nuestro anterior proveedor de plátanos en un programa independiente y multifacético destinado a prevenir y mitigar el trabajo infantil. Sin embargo, el año pasado este proveedor dejó de vendernos. Ahora estamos explorando las oportunidades de establecer una iniciativa similar con nuestros nuevos proveedores de plátanos. En 2021 firmamos un acuerdo con Fairtrade, la Red Latinoamericana y del Caribe de Pequeños Productores y Trabajadores de Comercio Justo y otros socios para desarrollar una Hoja de ruta para migrantes hacia la igualdad de derechos, beneficios y condiciones laborales dignas para trabajadores migrantes de Haiti en la República Dominicana. Las medidas del plan de acción abordan las causas fundamentales del trabajo infantil.
Aplicación de los Derechos del Niño y los Principios Empresariales de UNICEF para evaluar los riesgos para los derechos del niño en nuestra cadena de suministros		Hemos completado este ejercicio. Para más información, consulte nuestro informe sobre la debida diligencia en materia de trabajo infantil en la cadena de suministro

Nuevo compromiso para el 2027

Participar en programas para promover el empleo juvenil, el desarrollo de competencias y las oportunidades de formación profesional para los trabajadores jóvenes que superen la edad mínima para trabajar

Riesgos:
El derecho de los trabajadores a representación, a la libertad de asociación y a la negociación colectiva

Compromiso	Progreso	Detalles
Garantizar que los directivos completen al 100 % la formación sobre libertad de asociación y negociación colectiva	COMPLETADO 100%	Todos los directivos, tanto los que ocupan actualmente un cargo como los de nuevo nombramiento, deben completar una formación obligatoria sobre derechos humanos y sobre los Principios de Fyffes, que incluye la libertad de asociación y la negociación colectiva. Además, también deben completar una formación específica independiente centrada específicamente en la libertad de asociación y la negociación colectiva.
Seguir fomentando el diálogo colaborativo con los miembros del sindicato, los representantes sindicales y los comités de trabajadores	**Continua**	Somos miembros fundadores del Foro Mundial Bananero y participamos en el Grupo de Trabajo 3: Derechos Laborales. Fyffes ha celebrado varias reuniones con los sindicatos con representación en sus propias operaciones agrícolas entre 2024 y 2025. Colaboración específica a nivel corporativo con los sindicatos latinoamericanos SITRAP, COLSIBA, ANEP and IUF

Nuevo compromiso para el 2026

Garantizar la aplicación sistemática de prácticas de diálogo social en todas las plantaciones agrícolas propias mediante el establecimiento de directrices internas y normas mínimas sobre la frecuencia, el formato y la documentación de la participación sindical, con el fin de promover la coh erencia y la rendición de cuentas en todas las plantaciones agrícolas de Fyffes.

Mejorar la herramienta de seguimiento actual para registrar de forma clara los temas que se tratan en cada reunión y asegurar se de que las personas que lo necesiten puedan acceder fácilmente a las actas o resúmenes de las reuniones en la plataforma interna.

Promover comités de trabajadores justos, inclusivos y transparentes mediante el fortalecimiento de los procesos electorales, evitando los mandatos múltiples y garantizando la representación de las mujeres y los grupos infrarrepresentados.

Apoyar a nuestros proveedores para garantizar que respeten el derecho de sus trabajadores a la libertad de asociación y a la negociación colectiva	COMPLETADO 100%	Animamos a nuestros proveedores a impartir formación sobre la libertad de asociación utilizando nuestro material de YouTube https://www.youtube. com/@FyffesGlobal Además, mantuvimos numerosas reuniones con los proveedores de Fyffes, sobre todo en Costa Rica y Colombia, para hacer un seguimiento del progreso de los planes de actuación para la mitigación y la reparación. Estas reuniones brindaron a los proveedores la oportunidad de formular preguntas, solicitar aclaraciones e intercambiar opiniones con los equipos de Fyffes sobre los retos prácticos de la implementación, entre ellos las cuestiones relativas a la libertad de asociación y el diálogo con los sindicatos.

Risk:
No discriminación e igualdad de oportunidades

Compromiso	Progreso	Detalles
Realizar análisis de la brecha salarial entre géneros en todas nuestras operaciones propias y alcanzar nuestro objetivo de igualdad salarial entre géneros		Tras la finalización del estudio y la arquitectura laboral en el año fiscal 2026, RR. HH. llevará a cabo una revisión exhaustiva para identificar los puntos fuertes y las áreas de mejora. Se espera que los primeros resultados del análisis de Transparencia Salarial estén revisados antes de que finalice el año natural 2025. Esto nos permitirá solicitar la Fase 1 de la Certificación Universal de Salario Justo ante el Fair Pay Innovation Lab. Durante esta fase, identificaremos los factores clave que determinan los salarios en Fyffes, analizaremos las diferencias salariales entre nuestras entidades europeas y evaluaremos nuestra posición en materia de igualdad salarial de conformidad con la Directiva de la UE. Los conocimientos adquiridos servirán de base para nuestra evaluación de las posibles deficiencias y respaldarán el desarrollo de un plan de transición estructurado diseñado para mitigar y reducir progresivamente cualquier posible deficiencia. Nos centraremos en actuaciones específicas, avances cuantificables e informes transparentes para garantizar la coherencia con nuestros objetivos en materia de brecha salarial de género y cumplir con la normativa sobre la brecha salarial de género y la transparencia salarial en toda la UE. A nivel de operación agrícola, las fincas propiedad de Fyffes y un número significativo de proveedores completan la matriz salarial de la IDH, que incluye datos desglosados por género según la función laboral. No existe discriminación salarial por motivos de género en las operaciones agrícolas entre hombres y mujeres que desempeñan las mismas funciones. En 2024, Fyffes inició una colaboración con Fair Pay Innovation Lab, entrando en un proceso de certificación de igualdad salarial de tres años de duración para reforzar su compromiso con la transparencia y la igualdad salarial. El informe sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres en el Reino Unido de 2024 está disponible públicamente en el sitio web de Fyffes. Por buen camino para la presentación de informes sobre transparencia salarial en la UE en 2027

Nuevo compromiso para el 2027

Finalizar y aplicar la política de remuneraciones, garantizando que incluya medidas para supervisar la igualdad salarial y mecanismos de remediación.

Compromiso	Progreso	Detalles
Continuar el seguimiento de nuestra contratación de trabajadores pertenecientes a sindicatos minoritarios		Estamos haciendo un seguimiento de la cantidad de representantes sindicales pertenecientes a minorías. La Política global sobre diversidad e inclusión de Fyffes (octubre de 2024) reconoce explícitamente la afiliación sindical como un posible motivo de discriminación y defiende una política de tolerancia cero al respecto. Todos los directivos, tanto los que ocupan actualmente un cargo como los de nuevo nombramiento, deben completar una formación obligatoria sobre derechos humanos y sobre los Principios de Fyffes, que incluye la libertad de asociación y la negociación colectiva. Además, también deben completar una formación específica independiente centrada específicamente en la libertad de asociación y la negociación colectiva.
Realizar una encuesta a todos los empleados sobre sus características de diversidad Antes del 2026		Nuestra Encuesta anual sobre el compromiso de los empleados de 2025 incluía preguntas sobre características de diversidad, tales como la orientación sexual, el género, la raza/etnia, la discapacidad y la pertenencia a un grupo minoritario. La encuesta no incluyó a los empleados de todas las fincas o centros de maduración. Los resultados se desglosaron (cuando se revelaron voluntariamente) por pertenencia a minorías étnicas o raciales, identidad LGBTQI+, afiliación a otros grupos minoritarios y discapacidad. El análisis de la encuesta de 2025 incluye una segmentación de datos basada en el género para respaldar acciones específicas que promuevan la inclusión de las mujeres en el lugar de trabajo.

Nuevo compromiso para el 2026

Comunicar claramente a los empleados cómo sus aportaciones anónimas influyen en la estrategia para la diversidad e inclusión y en las mejoras del lugar de trabajo.

Acompañar las futuras encuestas sobre diversidad con sólidas garantías de confidencialidad y una comunicación transparente para abordar las preocupaciones legítimas, especialmente en lo que respecta a la recopilación de datos sensibles de grupos minoritarios y que entran en el ámbito de aplicación del Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) 2016/679 de la UE.

Garantizar que los trabajadores temporales y fijos comprendan la política de contratación en las operaciones meloneras		Se ha publicado una política actualizada para la contratación de trabajadores para las operaciones relacionadas con el melón y se ha explicado dicha política a los posibles trabajadores. Eliminación del proceso de contratación mediante reclutadores ilegales. La política de contratación establece la no discriminación, incluyendo por motivos de afiliación sindical. En octubre de 2025, Fyffes vendió sus operaciones relacionadas con el melón a una empresa estadounidense dedicada a este producto.
Ampliar la diversidad y la inclusión más allá del género Antes del 2026		Formación presencial en las operaciones de PMS Belize sobre “Prevención de la discriminación y fomento de la inclusión de los empleados indígenas”, adaptada a la realidad local, completada en diciembre de 2025. Actualmente estamos definiendo nuestros objetivos futuros en materia de diversidad e inclusión y tenemos previsto publicarlos durante el año 2026.

Riesgos:
Violencia y acoso en el trabajo (incluida la violencia de género)

Compromiso	Progreso	Detalles
Establecer una formación específica sobre violencia y acoso por motivos de género, y extenderla a Latinoamérica		Se ha proporcionado la formación a todos los empleados. Se ha publicado nuestra política local para Costa Rica sobre el acoso sexual Se ha instaurado una dirección de correo electrónico para casos de acoso sexual en Costa Rica En Costa Rica se creó un comité ético local, que se centra en principio en el acoso sexual Todos los empleados deben informar sobre sus relaciones familiares e íntimas en sus líneas para notificaciones Política global contra la violencia y el acoso actualizada en octubre de 2025 Formación específica adicional para directivos sobre la gestión de las denuncias relacionadas con la violencia en el lugar de trabajo, el acoso y el acoso sexual, impartida externamente en febrero de 2025
Ampliar la formación contra el acoso y el abuso a los empleados de las fincas y los centros de maduración **Garantizar la finalización al 100 % de la formación en línea contra el acoso y los abusos** Fecha límite original: Diciembre de 2025 Revisado: 2026		El 89% de los participantes que cumplían los requisitos completaron la formación en línea sobre acoso y abusos Se ha implantado la formación presencial en los centros de maduración del Reino Unido e Irlanda La formación presencial se ha completado en algunas de las operaciones agrícolas
Ampliar la formación en materia de igualdad de género a las oficinas y centros de maduración Fecha límite original: Diciembre de 2026 Revisado: 2027		

Riesgos:
Salud y seguridad en el trabajo

Compromiso	Progreso	Detalles
Desarrollar e implementar el Sistema de Fyffes para la salud y la seguridad basado en ISO 45001 Fecha límite original: Latinoamérica: Mayo de 2025 Otras regiones: 2026 Revisado: Fincas propias en Costa Rica: 2025 Expansión al resto de Latinoamérica: 2026		Análisis de deficiencias y plan estratégico para alcanzar la norma ISO 45001 completado en 2024. Implementación de los componentes clave del sistema (revisión de la gestión, supervisión, notificación de incidentes, herramientas de mejora continua) en las fincas bananeras propias de Costa Rica. Programa para la prevención de incidentes graves y muertes implementado en las fincas propiedad de Fyffes en Latinoamérica y en los centros de maduración de Irlanda y el Reino Unido.
Implementar un programa de seguridad basado en el comportamiento para las operaciones en Latinoamérica		Programa para el cambio de comportamiento “I take care of myself” (Yo me cuido) y Programa para la prevención de incidentes graves y muertes implementado en las fincas propiedad de Fyffes en Latinoamérica y en los centros de maduración de Irlanda y el Reino Unido.
Continuar con la campaña de seguridad vial en todas nuestras operaciones y cadena de suministro en Latinoamérica		Se realizaron campañas de seguridad vial en todas las fincas propiedad de Fyffes entre 2024 y 2025.
Apoyar a los proveedores con formación en materia de salud y seguridad		En 2024, Fyffes actualizó su Política Global de Salud y Seguridad, junto con unas expectativas claras en materia de salud y seguridad en el Código de Conducta para Proveedores. Esto incluye el compromiso de desarrollar anualmente la capacidad de los proveedores y colaborar en medidas preventivas para reducir los riesgos laborales. Impartimos formación en materia de salud y seguridad en el trabajo y proporcionamos herramientas para la gestión de la salud y la seguridad a los proveedores de Belice, y aprovechamos el Evento Global de Proveedores celebrado en Madrid para presentar a nuestros proveedores estratégicos los sistemas de salud y seguridad en el trabajo (OHS) y las lecciones aprendidas.

Compromiso	Progreso	Detalles
Desarrollar medidas de apoyo a la salud mental como parte de nuestra filosofía de salud y bienestar	COMPLETADO 100%	Encuesta anual sobre el compromiso de los empleados, la cual incluye sistemáticamente preguntas relacionadas con la salud mental, lo que garantiza una visibilidad constante de este tema. La Encuesta sobre el compromiso de los empleados de 2025 indica un progreso apreciable en la concienciación sobre la salud mental, y Fyffes se percibe en general como un "lugar seguro para trabajar". Los programas de asistencia al empleado están ahora disponibles en todo el mundo. La primera edición del mes de la salud mental en 2025 proporcionó sesiones y apoyo a los empleados. Primer Medio día libre por salud mental y bienestar en octubre de 2025

Nuevo compromiso para el 2026

Actualizar la Política Global de Salud y Seguridad para abordar riesgos psicosociales tales como el estrés, el agotamiento o la fatiga mental. Formar a los directivos y supervisores sobre cómo identificar los primeros signos de estrés y agotamiento.

Riesgos:
Derechos humanos en zonas afectadas por conflictos o de alto riesgo (CAHRA), incluida la seguridad y la integridad física de las personas

Compromiso	Progreso	Detalles
Asegurarse de que los guardias de seguridad estén capacitados de acuerdo con los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos Antes de Marzo de 2025	COMPLETADO 100%	Todo el personal de seguridad ha recibido formación sobre estos protocolos, así como sobre los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos.

Nuevo compromiso para el 2026

Finalizar, lanzar y poner en marcha la Política Global de Seguridad, impartiendo formación específica sobre la misma a los equipos internos y a los proveedores de seguridad subcontratados.

Nuevo compromiso para el 2027

Apoyar a los proveedores para que accedan a formación sobre seguridad y derechos humanos, aprovechando los materiales desarrollados y utilizados para las propias operaciones de Fyffes.

Compromiso	Progreso	Detalles
Mejorar nuestras evaluaciones de debida diligencia en las zonas CAHRA	COMPLETADO 100%	Hemos identificado las zonas CAHRA. De conformidad con la Política de Debida Diligencia, llevaremos a cabo una debida diligencia reforzada cuando sea necesario.
	Nuevo compromiso para el 2026	Mejorar y enriquecer los criterios a nivel local del procedimiento para la identificación de zonas CAHRA a fin de que quede reflejado todo el espectro de contextos que puedan estar afectados por conflictos y de alto riesgo.
	Nuevo compromiso para el 2027	Proporcionar orientación y herramientas a los proveedores para que ejerzan su propia debida diligencia en materia de derechos humanos en las zonas CAHRA, en consonancia con las normas internacionales.
Garantizar de que los trabajadores en situación de riesgo tengan acceso a un transporte seguro o proponer un sistema de "compañeros de seguridad" para los trabajadores que realicen desplazamientos en momentos de mayor riesgo para la seguridad	**Cancelled**	El alcance de esta iniciativa se centró en las antiguas operaciones de Fyffes relacionadas con el cultivo de melones en Honduras, donde se llevó a cabo un diagnóstico que incluyó entrevistas con los trabajadores para determinar las rutas y distancias entre las fincas y sus hogares, y se realizó una evaluación de riesgos para comprender mejor los riesgos de seguridad a los que se enfrentaban los trabajadores en sus desplazamientos al trabajo y de regreso a casa. En octubre de 2025, Fyffes vendió sus operaciones relacionadas con el melón a una empresa estadounidense dedicada a este producto, por lo que estos dos proyectos ya no cuentan con el apoyo de Fyffes.
	Nuevo compromiso para el 2027	Apoyar a los proveedores para que accedan a formación sobre seguridad y derechos humanos, aprovechando los materiales desarro llados y utilizados para las propias operaciones de Fyffes. Impartir formación a los empleados sobre los riesgos para la seguridad en zonas de alto riesgo. Adaptar la formación al conte xto local (riesgos para la seguridad en "el último tramo", especialmente para las trabajadoras, fomentar los desplazamientos en grupo de los empleados, los primeros auxilios, la concienciación sobre los riesgos y las respuestas adecuadas ante agresiones o amenazas graves adecuadas para el contexto local).

Riesgos:
El derecho a condiciones de trabajo justas y favorables, incluido el derecho al descanso, al ocio y a la vida familiar

Compromiso	Progreso	Detalles
Involucrar y formar a los supervisores de las fincas propias para evitar las jornadas laborales excesivas y las horas extras más allá de los límites establecidos en las normas internacionales (60 horas)		Hemos revisado la gestión de las horas extras en nuestras fincas y hemos identificado el exceso de horas extras como un problema recurrente y un incumplimiento de varias normas y certificaciones. Hemos implementado un nuevo sistema de control para garantizar el cumplimiento.
Nuevo compromiso para el 2027 Colaborar estrechamente con los proveedores donde las auditorías internas o las evaluaciones independientes del impacto sobre los derechos humanos (HRIA) hayan identificado un riesgo elevado de prolongadas jornadas laborales y exceso de horas extras, estab leciendo planes de remediación y mitigación y realizando un seguimiento exhaustivo de los mismos.		
Mejorar los procesos de evaluación para garantizar que reflejen eficazmente los riesgos relacionados con el salario digno y las condiciones laborales en toda nuestra cadena de suministro		Nuestras fincas y proveedores de banano y piña completaron la Matriz Salarial de Salario Digno de IDH, en la que se compara el salario promedio y los beneficios en especie de los trabajadores con el salario digno de referencia de su país.
Trabajar con los clientes para implementar una hoja de ruta que conduzca a soluciones que garanticen un salario digno para los trabajadores de nuestra cadena de suministro		Hemos establecido planes con nuestros clientes para apoyar el salario digno y cerrar las brechas salariales en sus cadenas de suministro a través de contribuciones voluntarias o mediante el diferencial de salario digno de Fairtrade. Pagamos un salario digno en nuestras propias fincas de Belice.
Trabajar junto a los proveedores para comprender mejor las condiciones laborales en los puertos, terminales y operaciones de transporte marítimo Fecha límite original: Diciembre de 2025 Revisado: Marzo de 2027		Esta es un área de interés emergente para Fyffes, y aún no se ha establecido un proceso formal de participación para los proveedores o de debida diligencia que permita evaluar las condiciones de trabajo o los posibles impactos sobre los derechos humanos en las operaciones portuarias, terminales y de transporte marítimo.

Riesgos:
Derecho a trabajar y a tener un nivel de vida adecuado (incluyendo ingresos dignos de pequeños agricultores)

Compromiso	Progreso	Detalles
Continuar calculando las diferencias con el salario digno e identificar las deficiencias de los proveedores		Nuestras fincas y proveedores de banano y piña deben completar anualmente la Matriz Salarial de Salario Digno de IDH, en la que se compara el salario promedio y los beneficios en especie de los trabajadores con el salario digno correspondiente de referencia de su país.
Iniciar un proyecto para alcanzar una mejor comprensión de lo que se considera ingresos dignos por parte de los pequeños agricultores Antes del 2026		Actualmente estamos desarrollando un proyecto piloto de ingresos dignos en colaboración con uno de nuestros clientes del Reino Unido, Fairtrade y CLAC.
Seguir apoyando los programas de generación de medios de vida, incluida la producción y el procesado de cultivos alternativos fuera de temporada y la generación de medios de vida alternativos Antes del 2027		Programas de apoyo a los medios de vida y la producción de cultivos alternativos: • Proyecto de siembra de maíz en Honduras y Guatemala para empleados, familias y comunidades. • Proyectos de huertos escolares en Guatemala para mejorar el acceso a productos frescos para los estudiantes y sus familias. • En octubre de 2025, Fyffes vendió sus operaciones relacionadas con el melón a una empresa estadounidense dedicada a este producto, por lo que no continuará con estos proyectos. • Proyectos de generación de medios de vida que se están desarrollando con CARE en Costa Rica
		Nuevo compromiso para el 2028 Garantizar el desarrollo y la evaluación del proyecto de Trudi en Matina entre 2026 y 2027 para medir el impacto en el empoderamiento, los medios de vida y la nutrición de las mujeres, y realizar un seguimiento de los resultados a lo largo del tiempo. **Nuevo compromiso para el 2030** Identificar y buscar nuevas alianzas con ONG especializadas y agentes de desarrollo para replicar modelos integrados que combinen la generación de ingresos, la seguridad alimentaria y la protección de los grupos vulnerables.
Colaborar con nuestros clientes para encontrar formas de cerrar la brecha salarial mínima vital		Hemos establecido planes con nuestros clientes en apoyo del salario digno para cerrar la brecha salarial en sus cadenas de suministro mediante contribuciones voluntarias o el diferencial salarial digno de Fairtrade. También pagamos un salario digno en nuestras propias fincas de Belice.

Riesgos:
Derecho de las comunidades a la información y la participación (participación comunitaria)

Compromiso	Progreso	Detalles
Profundizar en nuestro conocimiento de las comunidades afectadas y los pueblos indígenas y tribales que viven en nuestras propias fincas y actualizar nuestro mapa de comunidades y partes interesadas Antes de Diciembre de 2025		En Belice, se han desarrollado herramientas específicas de mapeo comunitario que identifican: • Comunidades indígenas y no indígenas relevantes para Fyffes • Personas clave (líderes, personas influyentes, organizaciones) y actores comunitarios y redes sociales. • Principales cuestiones sociales y medioambientales Actualmente se está finalizando el mismo ejercicio en Costa Rica.
Nuevo compromiso para el 2026 Proporcionar capacidades sobre la materia a los proveedores e integrarlas en la autoevaluación del HREDD, que incluye una herramienta para identificar y localizar a los titulares de derechos.		
Nuevo compromiso para el 2027 Colaborar con los principales proveedores estratégicos en la elaboración de mapas comunitarios, incluida la identificación de los pueblos indígenas y tribales.		
Ampliar las evaluaciones de las necesidades de la comunidad (CNA) a otras operaciones de Fyffes y ayudar a los proveedores a realizar evaluaciones similares en las comunidades de su entorno		Realizamos o revisamos las CNA existentes en Nicaragua, Guatemala, Colombia y República Dominicana.
Nuevo compromiso Hemos completado o disponemos de CNA para los principales países y regiones en los que nos abastecemos. Se actualizarán o se volverán a realizar según se necesite en el futuro.		
Desarrollar y mejorar nuestra estrategia de participación comunitaria y acordar una estrategia de inversión en la comunidad		El año pasado se finalizó la estrategia trienal de participación comunitaria y actualmente se está implementando.
Desarrollar una nueva estrategia para ampliar la inversión a proveedores estratégicos clave.		
Se ha alcanzado el objetivo del 100% de participación de las comunidades vecinas en los programas de resiliencia socioeconómica		El 23% de las comunidades está participando en proyectos de resiliencia socioeconómica. La disminución se debe a la venta de nuestras fincas de melones.

Riesgos:
Salud de las comunidades, recursos naturales, resiliencia al cambio climático y derecho a un medio ambiente saludable y libre de contaminación

Compromiso	Progreso	Detalles
Alentar y apoyar a los proveedores para que realicen evaluaciones de las necesidades de las comunidades vecinas		Realizamos o revisamos las CNA existentes en Nicaragua, Guatemala, Colombia y República Dominicana.

Nuevo compromiso para el 2028

Hemos completado o disponemos de CNA para los principales países y regiones en los que nos abastecemos. Se actualizarán o se volverán a realizar según se necesite en el futuro.

Trabajar con proveedores estratégicos clave para que realicen un mapeo de la comunidad, incluyendo la identificación de pueblos indígenas y tribales.

Proporcionar capacidades sobre el tema a los proveedores e integrarlas como parte del ejercicio de la herramienta de autoevaluación HREDD, que incluye una herramienta para identificar y mapear a los titulares de derechos.

Se ha alcanzado el objetivo del 100% de participación de las comunidades vecinas en los programas de resiliencia socioeconómica Antes del 2030		El 23% de las comunidades está participando en proyectos de resiliencia socioeconómica. La disminución se debe a la venta de nuestras fincas de melones.
Alentar y apoyar a los proveedores para que realicen evaluaciones de impacto ambiental y sobre los derechos humanos sobre el terreno		En julio de 2025 lanzamos nuestra herramienta de autoevaluación de la debida diligencia en materia de derechos humanos y medio ambiente, y hemos formado a nuestros proveedores en su uso. Durante nuestra Cumbre de Proveedores 2025, compartimos lo que habíamos aprendido e identificamos oportunidades para volver a mejorar la herramienta este año.

Nuevo compromiso para el 2026

Ofrecer sesiones de actualización o de incorporación en 2026.

Diseñar un proceso para revisar, analizar y actuar en función de los resultados.

Integrar la herramienta en los sistemas de supervisión y desempeño de los proveedores.

Utilizar los resultados para informar sobre las prioridades de participación, los esfuerzos para el desarrollo de capacidades y, cuando sea pertinente, los planes de mitigación y remediación.

Compromiso	Progreso	Detalles
Hacer que se realicen evaluaciones de impacto ambiental a nivel local por parte de terceros a fin de mejorar la comprensión de Fyffes sobre su impacto ambiental en las comunidades circundantes Antes del 2026		Estamos revisando todas las listas de aspectos medioambientales de nuestras fincas para definir los riesgos potenciales y la posible necesidad de realizar una evaluación del impacto medioambiental localizada. Una lista de aspectos medioambientales recoge los elementos de las actividades, productos o servicios de una organización que interactúan o podrían interactuar con el medio ambiente.

Riesgos:
Contratación responsable, prevención de la explotación de los trabajadores migrantes vulnerables, del trabajo forzoso y del trabajo en condiciones de servidumbre

Compromiso	Progreso	Detalles
Revisar el proceso de solicitud de los trabajadores y los costes asociados en nuestras propias fincas y desarrollar un plan de mitigación adecuado		Hemos identificado dónde incurren en gastos los trabajadores de nuestras operaciones. Hemos tomado medidas para minimizar estos costes siempre que ha sido posible. Hemos introducido un Código de Conducta para Proveedores y hemos actualizado nuestra Política de Derechos Humanos para incluir una sección sobre el Principio del empleador pagador durante 2024.

Compromiso	Progreso	Detalles

Mejorar la supervisión de proveedores y contratistas y colaborar con las agencias de contratación para mejorar la visibilidad de las condiciones laborales de los trabajadores migrantes en nuestra cadena de suministro
 	
Fecha límite original: Septiembre de 2024
Revisado: 2026
		Mapeo y supervisión:
		• Fyffes mapeó las agencias de contratación y su mano de obra migrante.
		• Las agencias de empleo se utilizan principalmente en las operaciones de maduración del Reino Unido e Irlanda.
		• Estas agencias son auditadas utilizando las directrices
		• de SMETA, revisando registros, nóminas y documentación sobre el derecho al trabajo.
		
		Actualizaciones del Código de conducta de proveedores:
		• Actualizado para prohibir el trabajo forzoso, las tasas de contratación y la subcontratación no autorizada.
		• Los proveedores deben ahora declarar cualquier uso
		• que hagan de agencias de empleo y actuar con la debida diligencia para garantizar que dichas agencias respeten los derechos humanos.
		
		Nuevo marco para los proveedores de mano de obra (agosto de 2025):
		• Se introdujeron nuevas políticas y herramientas para los centros de maduración y la cadena de suministro del Reino Unido, entre las que se incluyen:
		  • Norma para proveedores de mano de obra
		  • Política para proveedores de mano de obra
		  • Política de debida diligencia para proveedores de mano de obra
		  • Lista de comprobación para auditorías de proveedores de mano de obra
		• Establece un enfoque estructurado y basado en el riesgo para evaluar, aprobar y supervisar a los proveedores de mano de obra.
		• Basado en las directrices y el conjunto de herramientas de ALP, complementado con auditorías de SMETA (tanto con previo aviso como sin previo aviso).
		• El marco se revisará en 2026 para garantizar que siga estando en consonancia con las normas internacionales de derechos humanos.
		Se publicó un boletín interno sobre los riesgos de las agencias de empleo.

Seguir participando en iniciativas para el fomento de participación de las distintas partes interesadas con el fin de abordar las prácticas de contratación poco éticas y el trabajo forzoso, y de sensibilizar a las cadenas de suministro de alto riesgo	**Ongoing**	Se implementa Stronger Together en nuestros centros de maduración del Reino Unido

Riesgos:
Seguridad alimentaria e impacto en la salud del consumidor

Compromiso	Progreso	Detalles
Mantener nuestros estrictos estándares de seguridad alimentaria y nuestro esfuerzo continuo por mejorar la salud de los consumidores Fecha límite original: Marzo de 2025 Revisado: Diciembre de 2026 Política antes de finales de 2025		Personal de Fyffes dedicado a la seguridad alimentaria. Seguir las normas punteras del sector, en particular la Norma Global BRCGS del Código de Conducta para Proveedores, como referencia para los sistemas de gestión de la seguridad alimentaria. Políticas de seguridad alimentaria a nivel de finca en vigor. Contamos con los mejores sistemas de gestión de la seguridad alimentaria a nivel de finca. Actualmente se está ultimando un borrador de la Política de Seguridad Alimentaria a nivel corporativo.
Colaborar con los proveedores para mejorar sus sistemas de gestión de la seguridad alimentaria Fecha límite original: Marzo de 2025 Revisado: Diciembre de 2026		Fyffes ya cuenta con normas de referencia GFSI para el campo, la cosecha, la planta empacadora y el transporte (GLOBALG.A.P., BRC, IFS, Primus GFS) Nuestra política de seguridad alimentaria se aplicará a los proveedores.

Riesgos:
Prácticas de comercialización responsable

Compromiso	Progreso	Detalles
Desarrollar una política de comercialización responsable	COMPLETADO 100%	Política de comercialización responsable
Reforzar nuestro sistema de recopilación y verificación de datos ESG mediante garantías externas para corroborar todas nuestras declaraciones en relación con la sostenibilidad	COMPLETADO 100%	Hemos mejorado nuestra recopilación de datos ESG con el lanzamiento de un nuevo software que también nos permite convertir los datos a huellas. Hemos finalizado un diagnóstico de garantía externo e independiente
Nuevo compromiso para el 2028		Aumentar nuestra recopilación de datos ESG de acuerdo con los requisitos de la CSRD. Realizar una auditoría externa completa de conformidad con los requisitos de la CSRD.
Revisar toda la legislación aplicable en materia de comercialización, etiquetado y comunicación responsables, y establecer un plan de acción para garantizar el cumplimiento de las normativas	COMPLETADO 100%	Hemos revisado la legislación de la UE sobre etiquetado y la estamos supervisando El estado de la Directiva sobre declaraciones ecológicas de la UE es incierto, ya que la Comisión Europea anunció que iba a suspender el proceso legislativo en junio de 2025. Aunque la propuesta no se ha retirado formalmente, su futuro es incierto, ya que no hay un calendario para su reactivación. Por lo tanto, consideramos esta acción completada por el momento.
Seguir presentando una declaración anual al Código de Conducta de la UE Actualización anual	COMPLETADO 100%	Enviamos anualmente nuestra declaración sobre el Código de conducta
Garantizar el cumplimiento de la Directiva de la UE sobre declaraciones ecológicas	**Cancelled**	El estado de la Directiva sobre declaraciones ecológicas de la UE es incierto, ya que la Comisión Europea anunció que iba a suspender el proceso legislativo en junio de 2025. Aunque la propuesta no se ha retirado formalmente, su futuro es incierto, ya que no hay un calendario para su reactivación. Por lo tanto, consideramos esta acción cancelada por el momento.

Nuevo riesgo:
Derechos de los pueblos indígenas, incluyendo los derechos sobre la tierra

Compromiso	Antes de
Revisar y actualizar sus políticas para incluir explícitamente los derechos colectivos de los pueblos indígenas, incluido el consentimiento libre, previo e informado (CLPI) y los instrumentos internacionales de protección.	2026
Revisar y actualizar el mapa de comunidades y partes interesadas de Belice para destacar las comunidades indígenas que pueden verse afectadas por Fyffes. Garantizar la inclusión de las organizaciones o ONG independientes de derechos indígenas y territoriales, como la Alianza de Líderes Mayas y la Asociación de Alcaldes de Toledo.	2026
Apoyar a los proveedores clave, comenzando por los de Belice, para identificar y localizar las comunidades indígenas que podrían verse afectadas por sus operaciones.	2027

Nuevo riesgo:
El derecho a un alojamiento adecuado y digno (alojamiento en el lugar de trabajo)

Compromiso	Antes de
Revisar el cumplimiento de las normas de la OIT en materia de adaptación del lugar de trabajo (cuando proceda), incluida la Recomendación núm. 115 de la OIT, durante las evaluaciones del impacto sobre los derechos humanos (HRIA) o las auditorías internas, e integrar las mejoras identificadas en los planes de mitigación.	2027



Acceso a los mecanismos efectivos para la presentación de denuncias y remediación

El acceso a la reparación es una piedra angular del marco de debida diligencia en materia de derechos humanos y medio ambiente de Fyffes. Garantizar que los trabajadores, proveedores, contratistas y comunidades puedan plantear sus inquietudes de forma segura, y que las denuncias se aborden de manera eficaz y transparente, es esencial para mantener la confianza y la rendición de cuentas. Los sistemas de Fyffes para la presentación de denuncias están en consonancia con los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (UNGPs), garantizando que sean legítimos, accesibles, predecibles, equitativos, transparentes y compatibles con los derechos.

Fyffes mantiene canales para la presentación de denuncias tanto a nivel local como corporativo. Estos mecanismos están diseñados para recibir, investigar y resolver denuncias de conducta indebida, incumplimientos de políticas o impactos adversos sobre los derechos humanos y el medio ambiente. Entre los temas tratados se incluyen la discriminación en el lugar de trabajo, el acoso, la salud y la seguridad en el trabajo, la corrupción, las violaciones de la privacidad de los datos y los daños medioambientales.

Gobernanza y supervisión

La supervisión de las reclamaciones está gestionada por el Comité de Ética Global de Fyffes, el cual está compuesto por el Director de legalidad y cumplimiento (Presidente), la Directora de asuntos corporativos, el Director de recursos humanos, el Director financiero y el Gerente de ética y cumplimiento. Este comité se reúne mensualmente para revisar los nuevos casos, asignar investigaciones, garantizar la tramitación imparcial y oportuna de las denuncias, supervisar las medidas disciplinarias y correctivas, e informar de los resultados a la Junta Directiva y a la empresa matriz Sumitomo Corporation. El Departamento de Ética y Cumplimiento Normativo de Fyffes es el responsable de la gestión general del sistema de denuncias, garantizando la aplicación coherente de las políticas y la capacitación en todas las regiones.

Canales y mecanismos para la presentación de denuncias

Fyffes ofrece varios canales confidenciales e independientes para informar sobre cualquier inquietud:

Línea Ética de Fyffes

Una plataforma independiente, multilingüe y disponible las 24 horas del día, los 7 días de la semana, accesible en línea o a través de números gratuitos en todos los países en los que operamos. Hay líneas gratuitas disponibles en Bélgica, Belice, Colombia, Costa Rica, Alemania, Países Bajos, España, Suiza, Reino Unido, Irlanda y Estados Unidos. Las denuncias se pueden registrar de forma anónima.
Página web | ethicscommittee@fyffes.com

Buzones locales para sugerencias

Colocados en las fincas propiedad de Fyffes en Latinoamérica, revisados mensualmente bajo la supervisión del Departamento de Ética y Cumplimiento.
Las denuncias recogidas se remiten de forma segura al Comité de Ética para su registro y seguimiento.

Contacto directo con los gerentes o con RR. HH.

Los empleados y contratistas pueden plantear sus inquietudes directamente a sus supervisores, representantes de RR. HH. o comités de trabajadores.

Notificaciones por correo electrónico o correo postal

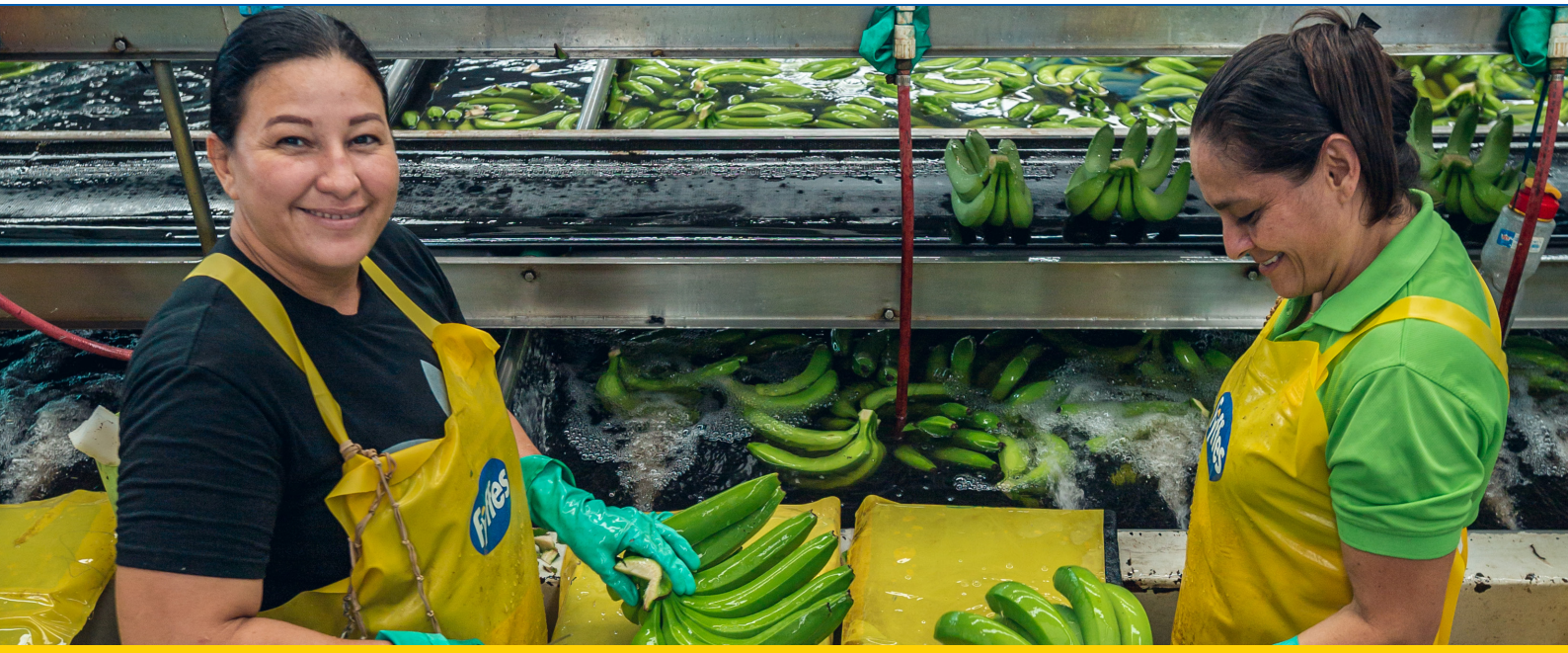
Disponible para proveedores y partes interesadas externas.

Procedimientos y plazos

Fyffes ha definido claramente el ciclo de vida de los casos éticos, tal y como se detalla en su Procedimiento del mecanismo para la presentación de denuncias. El plazo máximo total para la resolución es de 76 días, estructurado de la siguiente manera:

Reconocimiento de la denuncia	Asignación a un investigador	Periodo de investigación	Revisión y resolución por parte del Comité de Ética	Puesta en práctica de las medidas disciplinarias
2 Días hábiles	2 Días	60 Días naturales	7 Días hábiles	5 Días hábiles

Los casos se registran de forma centralizada en la plataforma de la línea directa de ética de Fyffes para garantizar la trazabilidad, a protección de datos y la mejora continua de las políticas internas.



Protección contra represalias

Fyffes aplica una política estricta de tolerancia cero en materia de represalias, que se extiende a todos los empleados, contratistas, proveedores y partes interesadas externas. Cualquier acción negativa —como el despido, la degradación, el aislamiento o la intimidación— contra personas que expresen sus inquietudes de buena fe se considera una infracción grave de los Principios de Fyffes y puede acarrear consecuencias disciplinarias o legales.

Mejora continua y acceso a mecanismos de remediación

Fyffes evalúa periódicamente la accesibilidad y la eficacia de sus mecanismos para la presentación de denuncias utilizando como referencia los criterios de los Principios Rectores de las Naciones Unidas (UNGP). La empresa cambió a un nuevo proveedor de línea directa en 2025 para mejorar la accesibilidad. En 2025, Fyffes llevó a cabo una campaña de comunicación en varios idiomas para asegurarse de que todos los empleados conocieran los nuevos números. Todos los empleados reciben formación sobre el uso de los mecanismos para la presentación de denuncias a través de la formación sobre los Principios y la Ética de Fyffes.

Fyffes se compromete a proporcionar o cooperar para proporcionar las medidas correctivas cuando identifique que ha causado o contribuido a impactos adversos en los derechos humanos. Esto incluye medidas tales como la reincorporación de los trabajadores, medidas disciplinarias, cambios en las políticas y la remediación ambiental a nivel comunitario.