



Cargill

Código de
conducta de Cargill

thrive[™]



Código de conducta de Cargill

Nuestro Código de conducta nos ayuda a cumplir con nuestro propósito como empresa, guiado por nuestros valores compartidos. Nuestro Código es un reflejo de quiénes somos y de cómo actuamos cada día.

Utilizamos nuestro Código como guía para vivir nuestros valores y tener un impacto positivo en nuestra gente, nuestros clientes, nuestros socios comerciales, nuestra empresa y nuestras comunidades.

En resumen, vivimos con un propósito inspirado generando confianza cuando hacemos siempre lo correcto.

Contenidos



Código de Cargill y usted **4**

Mensaje del Director Ejecutivo 4

Nuestro Código **5**

Acerca del Código de conducta de Cargill 5

Principios rectores de Cargill 6

Nuestra cultura ética 7

Nuestro deber de alzar la voz 8

Nuestras responsabilidades éticas y legales **9**

Obedecemos la ley 9

Llevamos a cabo nuestros negocios con integridad 11

La confianza de nuestros clientes **16**

Mantenemos registros precisos y honestos 16

Honramos nuestras obligaciones comerciales 18

Nuestra gente **21**

Tratamos a nuestros empleados con dignidad y respeto 21

Nuestra empresa y nuestras comunidades **27**

Protegemos la información, los activos y los intereses de Cargill 27

Somos ciudadanos globales responsables 31

Recursos para informar una inquietud **34**



“La política por la que siempre se han regido nuestros negocios es... nuestra palabra es tan valiosa como nuestro compromiso”.

— John MacMillan, Sr., 1923

CÓDIGO DE CARGILL Y USTED

Mensaje del Director Ejecutivo

Estimados colegas:

Una de las mejores partes de mi trabajo es conocer a nuestros equipos en todo el mundo. En nuestras conversaciones, a menudo sentí orgullo por el compromiso de Cargill de hacer lo correcto. Comparto ese orgullo con ustedes.

Desde la fundación de Cargill, hemos tenido claro con nuestros clientes, proveedores y comunidades que “nuestra palabra es tan valiosa como nuestro compromiso”. La ética que compartimos y las acciones que llevamos a cabo en nuestro trabajo son nuestro compromiso colectivo con los principios rectores de Cargill. Hemos mantenido esta promesa por casi 160 años. Y mantener esa promesa permite que obtengamos la confianza de nuestros socios todos los días.

Mantener esa confianza nunca ha sido más importante. Los clientes y consumidores siguen nuestro ejemplo para cumplir con estándares cada vez más altos de responsabilidad en las cadenas de suministro sostenibles. Navegamos por un mercado volátil, entornos regulatorios en constante cambio e interrupciones globales. Esto requiere una mano aún más firme y un compromiso inquebrantable con la toma de decisiones responsable.

En el equipo de Cargill, ustedes cumplen una función clave para ayudarnos a cumplir con estos objetivos. Cuando lo hagan, utilicen nuestro Código de conducta como guía de las políticas y los requisitos legales de Cargill. En este, también se describe lo que esperamos de ustedes en cuanto a comportamiento ético y responsable. Utilizamos nuestro Código y nuestro propio buen juicio para estar a la altura de nuestra responsabilidad con los altos estándares y valores éticos de Cargill. Y si alguno de nosotros siente que algo no está bien, compartimos el deber de alzar la voz. No tomamos represalias contra nadie que denuncie de buena fe una conducta indebida.

Revisen nuestro Código cuidadosamente y utilícenlo como un recurso para trabajar de manera responsable y con integridad todos los días. Juntos, mantendremos nuestras promesas a nuestros socios. Y al hacerlo, mantendremos nuestra reputación de líder que nutre el mundo de forma segura, responsable y sostenible.

Brian Sikes
Presidente y Director Ejecutivo

NUESTRO CÓDIGO

Acerca del Código de conducta de Cargill

¿Por qué tenemos un Código?

El Código de conducta de Cargill describe nuestros estándares éticos para la conducta empresarial dondequiera que operemos. Es su guía para responder preguntas y resolver dilemas éticos.

Nuestro Código tiene 7 principios rectores. Expresan los valores fundamentales y la ética de Cargill. Utilícelos para guiar sus acciones y la toma de decisiones en nuestro nombre. El Código también resume las políticas clave de cumplimiento. Destaca los problemas legales y éticos clave y proporciona pautas para una conducta apropiada.

¿Quiénes deben cumplir con nuestro Código?

Nuestro Código se aplica a todos los empleados de Cargill, sus empresas afiliadas y a los miembros de nuestra junta directiva cuando actúan en nombre de Cargill. No se puede renunciar a nuestro Código, a menos que el consejo general o la junta directiva aprueben dicha renuncia.

¿Qué requiere el Código de mí?

Como empleados de Cargill, debemos seguir nuestro Código tomando decisiones coherentes con este. Debemos alzar la voz si tenemos alguna inquietud y denunciar cualquier infracción del Código que descubramos o experimentemos. También se aplicarán medidas disciplinarias por no denunciar las infracciones del Código o negarse a participar en una investigación

¿Qué requiere el Código de los gerentes?

Los gerentes establecen el tono para sus equipos. A menudo son las primeras personas a las que los empleados van a acudir si tienen preguntas. Como resultado, esperamos que los gerentes:

- Establezcan un ejemplo sólido de conducta ética
- Brinden apoyo a los empleados para que cumplan con el Código de conducta y las políticas de cumplimiento
- Animen a los empleados a alzar la voz cuando tengan preguntas o preocupaciones
- Aborden adecuadamente las conductas indebidas

P Administro un equipo, pero a veces me falta el tiempo y los recursos para promover nuestro Código. ¿Qué puedo hacer?

R *Puede ser un modelo del Código en su comportamiento y acciones. Esto promueve el Código sin requerir tiempo ni recursos adicionales. Tenga una “puerta abierta” que invite a su equipo a conversar sobre sus inquietudes. Transmita y sea un modelo de nuestra tolerancia cero a las represalias e informe a su equipo de los recursos disponibles para ayudarlos a seguir nuestro Código. Si tiene preguntas o dudas, comuníquese con su gerente o con la Oficina de Ética y Cumplimiento.*

Principios rectores de Cargill



Obedecemos la ley.



Llevamos a cabo nuestros negocios con integridad.



Mantenemos registros precisos y honestos.



Honramos nuestras obligaciones comerciales.



Tratamos a las personas con dignidad y respeto.



Protegemos la información, los activos y los intereses de Cargill.



Estamos comprometidos a ser un ciudadano global responsable.



“Hacer lo correcto está claramente integrado en la cultura de Cargill. Todos podemos apoyar esta cultura mediante una toma de decisiones meditada y la creación de una sólida base de cumplimiento que esté a la altura de nuestro espíritu ético. Juntos, nuestra ética y nuestro cumplimiento nos definen y serán un factor clave en nuestra visión de convertirnos en el socio más confiable en agricultura, alimentación y nutrición”.

— Anna Richo, Consejera General
y Directora de Cumplimiento

Nuestra cultura ética



Desde nuestra fundación en 1865, Cargill ha actuado con la creencia de que hacer lo correcto establece las bases para el éxito a largo plazo.

Trabajamos para fomentar una cultura de respeto y cooperación centrándonos en estándares éticos compartidos y programas de cumplimiento sólidos que permitan a nuestros clientes tener éxito y a nuestras comunidades prosperar.

Nuestros estándares éticos compartidos junto con nuestros valores corporativos forman nuestras decisiones y comportamientos en todos los niveles de la organización.

Buenas decisiones a través de la discusión

¿Mi decisión cumple con nuestro Código, nuestras políticas y las leyes aplicables?

SÍ

NO

¿Mi decisión es coherente con nuestros principios rectores?

SÍ

NO

¿Me parecería bien que todo el mundo conociera mi decisión?

SÍ

NO

Si puede responder “**SÍ**” a cada una de estas preguntas, probablemente esté en el camino correcto.

Si no está seguro de que la respuesta sea “**SÍ**” o cree que podría ser “**NO**”, entonces debe buscar la orientación de su gerente o de uno de los otros recursos que aparecen en nuestro Código.

Nuestro deber de alzar la voz

¿Qué debo hacer si sospecho o descubro una conducta indebida?

Incluso las empresas más éticas pueden tener problemas de conducta; es la forma en que abordamos esos problemas lo que marcará nuestro compromiso con nuestros principios rectores y nos diferenciará de otras empresas.

Denunciar una conducta indebida requiere valor, pero es lo correcto. Cargill no tolerará represalias contra nadie que, de buena fe, presente una inquietud, denuncie una conducta indebida o participe en una investigación.

¿Dónde debo comenzar?

Hable con su gerente. Si no se siente cómodo haciéndolo, o si su gerente no responde adecuadamente, comuníquese con cualquiera de las siguientes entidades:

- Su gerente de Recursos Humanos
- Su líder de negocio o función
- La Oficina de Ética y Cumplimiento en ethics@Cargill.com

También puede presentar una denuncia confidencial mediante la [Línea abierta de ética](#) de Cargill. Está disponible las 24 horas del día, los 7 días de la semana para los empleados de cualquier parte del mundo y, según el país en el que resida, puede optar por denunciar de forma anónima.

¿Cómo responderá Cargill?

Cargill investigará cualquier denuncia de manera justa y adecuada. Tomaremos todas las medidas necesarias para abordar cualquier infracción de nuestro Código o nuestras políticas.

No toleramos ninguna represalia contra alguien que denuncie de buena fe una inquietud, o que coopere o participe en cualquier investigación. Si experimenta o descubre represalias, ya sea en persona o en línea, denúncielo ante su gerente o ante cualquiera de los recursos para alzar la voz mencionados anteriormente. Revise la [Política antirrepresalias de Cargill](#) para obtener orientación.

P Uno de mis empleados está planteando inquietudes sobre una nueva ley que se aplica a nuestras operaciones. Él sospecha que no todos los miembros del equipo están siguiendo la ley adecuadamente. Sin embargo, cuestiono sus conclusiones. ¿Qué debo hacer?

R Aunque tenga dudas, tómese en serio la denuncia. Agradezca al empleado por alzar la voz y escuche atentamente sus inquietudes. Haga preguntas aclaratorias. Tome buenas notas y envíe las inquietudes a la Oficina de Ética y Cumplimiento, junto con su propia evaluación. Tenga en cuenta que no debe realizar su propia investigación sobre el asunto; comuníquese con la Oficina de Ética y Cumplimiento para obtener ayuda.

NUESTRAS RESPONSABILIDADES ÉTICAS Y LEGALES

Obedecemos la ley

Obedecer la ley es la base sobre la que se crea nuestra reputación y nuestros principios rectores.

Como organización global que tiene el privilegio de hacer negocios en todo el mundo, tenemos la responsabilidad de cumplir con todas las leyes que se aplican a nuestros negocios.



Obedecer las leyes aplicables

Cargill realiza negocios en todo el mundo y nuestros empleados provienen de distintos países. Como resultado, se aplican leyes de muchas jurisdicciones diferentes a nuestras operaciones comerciales. Algunas leyes se extienden más allá de las fronteras específicas de un país. Por ejemplo, algunas leyes estadounidenses sobre las importaciones y exportaciones, los sobornos y las sanciones comerciales se aplican no solo a nuestras operaciones en EE. UU., sino que a nuestras operaciones en todo el mundo. Debemos cumplir con todas las leyes aplicables a nuestros negocios. En ocasiones, la ley aplicable a nuestras actividades comerciales puede no estar clara. Si tiene alguna pregunta o inquietud sobre la ley, comuníquese con el Departamento Legal.

P Vi en las noticias que mi localidad aprobó una nueva ley sobre seguridad alimentaria. Nadie ha dicho nada al respecto en el trabajo, pero me pregunto si se aplica a mi trabajo de alguna manera. Si no está en el Código, ¿tengo que cumplirla?

R Si se aplica a su trabajo, deberá cumplirla, incluso si no está en el Código. Plantee sus inquietudes sobre la ley a su gerente o al Departamento Legal.

OBEDECEMOS LA LEY

Terceros y conducta legal

Ayudar a un tercero en actividades ilegales puede dañar nuestra reputación y dar lugar a acciones legales graves contra usted y Cargill. Esto puede incluir multas y reclamaciones por daños y perjuicios de nuestra parte. Además de obedecer las leyes que se aplican directamente a nosotros, no debemos tomar medidas que sepamos, o deberíamos saber, que ayudarán a un tercero a infringir la ley. No ignore las señales de que un tercero está utilizando a Cargill para que lo ayude a hacer algo ilegal. Si tiene alguna inquietud de que un tercero con el que está haciendo negocios esté utilizando a Cargill de esa manera, infórmelo al Departamento Legal.

P Hemos estado trabajando con un nuevo proveedor. Basándome en algunas conversaciones, me preocupa que puedan estar haciendo negocios en nuestro nombre en un país sujeto a sanciones económicas. ¿Qué debo hacer?

R *Plantee su inquietud a su gerente o a la Oficina de Ética y Cumplimiento, ya que nos esforzamos por trabajar con terceros que cumplan con la ley.*



Llevamos a cabo nuestros negocios con integridad

Nos enorgullece llevar a cabo nuestros negocios con integridad. Competimos enérgicamente, pero lo hacemos de manera justa y ética. No ofrecemos ni aceptamos sobornos o regalos inapropiados, y cumplimos con las leyes y regulaciones que respaldan la competencia justa y la integridad en el mercado.

Antisoborno

Nunca ofrecemos, aceptamos ni recibimos sobornos, comisiones ni otros pagos corruptos de terceros o para ellos, incluidos funcionarios del Gobierno. Nos aseguramos de que entendemos y cumplimos estrictamente con todas las leyes antisoborno y anticorrupción aplicables, incluso cuando interactuamos con funcionarios del Gobierno. Interactuamos y seleccionamos cuidadosamente a los terceros (como agentes de ventas, representantes, consultores y distribuidores) que actúan en nuestro nombre, y alzamos la voz sobre cualquier conducta ilícita de soborno. También nos adherimos a nuestro Procedimiento de debida diligencia antisoborno cuando contratamos o retenemos a proveedores de alto riesgo (que interactúan con un funcionario del Gobierno en nuestro nombre o que nos fueron recomendados por un funcionario del Gobierno) que prestan servicios en América Latina, África, Asia-Pacífico, Oriente Medio o Europa oriental, o que están ubicados en estas regiones.

El soborno es contrario a nuestro Código y a muchas leyes internacionales. Al cumplir con los requisitos antisoborno y anticorrupción de nuestro Código, nos adherimos a la ley y protegemos nuestra consolidada reputación ética. Revise la [Política antisoborno](#) de Cargill y el [Procedimiento de debida diligencia antisoborno](#) para obtener orientación.



¿Qué es un soborno?

Un soborno es dar u ofrecer dar cosas de valor a alguien a cambio de influir en la toma de decisiones de negocios (como obtener o mantener negocios), por cualquier otra ventaja comercial o para recibir un beneficio.

¿Qué es “cosas de valor”?

Las cosas de valor pueden ser regalos, dinero en efectivo, donaciones, favores, una oferta de trabajo o cualquier otra cosa que pueda ser valiosa para el destinatario.

¿Quién es un “funcionario del Gobierno”?

Un funcionario del Gobierno incluye a los empleados de una agencia gubernamental o de una empresa u organización controlada por el Gobierno, a un político o partido político, o a un empleado de una organización internacional como el Banco Mundial.

Entretenimiento y regalos empresariales

Si se usan correctamente, los regalos y el entretenimiento pueden promover la buena voluntad y reforzar las relaciones comerciales sólidas. En algunas culturas, los regalos pueden ser habituales y esperados. Sin embargo, debido a que los regalos y el entretenimiento tienen valor para el destinatario, considérellos cuidadosamente. Debemos evitar situaciones en las que estos puedan influir o parecer influir en su toma de decisiones o en la de otra persona. Revise la [Política de regalos y entretenimiento](#) de Cargill para obtener orientación.

No ofrezca ni acepte regalos ni invitaciones que:

- Sean extravagantes, ilegales o irrazonables según las costumbres locales de quien los da o recibe
- Coincidan con decisiones importantes que afecten a Cargill y que pudieran parecer que influyen indebidamente en ellas
- Se encuentren en efectivo o equivalentes de efectivo, como tarjetas de regalo, certificados de regalo o cupones
- Causen vergüenza a Cargill o generen dudas sobre la integridad de Cargill



P Después de almorzar con el representante de un distribuidor, recibí por correo un reloj de pulsera de gama alta. Tenía una nota del distribuidor que decía: “¡Por todo lo que haces!” No hay próximas decisiones comerciales relacionadas con este distribuidor. ¿Puedo quedarme con el reloj de pulsera?

R No. Es probable que el costo del reloj de pulsera se considere “extravagante”. Infórmelo a su gerente o a la Oficina de Ética y Cumplimiento. Aunque no haya próximas decisiones relacionadas con el distribuidor, el costo del regalo por sí solo lo hace inapropiado. El reloj de pulsera puede dar la apariencia de una influencia indebida en sus decisiones futuras con el distribuidor.

Competencia leal

Protegemos a los clientes y al mercado mediante el cumplimiento de las leyes de competencia justa y antimonopolio. Estas leyes fomentan la competencia libre y abierta en el mercado. Garantizan que los clientes tengan la oportunidad de comprar productos y servicios de buena calidad de una variedad de fuentes a precios más bajos.

Las leyes de competencia justa y antimonopolio son complejas y varían según el país. Sin embargo, generalmente prohíben a los competidores trabajar juntos para limitar la competencia en los mercados comerciales o laborales. También prohíben los intentos indebidos de monopolizar los mercados o controlar los precios.

Esperamos que todos los empleados sigan nuestra [Política de competencia](#) y Código. Debemos interactuar con los competidores cuidadosamente. Esto es especialmente cierto durante las reuniones de asociaciones comerciales, los eventos y las iniciativas de evaluación comparativa.

P Se me acercó una empleada de un competidor en una conferencia. Empezamos a hablar de una charla que acababan de dar. Luego mencionó un nuevo producto que iba a lanzar su empresa. ¿Debo continuar con la conversación?

R *No. Es mejor mantener al mínimo cualquier conversación comercial con un competidor. Es probable que la conversación se desvíe hacia temas que podrían infringir la ley de competencia o los secretos comerciales. En cualquier caso, es territorio peligroso.*



¿Qué es una asociación comercial?

Una asociación comercial es específica de una industria comercial y presenta oportunidades para que los miembros participen, intencionadamente o no, en discusiones y actividades anticompetitivas. Utilice la aplicación de Membresía de asociación comercial de Cargill para obtener la aprobación y orientación del abogado líder de grupo antes de unirse a una.

Cumplimos con las leyes de competencia justa y antimonopolio con respecto a la recopilación y el uso adecuados de la inteligencia competitiva. Cuando obtenemos inteligencia competitiva, nunca participamos en:

- Fraude
- Tergiversación
- Ingreso ilegal
- Otros métodos ilegales o poco éticos

El cumplimiento de estas leyes nos ha ayudado a prosperar y crecer con el paso de los años; no necesitamos tomar atajos para tener éxito.

Revise la [Política de competencia](#) de Cargill y la Guía de principios de la ley de competencia para obtener más orientación.

LLEVAMOS A CABO NUESTROS NEGOCIOS CON INTEGRIDAD



Propiedad intelectual de terceros

Respetamos los derechos de propiedad intelectual de individuos y empresas fuera de Cargill. No intentamos obtener su información confidencial ni utilizar su propiedad intelectual de forma inadecuada.



¿Qué es la propiedad intelectual?

La propiedad intelectual incluye marcas comerciales, derechos de autor, patentes y secretos comerciales. En algunos contextos, los secretos comerciales también se conocen como información confidencial o conocimientos técnicos.

Si ha recibido información confidencial que no pertenezca a Cargill, o si puede estar utilizando la propiedad intelectual de otro sin tener derecho de hacerlo, infórmelo al Departamento Legal.

También deberá cumplir con todos los compromisos y restricciones contractuales relativos al uso de la propiedad intelectual de nuestros clientes y socios comerciales.

Sanciones Comerciales

Numerosos países y organizaciones, como las Naciones Unidas, imponen sanciones comerciales. Pueden ser contra determinados países, organizaciones, entidades o individuos. Muchas sanciones comerciales se aplican a transacciones realizadas fuera de las fronteras del país que impone la sanción.

Algunas sanciones comerciales prohíben todas las transacciones con un país en particular. Otras pueden prohibir solo determinados tipos de transacciones, como el comercio de bienes o servicios específicos. Revise la [Política de sanciones comerciales](#) de Cargill para obtener orientación.

Cargill no hace negocios con ningún país, entidad ni individuo sancionado, a menos que la ley lo permita. Si su trabajo involucra una transacción internacional u otro negocio que tiene el potencial de infringir una sanción, debe:

- Familiarizarse y cumplir con las sanciones aplicables
- Evitar hacer negocios con cualquier país, entidad o individuo sancionado, a menos que la ley lo permita
- Consultar con el Departamento Legal antes de considerar cualquier negocio con un país, entidad o individuo sancionado

Las leyes de sanciones comerciales son complejas y cambian con frecuencia y rapidez por motivos de política exterior. Por lo tanto, una transacción que antes estaba permitida podría ser ilegal ahora. Consulte regularmente al Departamento Legal y los recursos en línea disponibles.



P Estamos pensando en hacer negocios en un país con el que hicimos muchos negocios hace unos años, pero no recientemente. ¿Aún necesitamos verificar si se aplican sanciones?

R *Absolutamente. La ley de sanciones comerciales cambia con frecuencia. Un país que antes no tenía restricciones puede tenerlas ahora. Las consecuencias son graves si las infringimos. Consulte los recursos en línea y comuníquese con el Departamento Legal para obtener ayuda.*

LA CONFIANZA DE NUESTROS CLIENTES

Mantenemos registros precisos y honestos

Los registros precisos y honestos son fundamentales para tomar decisiones comerciales sólidas y mantener la integridad de nuestros informes financieros. Nuestra información comercial, en cualquier forma, debe reflejar la verdadera naturaleza de nuestras transacciones.

Creación y administración de registros comerciales

Cada día, creamos miles de registros comerciales. Estos pueden ser desde contratos con clientes e informes para organismos reguladores hasta planillas de horarios e informes de gastos. A veces, nuestras comunicaciones por correo electrónico y teléfono se convierten en registros comerciales. Contamos con su precisión, completitud y veracidad para analizar e informar sobre nuestras operaciones y tomar decisiones comerciales acertadas. Cualquier registro de negocios podría hacerse público a través de litigios, una investigación gubernamental o una consulta de medios de comunicación.

Por estas razones, todos los registros comerciales que creamos, en cualquier forma, deben reflejar la verdadera naturaleza de las transacciones y los eventos. Nunca falsifique un registro ni trate de disfrazar lo que realmente sucedió. Evite la exageración, el lenguaje soez y las conclusiones legales en todas sus comunicaciones.

En circunstancias normales, seguimos nuestros programas de conservación de registros para decidir qué registros conservar y cuáles eliminar. Pero puede haber excepciones a este programa, como litigios o una investigación gubernamental. Por lo tanto, asegúrese de preguntar si tiene dudas y siga las instrucciones que reciba.



P Estoy limpiando mi oficina y veo una caja de papeles que hay que triturar de acuerdo con nuestra política de conservación de registros. Pero acabo de escuchar que hay un asunto con un cliente pendiente en mi lugar de trabajo. ¿Qué debo hacer?

R No envíe la caja a triturar. Consulte con el Departamento Legal para ver si alguno de los documentos internos debe conservarse debido al asunto con el cliente.

MANTENEMOS REGISTROS PRECISOS Y HONESTOS



Estados financieros y controles

Utilizamos nuestros estados financieros para preparar declaraciones e informes gubernamentales con fines fiscales, regulatorios y estadísticos. Cumplimos con las normas de contabilidad aplicables cuando recopilamos y compartimos nuestra información financiera. Preparamos y archivamos nuestras declaraciones de impuestos y otros documentos de acuerdo con todas las leyes fiscales.

Si su trabajo implica proporcionar información financiera a la organización de contraloría o al Departamento de Impuestos, debe asegurarse de que sea puntual. También debe certificar la exactitud de la información y su cumplimiento de las políticas de Cargill. El hecho de no proporcionar información oportuna y exacta en estos casos puede generar un riesgo legal y comercial significativo para Cargill. Comuníquese con el Departamento de Impuestos para hacer preguntas relacionadas con impuestos y con su recurso de contraloría para hacer preguntas relacionadas con finanzas. Revise la [Política de controles de estados financieros](#) de Cargill para obtener orientación.

Honramos nuestras obligaciones comerciales

Nuestras relaciones comerciales se basan en la confianza mutua y así ha sido durante toda la historia de Cargill. Desarrollamos y mantenemos la confianza de nuestros clientes y otros socios comerciales comunicándonos de manera honesta, respetando la información que se nos confía y respaldando nuestros compromisos.



HONRAMOS NUESTRAS OBLIGACIONES COMERCIALES

Confianza en las relaciones comerciales

Cumplir nuestras obligaciones con nuestros clientes y socios comerciales va más allá de nuestras responsabilidades contractuales. La confianza mutua que tenemos en nuestras relaciones comerciales con clientes, proveedores, vendedores, consultores, otros socios comerciales y entre nosotros significa mucho más.

Mantener la confianza mutua de nuestras relaciones comerciales requiere lo siguiente:

-  **Comunicarse de manera honesta**
Comunicamos honestamente nuestros productos y servicios. Esto incluye nuestras conversaciones, contratos, materiales de ventas, correos electrónicos y todas las demás comunicaciones.
 -  **Abastecerse de forma responsable**
Trabajamos con proveedores cuyos valores se alinean con los nuestros y esperamos que nuestros proveedores sigan nuestro Código de conducta para proveedores.
 -  **Hacer compromisos que podamos cumplir**
Un compromiso significa **cualquier** promesa, no solo las que aparecen en nuestros contratos. No prometa demasiado ni se comprometa a algo que Cargill no pueda cumplir.
 -  **Y gestionar los cambios en los compromisos de manera responsable**
Si no podremos cumplir con un compromiso que hemos asumido, trabaje con el cliente o socio comercial afectado para encontrar una solución y analizar los próximos pasos apropiados. Asegúrese de que los contratos existentes se modifiquen (enmienden) o rescindan adecuadamente, si es necesario.
 -  **Respetar y proteger la confidencialidad y los derechos de propiedad**
Protegemos la propiedad intelectual que se nos confía con la misma diligencia que protegemos la nuestra.
 -  **Tratar la información personal con cuidado**
Podemos recopilar, retener o procesar información personal de nuestros clientes, proveedores, usuarios de aplicaciones digitales u otras personas fuera de Cargill. Si maneja dicha información, asegúrese de que esté protegida y se utilice de manera legal y adecuada. Revise la [Política de privacidad de datos para la información comercial](#) de Cargill a fin de obtener orientación.
-
- P** Puedo deducir de nuestro plan que vamos a retrasarnos en una entrega. ¿Qué debo hacer?
- R** *Decirle al cliente o socio comercial afectado de inmediato. Nadie quiere incumplir un plazo, pero es peor cuando el retraso no se gestiona adecuadamente. Haga lo que pueda para reducir el impacto del retraso. Tenga en cuenta que es posible que se necesiten cambios en el contrato.*

HONRAMOS NUESTRAS OBLIGACIONES COMERCIALES

Contratación pública

Realizamos negocios con entidades gubernamentales. Estas pueden ser nacionales, estatales, provinciales y locales. Las leyes y los requisitos de nuestros contratos con los Gobiernos suelen ser mucho más estrictos que los de nuestros contratos con los clientes comerciales.

Por ejemplo, ofrecer cualquier regalo a funcionarios del Gobierno, aunque sean de un valor mínimo, suele estar totalmente prohibido. También puede ser necesario divulgar información detallada sobre nuestra empresa y nuestros accionistas en virtud de estos contratos. Y las comunicaciones básicas relacionadas con las ventas pueden estar reguladas cuando participan funcionarios del Gobierno.

Si trabaja en contratos gubernamentales, asegúrese de lo siguiente:

- Comprender plenamente las normas legales especiales y los términos contractuales que se aplican a esa relación con el cliente
- Saber qué requisitos contractuales se aplican a los terceros, como consultores, revendedores, distribuidores o proveedores
- Saber que el tercero está al tanto de los requisitos y puede satisfacerlos



P Estoy asignando a uno de mis equipos un proyecto que involucra a un contratista del Gobierno. El equipo es uno de los más experimentados. Pero nunca han trabajado con contratistas del Gobierno, solo empresas del sector privado. ¿Existen precauciones adicionales que debo tomar?

R Absolutamente. Los contratos gubernamentales tienen muchos requisitos especiales que otros contratos no. Involucre al Departamento Legal y asegúrese de que el equipo y cualquier tercero con el que pueda estar trabajando conozcan las normas que se aplican al contrato. Es posible que se requieran divulgaciones específicas. Los contratos gubernamentales también suelen tener reglas sobre ventas, regalos y sobornos más rígidas que las que se aplican a las relaciones con el sector privado.

NUESTRA GENTE

Tratamos a nuestros empleados con dignidad y respeto

Logramos nuestros objetivos a través de nuestra gente. Proporcionamos un lugar de trabajo seguro y valoramos las contribuciones únicas de nuestro equipo global, lo que permite a aquellos que apoyan los objetivos de Cargill alcanzar su propio potencial individual. Nos comprometemos a respetar los derechos humanos de los empleados de Cargill y de todas las personas con las que nos relacionamos.

Salud y seguridad

Creemos que todos los trabajos se pueden realizar de forma segura. Los lugares de trabajo con cero lesiones y muertes son posibles. Garantizar que todos regresen a casa de forma segura desde el trabajo todos los días es fundamental para nuestras operaciones. Esperamos un compromiso inquebrantable con estos objetivos por parte de todos los líderes, empleados y contratistas de Cargill.

Este compromiso nos exige lo siguiente:

- Cumplir con todas las leyes de salud y seguridad
- Cumplir con nuestros propios requisitos de seguridad que a menudo van más allá de los legales
- Mejorar continuamente nuestro desempeño en materia de seguridad aprendiendo de los demás, tanto dentro como fuera de nuestra organización
- Establecer objetivos de seguridad agresivos
- Reconocer a las personas para mejorar los procesos de seguridad
- Insistir en una cultura que exija que todo el trabajo, por urgente que sea, se haga con seguridad



Todos los empleados deben cumplir con las leyes de salud y seguridad y los requisitos de la empresa que se aplican a sus trabajos. Tome precauciones para protegerse a sí mismo, a sus compañeros de trabajo y a los visitantes. Informe a su gerente sobre cualquier incidente, práctica insegura o problema de seguridad del que sea testigo. Los gerentes de Cargill deben asegurarse de que todas las personas a las que supervisan reciban capacitación, programas y recursos para realizar su trabajo de forma segura. También deben garantizar que el diseño y los procesos de nuestras instalaciones permitan condiciones de trabajo seguras.

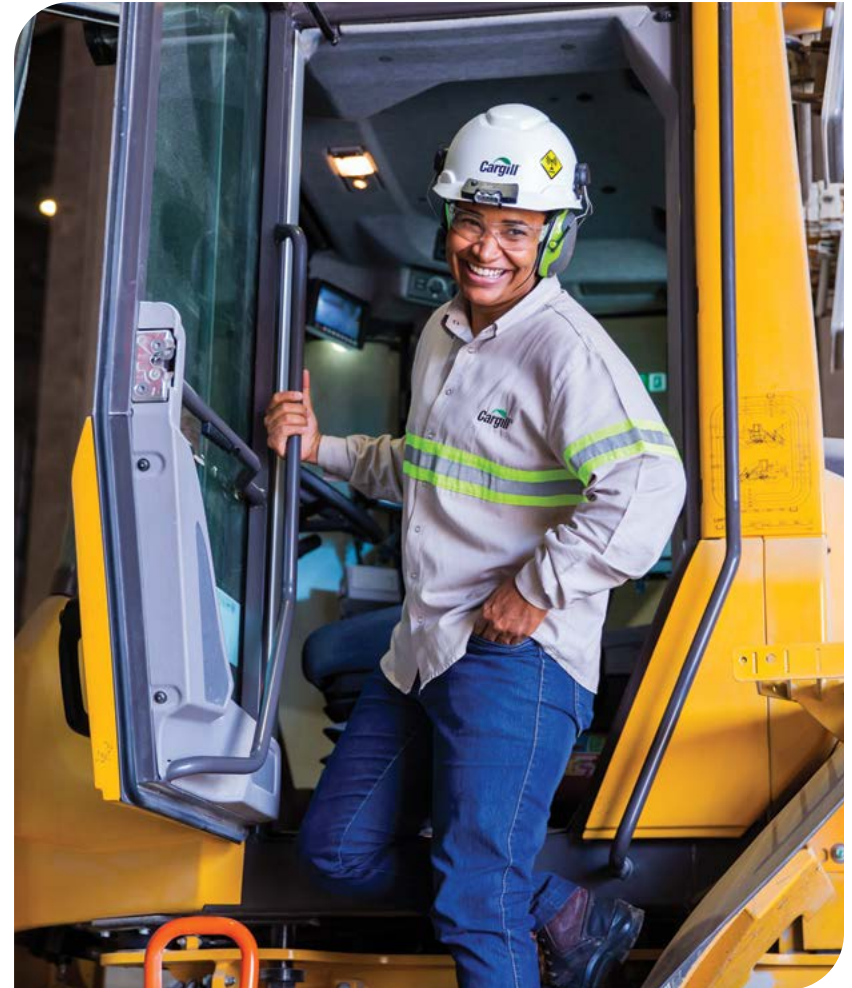
Revise la [Política de ambiente, salud y seguridad](#) de Cargill y el Manual de políticas de EHS de Cargill para obtener orientación.

TRATAMOS A NUESTROS EMPLEADOS CON DIGNIDAD Y RESPETO

Derechos humanos

Nuestro compromiso con los derechos humanos es fundamental para nuestros principios rectores. Respetar estos derechos se alinea con nuestros valores de hacer lo correcto y dar prioridad a las personas. Nuestra [Política de derechos humanos](#) garantiza que:

- Llevamos a cabo nuestras actividades comerciales teniendo en cuenta la salud y la seguridad de aquellos cuyas vidas tocamos
- Respetamos los derechos de los trabajadores de formar o unirse a una organización laboral reconocida legalmente, si así lo desean, sin temor a represalias, intimidación o acoso
- Tratamos a todos los trabajadores con dignidad y respeto, y proporcionamos un entorno laboral emocional y psicológicamente seguro e inclusivo
- Proporcionamos un salario competitivo, justo y equitativo, que incluye un pago digno que apoya a nuestros empleados y a sus familias
- Cumplimos con las leyes de horas de trabajo aplicables, incluidas las horas extra
- Actuamos para eliminar cualquier forma de trabajo forzado y trabajamos para erradicar el trabajo infantil, de nuestras propias operaciones y cadenas de suministro
- Respetamos los recursos de la tierra y los derechos de tenencia de todos, especialmente para los pueblos indígenas, las comunidades locales y los grupos étnicos o minoritarios



TRATAMOS A NUESTROS EMPLEADOS CON DIGNIDAD Y RESPETO



Fortaleza a través de la diversidad

Cargill acepta la variedad de orígenes y experiencias de vida que nuestros empleados aportan al trabajo. Nuestra fuerza laboral ofrece las perspectivas de muchos grupos sociales diferentes. Incluyen géneros, idiomas, costumbres locales, habilidades físicas, razas, religiones, orientaciones sexuales, identidades de género, experiencias de vida y situaciones socioeconómicas. También variamos nuestros estilos personales de pensar, expresarnos y resolver problemas.

Como parte vital de ser una organización global exitosa y efectiva, nosotros:

- Respetamos la diversidad de la humanidad
- Aceptamos nuestras diferencias
- Reconocemos que nuestra propia forma de pensar no es la única manera

- Reconocemos que los distintos puntos de vista que resultan de diversos orígenes no son debilidades, sino fortalezas
- Satisfacemos las necesidades de nuestra organización global y de la base de clientes diversa

Ofrecemos igualdad de oportunidades de empleo a todos los empleados existentes y potenciales. Esto significa que tomamos nuestras decisiones de empleo sin tener en cuenta las características personales, como la raza, la etnia, el color, el género, la edad, la discapacidad u otras características protegidas por la ley. Cargill no tolera la discriminación ilegal ni las represalias contra cualquier persona por compartir una inquietud, denunciar una conducta indebida o participar en una investigación. Esto se aplica a la forma en que nos tratamos unos a otros, a nuestros clientes y a cualquier persona con la que interactuamos o hacemos negocios.

Revise la [Política global antidiscriminación](#) de Cargill y las políticas antidiscriminación/de igualdad de oportunidades laborales en su ubicación para obtener orientación.

P Superviso a una empleada que recientemente se convirtió a otra religión. Solíamos pertenecer a la misma congregación y no estoy de acuerdo con su decisión. Me pide tiempo libre por observancia religiosa. ¿Cuáles son mis obligaciones en esta situación?

R *Usted tiene la obligación de proporcionar una adaptación razonable para la observancia religiosa. Sería un abuso de su discreción discriminarla o acosarla de alguna manera porque no está de acuerdo con su decisión de convertirse. Respetamos las opciones religiosas de los demás, incluso si contrastan con las nuestras.*

TRATAMOS A NUESTROS EMPLEADOS CON DIGNIDAD Y RESPETO

Acoso

No toleramos el acoso en ninguna forma. Esto se aplica a cómo nos tratamos unos a otros, a nuestros clientes y a cualquier persona con la que interactuamos o hacemos negocios. Nos comportamos de una manera coherente con nuestros valores de dar prioridad a las personas y hacer lo correcto, y cumplimos con las leyes aplicables. Revise la [Política global antiacoso](#) de Cargill para obtener orientación.

Si experimenta o ve acoso, denúncielo inmediatamente a un gerente o a Recursos Humanos. También puede presentar una denuncia confidencial a MyHR o a la [Línea abierta de ética](#).

P Empecé a trabajar en un nuevo equipo e inmediatamente me di cuenta de que un compañero cuenta chistes sexuales y utiliza gestos sexuales en el lugar de trabajo. El compañero de trabajo se acercó, me frotó la espalda y me hizo sentir mucha incomodidad. ¿Qué debo hacer?

R *Estos comportamientos son inaceptables y también pueden constituir acoso sexual, lo cual está prohibido por las políticas de Cargill. Debe denunciar estos comportamientos ante su gerente o Recursos Humanos, o enviar una solicitud de ticket a través de MyHR o una denuncia de la Línea abierta de ética.*



¿Qué es el acoso?

El acoso es una conducta no deseada que crea un entorno intimidante, hostil u ofensivo centrándose en una característica personal protegida por la ley, como la raza, el género, la discapacidad y otras similares. Puede tratarse de un comportamiento físico, verbal (como insultos, bromas y comentarios ofensivos), escrito, electrónico, o a través de internet o las redes sociales.

¿Qué es el acoso sexual?

Algunos ejemplos de acoso sexual pueden incluir:

- Chistes o comentarios inapropiados, relacionados con el género, la apariencia, la atracción o el sexo
- Atención y conducta sexual no deseada, incluidos correos electrónicos, conversaciones en persona o mensajes de texto
- Propuestas o expresiones sexuales no deseadas
- Contacto físico no deseado
- Promesas de tratamiento especial a cambio de actos sexuales o que el empleo dependa de realizar actos sexuales

TRATAMOS A NUESTROS EMPLEADOS CON DIGNIDAD Y RESPETO

Lugar de trabajo libre de violencia

Todos tienen derecho a trabajar en un lugar de trabajo seguro. Esto incluye uno que esté libre de actos y amenazas de violencia. No toleramos actos ni amenazas de violencia por parte de empleados ni terceros. Nos tomamos muy en serio todas las denuncias de violencia.

Todos deben ayudar a mantener un lugar de trabajo sin violencia. En casos de peligro inminente, llame a la policía. Si experimenta o es testigo de un acto o amenaza de violencia, denúncielo ante Recursos Humanos, cualquier gerente o la policía. También puede utilizar MyHR o la [Línea abierta de ética](#) de Cargill.

Revise la [Política de lugar de trabajo libre de violencia](#) de Cargill para obtener orientación.

P Vi a una de mis compañeras de trabajo enfrentarse a otro compañero. Estaba furiosa y golpeó el escritorio con el puño. Luego, le gritó una amenaza violenta. ¿Podría una amenaza contar como violencia que infringe nuestro Código?

R *Sí, la amenaza y el golpe con el puño intimidante entrarían dentro de la prohibición de violencia de nuestro Código.*





Alcohol y drogas

Cargill proporciona un lugar de trabajo seguro. Está prohibido el uso indebido de drogas, alcohol y otras sustancias controladas en el trabajo o en eventos relacionados con el trabajo.

Esperamos que los empleados estén exentos de la influencia de sustancias intoxicantes mientras trabajan en nuestro nombre. También se prohíbe la fabricación, solicitud, distribución, posesión o utilización de drogas no autorizadas, alcohol y otras sustancias controladas en las ubicaciones de Cargill. Las bebidas alcohólicas se pueden servir en funciones sociales aprobadas por la empresa de acuerdo con nuestra política sobre drogas y alcohol. Si está tomando medicamentos recetados que podrían afectar a su capacidad para trabajar o suponer una amenaza a la seguridad, consulte con Recursos Humanos, su gerente, el personal local de Ambiente, Salud y Seguridad o el servicio médico de la empresa (si existe). Su información médica y de sus prescripciones se mantendrá confidencial, de acuerdo con la política de Cargill.

Revise la Política de alcohol y drogas de Cargill para obtener orientación sobre su ubicación.

P Una trabajadora a la que superviso ha ido perdiendo productividad. Después de preguntarle, se puso a llorar y me dijo que temía tener problemas con el alcohol. ¿Qué debo hacer?

R *Nos preocupamos por el bienestar de todos nuestros empleados. Por supuesto, no podemos tolerar el consumo de alcohol en el trabajo. Pero sí ofrecemos ayuda para aquellos que están dispuestos a recibirla. Consulte con el Departamento de Recursos Humanos los recursos que puede compartir con el empleado.*

NUESTRA EMPRESA Y NUESTRAS COMUNIDADES

Protegemos la información, los activos y los intereses de Cargill

Contamos unos con otros para actuar como responsables de la organización. Para preservar el valor de Cargill, protegemos la información y los activos que se nos confían y evitamos situaciones que puedan permitir que los intereses personales influyan en nuestro juicio comercial.

Propiedad y recursos de Cargill

Protegemos la propiedad y los recursos de Cargill. Estos incluyen tanto nuestros activos físicos, por ejemplo, instalaciones, materiales y equipos, como nuestros sistemas de comunicación, por ejemplo, computadoras, servicio de Internet, teléfonos y correo electrónico.

Privacidad de los datos de los empleados

Podemos recopilar, retener o procesar información personal para fines laborales. Manejamos esta información de forma legal y adecuada, y la protegemos de la divulgación. Revise la [Política de privacidad de datos para la información de empleo](#) de Cargill a fin de obtener orientación.



PROTEGEMOS LA INFORMACIÓN, LOS ACTIVOS Y LOS INTERESES DE CARGILL



Activos intelectuales de Cargill

Entre los activos más valiosos de Cargill se encuentra nuestra propiedad intelectual. Esto incluye derechos de autor, patentes, marcas comerciales y secretos comerciales. A menos que tenga la certeza de que la información puede divulgarse, considérela confidencial.

Nunca revele información confidencial a nadie fuera de la empresa, a menos que tenga una aprobación explícita y esté cubierta por un acuerdo de confidencialidad, si corresponde. Incluso dentro de Cargill, no comparta dicha información, a menos que la persona tenga una necesidad comercial de conocerla.

Si crea o inventa cosas en el trabajo, asegúrese de que sabe cómo proteger la propiedad intelectual derivada de su trabajo. Por ejemplo, puede que tenga que llevar registros, elaborar informes sobre investigación y desarrollo o colaborar en la obtención de patentes en nombre de Cargill.

Revise la [Política de derechos de autor](#) de Cargill, la [Política de marcas comerciales](#) y la [Política de información confidencial](#) para obtener orientación.

P Descubrí que alguien dejó un archivo en nuestra sala de descanso con una lista detallada de clientes. No estaba etiquetado como confidencial. ¿Qué debo hacer?

R Aunque no esté etiquetado como tal, trátelo como un archivo confidencial e informe lo que encontró a su gerente. Una lista de clientes es un tipo común de secreto comercial que sería útil para los competidores si se descubre. Esa es información valiosa y una divulgación podría mermar su valor.

Información privilegiada

Cargill prohíbe estrictamente:

- Negociar con “información importante no pública” sobre empresas de terceros o empresas asociadas con valores que cotizan en bolsa (incluidos valores de deuda)
- Comunicar “información importante no pública” a terceros en contra de la ley
- Esta conducta, comúnmente conocida como “tráfico de información privilegiada”, es ilegal en la mayoría de los países. Puede acarrear graves sanciones tanto para usted como para Cargill, incluso si no se beneficia de la infracción.

La información se considera “importante” cuando existe la probabilidad de que un inversionista razonable la considere significativa a la hora de tomar una decisión de inversión.

P De vez en cuando hablo de trabajo con mi hermano. ¿Podría correr el riesgo de infringir las leyes de uso indebido de información privilegiada diciéndole algo que no se ha hecho público?

R *Sí. Nuestro Código prohíbe compartir información importante y no pública con cualquier persona, como su hermano, ya que esa persona podría, posteriormente, negociar con dicha información, lo que va en contra de la ley. Las consecuencias del tráfico de información privilegiada pueden incluir sanciones penales y financieras significativas. Por lo tanto, no debe compartir dicha información.*

Transacciones de derivados

Cargill realiza transacciones de derivados, incluidos futuros, swaps y opciones, en todo el mundo. Realizamos estas transacciones en mercados organizados y bilateralmente con las contrapartes.

La negociación personal de derivados de materias primas en los que Cargill negocia o mantiene posiciones (conocidos como “productos dentro del alcance”) plantea conflictos de intereses. Por lo tanto, antes de negociar con productos dentro del alcance, debe comunicar su intención de realizar estas operaciones y obtener la aprobación de su gerente, líder de grupo o función y de Cumplimiento de Derivados y Materias Primas (DCC, por sus siglas en inglés).

Además, no comercialice ningún otro producto que pudiera crear un conflicto de intereses con sus responsabilidades en Cargill, sin antes revelar la operación y recibir la aprobación previa.

Consulte nuestra [Política sobre comercio de los empleados](#) para obtener más orientación. El equipo de Cumplimiento de Derivados y Materias Primas (DCC) de Cargill también proporciona información y recursos sobre el comercio de derivados y materias primas en My Connects (Mis Conexiones), en Functions (Funciones) → Law (Ley) → Ethics & Compliance (Ética y Cumplimiento) → Derivatives & Commodities Compliance (Cumplimiento de Derivados y Materias Primas). Envíe sus preguntas o solicitudes por correo electrónico a derivatives-compliance@cargill.com.

Conflictos de intereses

Evitamos situaciones en las que nuestros intereses personales puedan influir de forma inapropiada en nuestro juicio comercial o incluso simplemente aparentar hacerlo. Estas situaciones se denominan “conflictos de intereses” porque hay un conflicto entre intereses personales y laborales.

Los siguientes son algunos ejemplos de situaciones en las que podría existir un conflicto:

- Empleo externo, como trabajar para un competidor o competir con Cargill con un negocio secundario
- Relaciones personales, como contratar a un familiar como empleado o proveedor
- Oportunidades comerciales descubiertas en el trabajo y utilizadas para su propia ganancia en lugar de la de Cargill
- Regalos o entretenimiento que afectan, o que parecen afectar, su criterio comercial
- Acuerdos de información (ya sean directos o indirectos) con otro empleado con quien usted tenga una relación personal (familiar, romántica o íntima)

No siempre está claro si una actividad crea un conflicto de intereses. Consulte con su gerente o con la Oficina de Ética y Cumplimiento si parece posible un conflicto. Debemos divulgar todos los posibles conflictos de intereses, incluso cuando no estemos seguros de si son conflictos, de modo que podamos confirmar si son conflictos reales y cómo manejarlos mejor.

Revise la [Política de conflictos de interés](#) de Cargill para obtener orientación.



P Estoy en un panel para elegir un nuevo proveedor. Mi cuñada invirtió en uno de los proveedores y se beneficiaría si elegimos a dicho proveedor. ¿Qué debo hacer?

R *Divulgar la inversión de su cuñada lo antes posible a su gerente u otro personal adecuado. Es posible que tenga que abstenerse de participar en el panel en relación con esta decisión. Cuando tenga dudas sobre si existe un conflicto de intereses, comuníquelo siempre lo antes posible.*

Somos ciudadanos globales responsables

La amplitud de nuestras operaciones significa que Cargill aborda casi todos los aspectos de la sociedad. Nuestro alcance global conlleva la responsabilidad de comprender y gestionar nuestro impacto. Mantenemos estrictos estándares ambientales y de seguridad alimentaria en nuestras operaciones y compartimos nuestros conocimientos y experiencia globales para ayudar a afrontar los desafíos económicos y sociales.

Gestión de nuestra huella ecológica

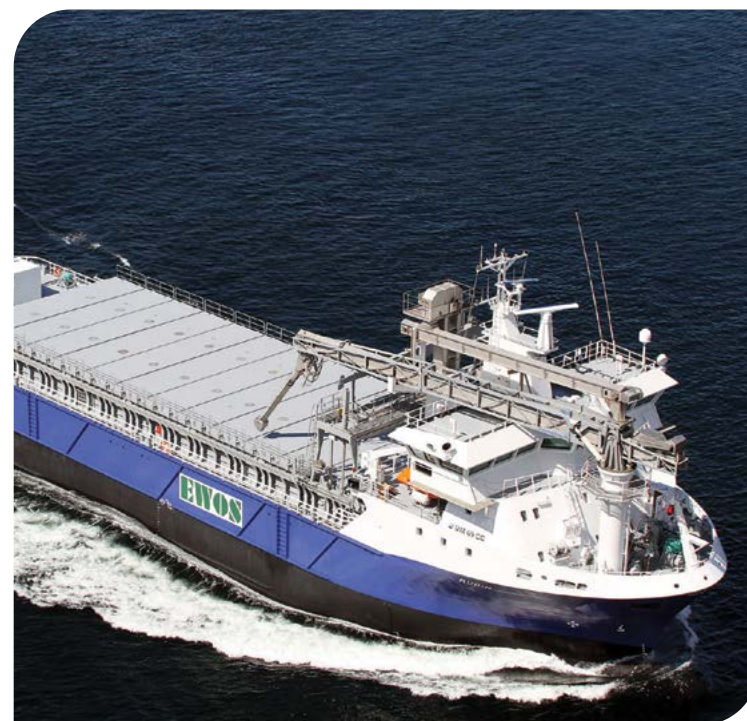
Gestionamos nuestro impacto ambiental y ayudamos a conservar los recursos naturales. Cumplimos con las leyes ambientales y con nuestros estrictos requisitos para mejorar nuestro desempeño. Estos incluyen:

- La revisión diligente de los impactos ambientales
- La minimización de los residuos
- El uso eficiente de los recursos

Evaluamos el impacto ambiental y obtenemos todos los permisos y aprobaciones necesarios antes de realizar cambios sustanciales en nuestro negocio, como una nueva planta o un importante proyecto de capital.

Todos los empleados de Cargill deben cumplir con las leyes ambientales aplicables y los requisitos de la empresa. Esto incluye respuestas rápidas y la mitigación para cualquier impacto de incidentes o infracciones ambientales. Nuestros gerentes deben asegurarse de que los empleados disponen de la capacitación y los recursos necesarios para ayudarlos a cumplir con estas responsabilidades.

Revise la [Política de ambiente, salud y seguridad](#) de Cargill y el Manual de políticas de EHS de Cargill para obtener orientación.





Seguridad alimentaria y de piensos

Tenemos el compromiso de producir alimentos y piensos seguros en todo momento y en todo lugar. Cargill tiene una cultura sólida de seguridad alimentaria en todo nuestro sistema. Esto incluye un programa de verificación de proveedores externos, un plan sólido de seguridad alimentaria en cada instalación y requisitos de transporte sanitario.

Todos los empleados de Cargill son responsables de la seguridad alimentaria y de piensos. Nuestros gerentes de instalaciones se aseguran de que los empleados tengan la capacitación y los recursos necesarios para llevar a cabo esta responsabilidad. Compartimos información sobre seguridad de alimentos y piensos tanto interna como externamente, y animamos a nuestros empleados a aportar buenas ideas. Revise la [Política regulatoria, de calidad y seguridad del producto](#) de Cargill y el Manual de políticas de seguridad alimentaria de Cargill para obtener orientación.

-
- P** Mi negocio opera en un país en desarrollo y compite con empresas que no tienen los estrictos requisitos de seguridad alimentaria de Cargill, lo que pone a Cargill en una desventaja competitiva. ¿Podemos solo cumplir con las leyes del país en desarrollo?
- R** *Debido a que intervenimos en la cadena mundial de suministro de alimentos de diversas formas y en muchos lugares, adoptamos deliberadamente un enfoque más sólido y exhaustivo para garantizar la seguridad de nuestros alimentos y piensos.*

SOMOS CIUDADANOS GLOBALES RESPONSABLES

Comunidades enriquecidas

Aplicamos nuestra experiencia para ayudar a superar los desafíos económicos, ambientales y sociales de nuestras comunidades. Trabajamos con una amplia gama de socios públicos y privados. Juntos, nuestro personal y nuestros negocios aportan tiempo, talento y recursos financieros para abordar los problemas difíciles que ninguna organización puede resolver por sí sola. Esto es parte de ser un ciudadano global responsable. Mantenemos un alto nivel de exigencia y animamos a los demás a hacer lo mismo.

Comuníquese con su equipo local de Responsabilidad Corporativa para que le orienten sobre cómo puede su empresa o función apoyar proyectos valiosos en nuestras comunidades. Revise la [Política de contribuciones de caridad](#) de Cargill para obtener orientación.

Actividad política

Cargill respeta el derecho de sus empleados a participar en el proceso político y en cualquier actividad política que elijan. Pero los empleados deben mantener sus actividades y opiniones políticas personales separadas de su trabajo para Cargill. No utilice los recursos de Cargill, como nuestras instalaciones, correo electrónico o marcas comerciales, para sus propias actividades políticas. Debemos evitar dar cualquier impresión de que Cargill apoya cualquier visión política que usted tenga.

La actividad política corporativa, incluidas las contribuciones y el cabildeo, está altamente regulada. El equipo de Relaciones Gubernamentales gestiona las actividades políticas de Cargill. Los negocios y las funciones se deben comunicar con Relaciones Gubernamentales para su revisión y aprobación antes de realizar cualquier contribución política en nombre de Cargill. Estas contribuciones pueden ser en apoyo a un candidato, partido, campaña, funcionario público o asunto electoral, o para promover una actividad de cabildeo. Esto ayuda a garantizar que las actividades políticas en nombre de Cargill cumplan con la ley y apoyen los intereses de la organización.



Recursos para informar una inquietud

Recuerde, si usted es testigo o sospecha de una conducta indebida, tiene la obligación de denunciarlo.
Esto requerirá valor, pero es lo correcto.

Hable con su gerente o comuníquese con cualquiera de las siguientes entidades:

Su gerente de Recursos Humanos

Su líder de negocio o función

La Oficina de Ética y Cumplimiento en **ethics@Cargill.com**

También puede presentar una denuncia confidencial a través de la **Línea abierta de ética de Cargill**, disponible las 24 horas del día, los 7 días de la semana para los empleados de cualquier parte del mundo y, según el país en el que resida, puede optar por denunciar de forma anónima.

