



Helping the world *thrive*

Estado de Información No Financiera mayo 2021

# Índice de Contenidos

<b>1</b>	<b>BASES PARA LA FORMULACIÓN DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA</b> .....	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>INFORMACIÓN GENERAL</b> .....	<b>3</b>
<b>3</b>	<b>GESTIÓN AMBIENTAL</b> .....	<b>5</b>
3.1	MATERIAS PRIMAS Y GESTIÓN DE RESIDUOS .....	8
3.2	CONSUMO ENERGÉTICO .....	9
3.3	CONSUMO DE AGUA.....	10
3.4	EMISIONES Y OTROS ASPECTOS DE CONTAMINACIÓN .....	10
3.5	BIODIVERSIDAD .....	12
<b>4</b>	<b>GESTIÓN SOCIAL Y DE PERSONAL</b> .....	<b>13</b>
4.1	EMPLEO .....	14
4.2	ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y RELACIONES SOCIALES .....	15
4.3	FORMACIÓN .....	17
4.4	IGUALDAD Y DIVERSIDAD .....	17
4.5	SEGURIDAD Y SALUD .....	19
<b>5</b>	<b>DERECHOS HUMANOS</b> .....	<b>22</b>
<b>6</b>	<b>CORRUPCIÓN Y SOBORNO</b> .....	<b>23</b>
<b>7</b>	<b>SOCIEDAD</b> .....	<b>24</b>
7.1	PROVEEDORES.....	25
7.2	SALUD Y SEGURIDAD DE LOS CONSUMIDORES .....	26
7.3	INFORMACIÓN FISCAL .....	27
<b>8</b>	<b>ANEXO I. ÍNDICE DE LOS CONTENIDOS</b> .....	<b>28</b>

# 1 Bases para la formulación del Estado de Información No Financiera

De conformidad con la Ley 11/2018 de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad, el Consejo de Administración de Cargill S.L.U. (en adelante Cargill S.L.U.) emite el presente Estado de Información No Financiera (EINF) para el ejercicio de 2021 como documento aparte al Informe de Gestión individual que se presenta con las cuentas anuales consolidadas. Este informe es de carácter público y puede ser consultado en la web corporativa [www.cargill.es](http://www.cargill.es)

Se ha realizado un análisis de materialidad teniendo en cuenta la opinión de sus principales grupos de interés. Tal y como se muestra en el Anexo I, "Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre", el proceso de elaboración ha seguido como referencia el estándar Internacional Global Reporting Initiative (GRI) para aquellos requerimientos considerados relevantes para el negocio.

El alcance de la información reportada engloba el periodo junio 2020 a mayo 2021.

Con respecto al alcance organizacional, las sociedades incluidas en las cuentas anuales consolidadas son Cargill, S.L.U. (España), Cargill Business Service (Costa Rica), Corporación Pipasa (Costa Rica) y Provimi Argentina, S.A. (Argentina). Para la elaboración de este informe se ha excluido Provimi Argentina, S.A. por ser considerada poco material al representar únicamente un 2,5% del total de la plantilla. Asimismo, del apartado de Gestión ambiental se ha excluido Cargill Business Service (Costa Rica) por tener un impacto poco significativo.

## 2 Información general

El objetivo de Cargill es ofrecer nutrición a nivel mundial de una manera segura, responsable y sostenible. Combinamos nuestra experiencia con nuevas tecnologías e ideas para servir como un socio de confianza para clientes de alimentación, agricultura, finanzas e industriales en más de 125 países. Con un enfoque en crecer junto a nuestros socios a largo plazo, en promedio reinvertimos el 80% del flujo de efectivo de las operaciones de vuelta a nuestro negocio. Para ello contamos con:

- ✓ 155.000 empleados
- ✓ Trabajando en 70 países
- ✓ Más de 155 años de experiencia.

Fundamos nuestra empresa con la creencia de que " Nuestra palabra es nuestro compromiso". Éste es el estandar en el que hacemos negocios. Estamos comprometidos a trabajar de manera responsable a medida que buscamos nuestro objetivo de ser el líder global en fortalecer a las personas.

Cargill está presente en España desde el año 1960. Hoy en día opera a través de su única entidad legal, Cargill S.L.U. y sus sociedades dependientes (en adelante el Grupo) cuenta con 4.759 empleados.

El Grupo ha apostado siempre por la innovación constante y la calidad, tanto en todos sus productos como en sus procesos de fabricación.

El Grupo está estructurado en unidades de negocio y su alcance es el siguiente:

**Agricultura.** Mediante la unidad de negocio de Grains & Oilseeds en España su actividad consiste en:

- ✓ Molturación de habas de soja y semillas de girasol, de las que se obtiene harinas y aceites.
- ✓ Refinado y envasado de los aceites de soja, girasol y maíz, proveniente también de otro de nuestros negocios en España, para el suministro a la industria alimentaria.
- ✓ Importación de cereales y harinas protéticas.

Los cereales, harinas, semillas oleaginosas y proteaginosas que procesamos y comercializamos, provienen principalmente de Brasil, Argentina, Estados Unidos, Francia y del Mar Negro (Ucrania, Rumanía, Bulgaria y Rusia).

La venta y distribución se produce en su mayoría en España y Portugal y se dirige fundamentalmente al sector de la fabricación de piensos compuestos para la alimentación animal.

El entorno donde el negocio opera es muy competitivo y maduro requiriendo de una alta especialización y de una estructura de costes muy competitiva. Actualmente, existe un exceso de capacidad de molturación y refinación instalada, así como múltiples operadores, tanto locales como internacionales.

El negocio tiene una fuerte exposición a la variación de la oferta (producción) y demanda (consumo). La oferta, en concreto está cada año impactada por la climatología y, tanto ésta como la demanda, también

están directamente impactadas por la situación macro de los países donde las principales cosechas se producen y de aquellos donde se consumen, así como por la legislación vigente en cada país, por ejemplo, decisiones políticas o barreras arancelarias que los gobiernos puedan imponer a ciertas materias primas o flujos de mercancía entre países.

La estrategia del negocio es convertirse en el líder de referencia del mercado de alimentación animal y humana a través de una oferta diferenciada de productos y servicios.

**Nutrición animal y proteínas.** Nuestra unidad de negocio de Cargill Animal Nutrition (CAN) a través de su marca comercial NutraSCA®, suministra productos y servicios de alta innovación a miles de clientes: productores de animales, fábricas de piensos y distribuidores especializados.

Cargill Animal Nutrition dispone de dos plantas de producción en Mequinenza (Zaragoza), una para la producción de concentrados y piensos para primeras edades para todas las especies y otra, inaugurada en octubre de 2018, para la producción de Premezclas de vitaminas y minerales, Aditivos funcionales y Formulas personalizadas a través de la más avanzada tecnología, garantizando la ausencia de contaminaciones cruzadas.

El mercado de la producción animal en España se ha consolidado en los últimos años como uno de los más importantes a nivel europeo y mundial. Su elevado volumen unido al tejido industrial asociado, le han convertido en uno de los referentes en la exportación a nivel mundial, fundamentalmente en el mercado porcino. La industria cárnica es el cuarto sector industrial de nuestro país, sólo por detrás de la industria automovilística, la industria del petróleo y combustibles y la producción y distribución de energía eléctrica. Aunque una parte significativa del sector cárnico y ganadero son pequeñas y medianas empresas, esto no ha impedido el paulatino desarrollo y consolidación de grandes grupos empresariales, algunos de ellos líderes a escala europea.

Cargill Animal Nutrition trabaja con sus clientes adaptando sus productos y servicios a las necesidades de los animales en sus diferentes fases productivas, con una clara orientación a la seguridad alimentaria y la sostenibilidad. Aprovechamos el poder de investigación y desarrollo a nivel global y local, personalizando las soluciones en alimentación y servicios, que, junto con la amplia experiencia práctica de nuestros equipos en la aplicación, desarrollo de productos y procesos de producción, hacen que seamos uno de los líderes en nutrición animal.

Este ejercicio hemos asistido a un importante impacto de las restricciones relacionadas con el COVID-19, sobre todo debido al cierre de la hostelería y la dramática disminución de visitantes extranjeros. La industria en general ha demostrado una gran madurez y resiliencia, garantizando en todo el momento el abastecimiento a la población, aun cuando ha habido cambios en los canales de distribución (drástica reducción de restaurantes, comedores, hoteles, etc. en favor de venta al consumidor a través de la distribución) con los consecuentes cambios de presentación, embalaje, etc.

Varios sectores han visto un impacto más significativo (Porcino Ibérico, Rumiantes de carne, especialmente pequeños rumiantes, y avicultura) y la recuperación está siendo aún muy lenta.

Nuestra unidad de negocio de Cargill Protein Latin America cuya actividad principal es la producción y distribución de productos avícolas y otras carnes. Contamos con dos plantas de pollo, una de preformados, dos de embutidos, 6 Centros de Distribución y 4 granjas propias en Costa Rica. Operamos en los mercados de Costa Rica, Nicaragua, Panamá y el Caribe a través de diferentes marcas. Entre las marcas que comercializamos se encuentran 8 marcas de consumo humano: Pipasa, Kimby, Cinta Azul, Zaragoza, Premier y Castillo del Roble. La marca Pipasa es sinónimo de calidad, nutrición y frescura. Es marca líder en carne de aves de corral desde 1969, que ofrece variedad de cortes y diferentes líneas de productos, como las siguientes: Pipasa Tenders, Pipasa Fácil (productos listos para cocinar), Pipasa Light (línea completa de embutidos de pollo y pavo con bajo contenido de grasas) y Pipasa Huevos (huevos cuidadosamente seleccionados). Se atienden cadenas de comida rápida de índole internacional como: McDonald's, KFC, Pizza Hut, entre otras. También surtimos con nuestros productos a los supermercados: Pricemart, Megasuper, Walmart y Automercado, entre otros

**Alimentación.** Cargill Starches, Sweeteners and Texturizers (CSST), en España está centrada en la fabricación de glucosa, almidón, derivados del almidón, proteínas, lípidos y fibras alimentarias. La principal materia prima es el maíz suministrado por la unidad de negocio Grains & Oilseeds en España. También actúa como distribuidor en España y Portugal de los texturizantes fabricados en plantas europeas.

Su portafolio de ingredientes naturales proviene de extractos de cereales (almidones, proteínas de soja, lecitinas), algas (carragenatos), fruta (pectina) y fermentación de azúcar (goma xantana). A su vez, las aplicaciones de dichos ingredientes se extienden mayoritariamente a la industria alimentaria, papelera y en menor medida a cosmética, farmacéutica y otras aplicaciones industriales.

En los últimos años se aprecia un fuerte interés por parte de los consumidores en productos procesados con etiqueta limpia (clean label) o con clara reducción de números E. Igualmente el mercado exige una reducción en los azúcares añadidos en los productos procesados. Por este motivo el consumo de glucosas se aprecia estable con una tendencia a la baja en las fructosas y sus mezclas. En sentido contrario existe una mayor demanda en almidones nativos y modificados por procesos físicos, así como de ciertos texturizantes como las pectinas con clara imagen de producto limpio.

La estrategia de Cargill S.L.U. se centra en ofrecer a sus clientes lo que ellos realmente solicitan. Es por ello que Cargill S.L.U. apuesta claramente por el desarrollo de almidones termoestables sin tratamiento químico, así como en texturizantes liderados por nuestras pectinas. Igualmente, como empresa interesada en la protección del medio ambiente, el grupo Cargill ha iniciado una campaña orientada al uso de materias primas sostenibles. Tenemos un plan de aumento sostenido en procesar cereales producidos de forma sostenible (uso responsable del agua y fertilizantes) y se ha iniciado un proyecto de ayuda a las comunidades recolectoras de algas (mayoritariamente localizadas en el tercer mundo) para la producción de los carragenatos.

### 3 Gestión ambiental

Siendo conscientes que la actividad de Cargill puede acabar generando un impacto en el medio ambiente, establecemos programas específicos para identificar y caracterizar los diferentes aspectos ambientales, directos e indirectos, relacionados con todas las operaciones, procesos, productos y servicios de la planta, considerando condiciones operativas normales, anormales y accidentales, y teniendo en cuenta el contexto de la organización y las partes interesadas, así como el ciclo de vida.

A partir de esta evaluación, identificamos aquellos aspectos/impactos ambientales significativos en los que establecer objetivos de mejora ambiental.

Los principales aspectos ambientales significativos del Grupo son el consumo de agua y energía, la generación de residuos, aguas residuales y la contaminación atmosférica.

Para todos estos aspectos ambientales significativos se desarrollan diversas actividades de supervisión y de desempeño operacional, reflejados en diferentes procedimientos operativos o instrucciones.

Por otro lado, las posibles situaciones de emergencia relativas al Medio Ambiente, la Seguridad y la Salud, se identifican y evalúan en el plan de emergencia de cada una de las plantas de Cargill, S.L.U., contemplando:

- ✓ La identificación y caracterización de las emergencias, interiores y exteriores a la planta, relacionadas con todas las operaciones, procesos, productos y servicios de la planta, considerando condiciones operativas normales, anormales y accidentales, así como aquellas ocasionadas por factores ajenos a la actividad propia de Cargill;
- ✓ Definición de la metodología y criterios de importancia utilizados en la evaluación de las emergencias;
- ✓ Preparación del Plan de Emergencia y manual de crisis

Se ha excluido del alcance de los datos ambientales las oficinas de Cargill SLU y Cargill Business Services de Costa Rica por no tener un impacto significativo en comparación con el resto de las sociedades incluidas en el alcance de reporte.

En el caso de las plantas de Barcelona y Martorell su Sistema de Gestión medioambiental ha sido certificado por una entidad certificadora de acuerdo a la Norma UNE-EN-ISO 14001:2015.

Además, la planta de Barcelona se adhirió de forma voluntaria al Sistema Comunitario de gestión y auditoría medioambiental (EMAS), obteniendo su primera certificación EMAS (E-CAT-S-000013) en 2001, dando cumplimiento al Reglamento (CE) N° 1221/2009 y cuya renovación se realiza periódicamente.

A pesar de que en Cargill Costa Rica no se ha seguido un proceso de certificación en Gestión Ambiental, una de sus localidades (Planta Kimby), obtuvo por segundo año consecutivo el reconocimiento nacional denominado "Galardón Bandera Azul Ecológica", el cual es un galardón del área ambiental que se otorga de forma anual por la Comisión Nacional de Bandera Azul y reconoce los esfuerzos de la organización en la implementación de medidas para garantizar la conservación de los recursos naturales, combatir el cambio climático y mejorar la salud pública del país. Este reconocimiento muestra su compromiso con la mejora continua y la implementación de las buenas prácticas ambientales en otras áreas.

Cargill trabaja para nutrir al mundo de una manera segura, responsable y sostenible. Por ello, nos enfocamos en crear conexiones porque juntos podemos transformar el mundo. Estamos en una posición única para

conectar a las personas, para tener un impacto positivo en el planeta a través de los productos y servicios que brindamos, mientras avanzamos los objetivos de desarrollo sostenible de la ONU.

Nuestras áreas de impacto clave son las siguientes:



Cargill promueve un compromiso continuo con el medio ambiente para garantizar puestos de trabajo seguros, saludables y respetuosos con el medio ambiente, implementando y promoviendo una serie de programas específicos en todo el mundo, de manera que se proteja el Medio Ambiente, la Salud y la Seguridad de sus empleados, contratistas, clientes, comunidades y de todas aquellas personas y entorno que, de alguna manera, puedan verse afectadas por sus actividades.

El Grupo se compromete a cumplir con todos los requerimientos legales aplicables, para prevenir cualquier daño a las personas, la Salud o el Medio Ambiente, y todo ello comprometiéndose en la mejora continua en sus sistemas de gestión medioambientales y sus actuaciones.

Ahondando su responsabilidad en:

- ✓ Construir, mantener y operar las plantas y sus instalaciones con el fin de proteger el medio ambiente, los recursos humanos y físicos; proveer y requerir del uso de equipos y medidas de protección adecuados; y garantizar que todos los trabajos, por urgentes que sean, se deben realizar de forma segura;
- ✓ Cumplir con todos los requerimientos y límites impuestos por la legislación nacional e internacional vigentes que sean de aplicación, con los Requerimientos Corporativos de "Environmental, Health and Safety" (EHS), así como cualquier otro requerimiento acordado por la Compañía;
- ✓ Prestar especial atención en la prevención de todos los riesgos y accidentes que puedan afectar al Medio Ambiente, la Salud o la Seguridad de las personas e implementar completamente un sistema de identificación y evaluación de riesgos, así como medidas de control de proceso para todas sus actividades e identificación de las posibles situaciones de emergencia y preparar las actuaciones a realizar en caso de producirse;
- ✓ Involucrar a los trabajadores en el proceso de evaluación de riesgos, en las investigaciones de accidentes, en el desarrollo y revisión de las políticas y objetivos de EHS y consultarles en caso de cualquier cambio que pudiera afectar a EHS;
- ✓ Establecer programas de mejora continua, definiendo objetivos y estableciendo planes de actuación para su consecución, incluyendo asignación de recursos, revisión y resultados;
- ✓ Trabajar en los campos de la Investigación y Desarrollo y la Ingeniería para una mejora continua de los productos y procesos con el fin de reducir los riesgos y los impactos ambientales;
- ✓ Maximizar la producción, en busca de la minimización del consumo de materias primas y auxiliares, así como de la producción de residuos;
- ✓ Utilizar la energía y los recursos naturales de manera racional y eficiente, reduciendo sus consumos mediante la optimización de los sistemas de planificación y producción;
- ✓ Reducir, en la medida de lo posible técnica y económicamente, el nivel de emisiones al aire, al agua y al suelo, incluyendo también olores y ruido, así como asegurar que los residuos son dispuestos apropiadamente;
- ✓ Formar y sensibilizar a todo el personal de su propia importancia en la Compañía mediante el uso de sistemas de intercambio de información internos con el fin de lograr la mejora continua en el desempeño del sistema de gestión de EHS;

- ✓ Cooperar con las Autoridades locales, inspectores y Entidades Colaboradoras de la Administración para trabajar conjuntamente, reducir riesgos y minimizar impactos ambientales;
- ✓ Informar a todas las partes interesadas de los parámetros principales de nuestro Sistema de Gestión de EHS, así como apoyar los proyectos locales relacionados con la Seguridad, la Salud y el Medio Ambiente;
- ✓ Contribuir, mediante la colaboración de nuestros proveedores, a la reducción de los impactos sobre la Seguridad, la Salud y el Medio Ambiente derivados de los bienes y servicios obtenidos de éstos;
- ✓ Establecer inspecciones periódicas para comprobar la efectividad del Sistema de Gestión de EHS y consecución de los objetivos marcados, así como la supervisión del desempeño general en EHS mediante las adecuadas actividades de inspección y control.

Los objetivos del corriente ejercicio son:

- Evaluación interna de los aspectos ambientales (aire, agua y residuos) por parte de la Dirección de Medio Ambiente de la región de EMEA en FY21.
- 5% reducción consumo de energía
- 5% Greenhouse gas intensity en el 2025
- 10% reducción emisión GHG (greenhouse gas)

Estos objetivos establecidos por Cargill teniendo como base los resultados del 2019, son adoptados por las diferentes unidades de negocio y a su vez transferidos a sus plantas.

Cada una de las plantas del Grupo ha desarrollado estos objetivos con diferentes metas como un balance inicial del consumo de agua para identificar aquellas áreas en las que incidir posteriormente para la reducción del consumo de agua, establecimiento de mantenimientos preventivos de instalaciones grandes consumidoras de energía (ej. Aire comprimido), mejoras en el consumo de gas, calorifugado de instalaciones para evitar la pérdida térmica, etc.

INDICADORES CUALITATIVOS MEDIOAMBIENTALES		
Área	Riesgo	Políticas y compromisos
Gestión de residuos	Almacenamiento incorrecto Vertidos y fugas	Control operacional (almacenamiento específico para residuos peligrosos y no peligrosos; tratamiento / valorización mediante gestores de residuos autorizados) Objetivo minimización de generación de residuos + potenciar la valorización vs tratamiento de residuos
Uso sostenible de los recursos	Estrés hídrico Requerimientos de eficiencia energética Escasez de materias primas	Objetivo 2025: 5% reducción consumo de energía 5% Greenhouse gas intensity
Mitigación del cambio climático	Superar los valores límites establecidos Creación de nuevos focos de emisión	Objetivo 2025: 10% reducción emisión GHG (greenhouse gas)
Adaptación al cambio climático (GRI 201-2)	Cumplimiento de nuevas políticas de cambio climático	Desarrollo de nuevos objetivos para la minimización y adaptación al impacto del cambio climático marcados por Cargill.

Todas las plantas del Grupo siguen la política de EHS de Cargill y a partir de aquí desarrollan e implementan los procesos, procedimientos y/o instrucciones necesarias para disponer de un sistema de gestión medioambiental cuya premisa es la protección del medio ambiente. Las plantas de producción del Grupo disponen como mínimo de un técnico cuya función es la prevención ambiental.

La nota 25 de las cuentas anuales consolidadas de Cargill S.L.U. y sociedades dependientes muestra los gastos e inversiones por razones medioambientales, al igual que el detalle de los elementos del inmovilizado material cuyo fin es la minimización del impacto ambiental. El Grupo no dispone de seguros específicos de medio ambiente. Según indica la nota 4W de las cuentas anuales "Los gastos derivados de las actividades

medioambientales se reconocen como Otros gastos de explotación en el ejercicio en el que se incurren. No obstante, la Sociedad reconoce provisiones medioambientales y, en su caso, los derechos de reembolso mediante la aplicación de los criterios generales”.

Durante el presente ejercicio se ha llevado a cabo un Análisis de Riesgos Medioambiental de las plantas de Barcelona, Martorell y Reus y una vez determinado su impacto se ha concluido que no es necesaria garantía financiera específica.

### 3.1 Materias primas y gestión de residuos

Todo el ámbito productivo del Grupo se focaliza en el sector alimentario, especializándose cada una de las plantas en función de su materia prima:

- Barcelona: Dedicada a la molturación y extracción de harina y aceite de soja
- Martorell: Dedicada a la fabricación de almidones y productos amiláceos a partir del maíz
- Mequinenza: Dedicada a la fabricación de piensos Feed (con aditivos permitidos por legislación vigente) y Premix (concentrados vitamínico-minerales)
- Reus: Dedicada a la molturación y extracción de aceite de la semilla de girasol y al refinado de aceite de maíz y girasol.
- Planta Cinta Azul: Dedicadas a la elaboración de productos embutidos a partir de productos cárnicos (cerdo, pollo, pavo y res)
- Planta Cobesa y Feed Mill Sardinal: Dedicadas a la fabricación concentrados para aves a partir de cereales
- Planta Kimby: Dedicada a la fabricación de elaborados a partir de productos cárnicos
- Granjas de reproducción, incubación y cebo de pollos a partir de nuestros concentrados para aves.
- Granjas de Huevo Comercial: estas granjas se dedican a la producción de huevo para la venta comercial.
- Planta de Huevo Birrí: Dedicada al empaque del huevo comercial para su posterior venta.
- Planta de Pollo San Rafael: Dedicada a al procesamiento, almacenamiento y distribución de pollo entero, pollo limpio, muslos, alas y pechugas enteras o deshuesadas

En todos los casos, se han diseñado los procesos con el fin de aprovechar al máximo todos los componentes / partes de la materia prima de manera que por diferentes canales se transformen en productos finales (ej. Del maíz se aprovecha todas sus partes para obtener entre otros almidones, PFL, glucosas y dextrosa o la carne de pollo que no cumple mínimos de calidad para convertir en producto final se envía a la planta procesadora de Harinas para su aprovechamiento como subproducto).

CONSUMO MATERIAS PRIMAS		
Materia Prima	Cantidad	Unid.
Habas de Soja	798.219	Tn
Maíz	456.642	Tn
Semilla de Girasol	168.553	Tn

La diferencia de consumo respecto al año anterior corresponde a la ejecución una parada de mantenimiento de las plantas impactando directamente en el consumo de materia prima.

La mayor parte de residuos generados son de componente orgánico derivados del propio proceso productivo.

En cada una de las plantas se opta por la recogida selectiva de los residuos, separando los residuos peligrosos de los no peligrosos y adoptando criterios para potenciar su reciclaje o valorización.

Todos estos residuos son almacenados de acuerdo con la legislación vigente y son valorizados / tratados mediante gestores autorizados.

<b>GENERACIÓN RESIDUOS</b>		
<b>Cantidad residuos peligrosos (Tn)</b>	<b>Cantidad residuos NO peligrosos (Tn)</b>	<b>% Valorización</b>
76,39	21.502,80	72%

Durante este año se ha estado trabajando en la reclasificación de residuos para la mejora de su tratamiento o valoración, influyendo en la reducción de cantidad de residuos peligrosos y a su vez aumentando los no peligrosos.

Por otra parte, el aumento de productos fuera de especificaciones en algunos casos y la reclasificación de algunos de los residuos ha influido en el aumento de la cantidad de residuos peligrosos.

En las plantas de Costa Rica también se han creado puntos ecológicos para incentivar la segregación adecuada de los residuos en las áreas diferentes áreas de las plantas, los cuales consisten en basureros identificados según lo establecido en la Estrategia Nacional del Residuos e identificados con los tipos de residuos que deben ser dispuestos en cada contenedor a fin de lograr la adecuada segregación de estos para su valorización

En el caso de los residuos orgánicos se gestionan mediante gestores autorizados priorizando su valorización.

Por otro lado, tanto la materia prima usada en la planta de Martorell, el maíz, como la soja utilizada en Barcelona o la pipa de girasol en Reus, son transformadas en diferentes procesos con el fin de lograr todo su aprovechamiento y obtener diferentes tipologías de productos alimentarios, minimizando así la generación de desperdicios alimentarios. En el caso de San Rafael y las granjas de cebo los residuos de animales se utilizan para producir harina que a su vez se transforma en concentrado alimenticio para aves en las plantas de Cobesa y Feed Mill Sardinal.

Acorde a su programa de Responsabilidad Social y en busca de la mejora de su comunidad el Grupo. realiza diferentes acciones como la llamada "Espigolada" en la que mediante la coordinación de Cargill Cares y la empresa Espigoladors, se recolectan productos del campo fuera de estándar para producir mermeladas y darles otro fin que no sea tirarlos.

## **3.2 Consumo energético**

Cada una de las plantas adopta los correspondientes controles operacionales para mantener bajo control la eficiencia energética.

Por otro lado, durante este año se han ido preparando proyectos para la mejora energética a implementar durante los próximos años y de acuerdo al objetivo 2025 (ej. "Desolventización y tostado de Harina" en Barcelona o "Hot water loop" en Martorell, instalación de placas fotovoltaicas en las plantas de Reus y Mequinenza).

El consumo de gas natural principalmente se utiliza para la generación de vapor (calderas) y secaderos, mientras que en el caso del consumo de diésel se destina al uso de equipos móviles como por ejemplo carretillas.

Durante el presente personal de mantenimiento de Planta de Proceso San Rafael y Planta Kimby ha realizado formación avanzada en la gestión de la energía según normativa ISO para instruirlos en las nuevas tecnologías, situación energética del país y el uso de equipos más eficientes, con el fin buscar oportunidades y lograr la disminución en el consumo de combustibles fósiles dentro del proceso productivo.

Además, con el proyecto de "Configuración paralela de las calderas" en la Planta San Rafel, en donde se logró que las calderas trabajen y modulen de forma paralela en los 3 fuegos de combustión. También se instaló un nuevo tanque de condensados para alimentar de agua condensada otra de las calderas de la Planta de San Rafael reduciendo el consumo de agua y de combustibles fósiles.

CONSUMO ENERGÉTICO		
Gas Natural (Nm3)	Diésel (Tn)	Otros combustibles
		Gasolina, GLP, Queroseno, Carbón, Propano, etc.
58.272.428,92	1.609,45	3.450

CONSUMO ELÉCTRICO	
Consumo de fuentes no renovables (MWh)	Consumo de fuentes renovables
157.315	0

### 3.3 Consumo de agua

A parte del suministro habitual de agua de red, en el caso de las plantas de Martorell, Reus y la mayoría de las plantas de Costa Rica disponen de pozos propios para el suministro de agua de proceso.

En el caso de la planta de Barcelona, se utiliza el agua de mar para la refrigeración de los procesos, pero una vez usada, se devuelve a su fuente, con lo que el balance de consumo es cero.

En Costa Rica la Planta de Incubación y Reproductora de Aves también se cuenta con una toma de agua superficial

En todas se realizan controles y declaraciones pertinentes definidos por la Administración competente.

Se llevan controles de la extracción en el caso de los pozos propios y la toma de agua superficial, para garantizar que se cumpla la concesión otorgada por el ente gubernamental. En el caso de la red municipal, el control se lleva como parte de los indicadores mensuales de sustentabilidad

CONSUMO DE AGUA		
Agua Subterránea (m3)	Agua de red (m3)	Otras fuentes (m3)
3.006.229	194.007	47.771

### 3.4 Emisiones y otros aspectos de contaminación

Los objetivos respecto a la reducción de las emisiones de gases de efectos invernadero marcados por Cargill son adoptados por las plantas de producción del Grupo., desarrollando cada una de ellas diferentes metas anuales para conseguir el objetivo final, como por ejemplo cambios en el sistema de gestión de energía

para aumentar el aprovechamiento energético de la planta. Desde Cargill se define la estrategia para abordar los riesgos que supone el cambio climático, trabajando aspectos como:

- Contribuir a la adaptación de los agricultores a condiciones más cálidas y secas, abogando por continuar las inversiones en ciencias biológicas, agronomía y prácticas recomendadas de agricultura sostenible.
- American Business Act on Climate Pledge: En julio 2015 Cargill se reunió con otras empresas estadounidenses en la Casa Blanca, para reafirmar el compromiso de reducir las emisiones de gases invernadero en nuestras propias operaciones y cadenas de suministro y colaborar con los productores agrícolas a fin de ayudar a que la agricultura se adapte al cambio climático.
- Conservar el agua trabajando en todas nuestras cadenas de suministro y nuestras propias operaciones en pro de la conservación y la mejora de la calidad del agua. Para lograrlo, minimizamos el uso del agua, sobre todo en zonas de estrés y escasez, y mejoramos la calidad de este recurso en las zonas afectadas por la agricultura, realizando análisis locales y planificando el funcionamiento de nuestras plantas y cadenas de suministro para determinar el riesgo a largo plazo y tomar las medidas correspondientes.

A nivel de España, desde la planta de Martorell se está trabajando en un proyecto de maíz húmedo en colaboración con agricultores de la zona de Lleida para cosechar maíz no GMO, obteniendo un maíz de proximidad y minimizando la huella de carbono de su transporte.

Desde la planta de Barcelona se está trabajando en varios proyectos como la instalación de placas fotovoltaicas al igual que las plantas de Mequinzenza y Reus cuyo proyecto ya está en ejecución.

En Costa Rica con el objetivo de reducir la huella ambiental se ejecutó el "Proyecto 1" que promueve la unificación de las operaciones de Planta Tiquicia y Cinta Azul, para la optimización de los recursos y en pro de la eficiencia operativa. Este proyecto ha permitido eliminar y gestionar de forma adecuada el refrigerante R-22 utilizado como parte del sistema de refrigeración de la Planta y sustituirlo por el R-507, un gas refrigerante cuyo impacto en el ambiente es menor.

En Costa Rica también se participa activamente en la "Alianza para la Sostenibilidad", la cual reúne a varias empresas nacionales, con el fin de presentar indicadores de forma conjunta (GRI), y realizar un benchmarking de mejores prácticas y proyectos ambientales que se están desarrollando en el país

Todas las plantas del Grupo desarrollan acciones para la minimización del consumo de agua y la eficiencia energética, siendo los controles operacionales la principal herramienta para mantener las plantas en condiciones óptimas (ej. Control de los indicadores clave de desempeño (siglas en inglés KPI) energéticos en las reuniones diarias de producción).

Dentro de las principales acciones que se han llevado a cabo en Costa Rica para la protección del recurso hídrico, está la detección y corrección de fugas, adquisición de medidores de flujo para tener un control real del consumo y compra de equipos ahorradores de agua, un ejemplo de esto es la sustitución de las bombas de vacío de Planta de San Rafael.

<b>EMISIONES DE GEI</b>			
<b>Alcance 1</b>			<b>Alcance 2</b>
<b>Gas Natural (Tn CO<sub>2</sub>eq)</b>	<b>Diésel (Tn CO<sub>2</sub>eq)</b>	<b>Otros combustibles</b>	<b>Electricidad (Tn CO<sub>2</sub>eq)</b>
		Gasolina, GLP, Queroseno, Carbón, Propano, etc. (Tn CO <sub>2</sub> eq)	
124.703,00	5.187,27	11.390,25	17.599,50

Los factores de conversión del gas natural y diésel se basan en la "Guía práctica para el cálculo de las emisiones de gases con efecto invernadero (GEH" de la Oficina Catalana de Cambio Climático de fecha de 21 de junio de 2021).

En el caso del factor de conversión de electricidad se basa en el registro de Red Eléctrica Española <https://www.ree.es/es/datos/generacion/no-renovables-detalle-emisiones-CO2>.

En cuanto a la reducción de emisiones a la atmósfera las plantas disponen de filtros de mangas y ciclones para partículas o sistemas específicos de filtración o retención (ej. Sistema filtración aire aspiración descargadoras de barcos de habas de soja).

Todas las plantas del Grupo disponen de la correspondiente autorización / licencia ambiental en la que se establecen los parámetros medioambientales y sus límites de emisión de los distintos vectores ambientales, siendo controladas periódicamente tal y como establece la legislación vigente.

Por otro lado, cada una de las plantas establece sus propios controles operacionales internos para dar cumplimiento a dichos límites (ej. Sistemas de monitorización de emisiones).

Con el compromiso de reducir la emisión de CO<sub>2</sub> y cumpliendo con la Ley 1/2005, las plantas de Martorell y Barcelona están sujetas al régimen de comercio de derechos de emisión dentro del marco del protocolo de Kyoto, siendo auditadas anualmente por un verificador externo.

<b>OTROS PARÁMETROS CONTAMINACIÓN ATMOSFÉRICA <sup>(1)</sup></b>			
<b>NOx (Tn)</b>	<b>COV (Tn)</b>	<b>Partículas (Tn)</b>	<b>CO (Tn)</b>
133,82	308,80	38,05	87,75

(1) Información sólo disponible para las plantas de España.

## 3.5 Biodiversidad

El impacto derivado del consumo de las materias primas con las que trabaja el Grupo. está gestionado por el grupo Cargill.

Todas las plantas del Grupo están sujetas a los controles periódicos de la administración medioambiental para valorar su desempeño ambiental, como por ejemplo controles de contaminación atmosférica, ruido o aguas residuales.

En el caso de la planta de Reus se dispone de una depuradora de aguas residuales con tratamiento fisicoquímico.

En la planta de Barcelona disponen de decantadores de sólidos y oil skimmer para retirar residuos aceitosos que provenga del agua de proceso.

En el caso de la planta de Martorell se dispone de una depuradora de aguas residuales con tratamiento biológico con el fin de asegurar que el agua vertida posteriormente al río Llobregat se encuentra dentro de los parámetros establecidos.

Por ello y a parte de todos los controles diarios que se efectúan, en la planta de Martorell, se realiza una evaluación anual del impacto de su vertido en el río Llobregat mediante el estudio del elemento biológico: invertebrados bentónicos, confirmando que la calidad del agua tanto aguas arriba del vertido como aguas abajo es buena y por tanto no genera un impacto significativo en el medio ambiente.

En el caso de las plantas de proceso (Planta de Pollo San Rafael, Planta Kimby, Planta Tiquicia, Planta Cinta Azul y Planta Incubadora) cuentan con sistemas propios para el tratamiento de aguas residuales especiales y ordinarias tanto por métodos fisicoquímicos, así como tratamientos biológicos. También los centros de distribución de Costa Rica mediante gestores autorizados de transporte llevan las aguas residuales para ser tratadas en la planta de Tratamiento de la Planta de Pollo o en plantas de tratamiento externas autorizadas. Dichos sistemas de tratamiento se realizan controles diarios para garantizar la calidad del agua que se retorna.

En general Cargill Costa Rica ha demostrado su compromiso con el medio ambiente al mantener 237 hectáreas de bosque protegido en Sardinal, y realizar campañas de reforestación y reciclaje como parte de las acciones de mitigación a los posibles impactos generados por su actividad en el país, dando enfoque a las comunidades en las cuales se desarrolla. Durante el presente ejercicio también se ha llevado a cabo la semana del "Zero harm" donde se realizaron observaciones de aseguramiento de seguridad y medioambiente preventivas y actividades como la creación de la "Huerta" en Planta Kimby y campañas de concientización "Crea tu huerta en casa" como parte de las iniciativas para la educación de la población sobre el adecuado uso y aprovechamiento de los recursos

También durante el ejercicio se han recibido los siguientes reconocimientos:

- Tres Galardones por Bandera Azul Ecológica-Categoría Cambio Climático, CPLA- junio 2020
- Un Galardón Bandera Azul Ecológica-Categoría Cambio Climático, CBS- junio 2020
- Bandera Azul Ecológica de la Categoría XV CS-PBAE-CFIA- septiembre 2020
- Un Galardón Bandera Azul Ecológica- Categoría Promoción de Higiene- Proyecto CEDI Pipasa- enero 2020 (notificado hasta diciembre 2020)

## 4 Gestión social y de personal

Cargill dispone de políticas y procedimientos corporativos que definen los procesos y las directrices del área de Recursos Humanos de la compañía entre las que destacan la selección de personal, el desarrollo de personal, la formación y la gestión de las relaciones laborales. Así pues, en Cargill S.L.U. y sus sociedades realizamos procesos de selección transparentes y visibles a toda la plantilla; que respetan los principios de igualdad de oportunidades y diversidad. Todos los empleados/as pueden acceder a la visualización de las ofertas y pueden aplicar a través de una aplicación digital interna.

Para contribuir al desarrollo profesional de nuestros empleados contamos con un sistema de evaluación del desempeño con el que el empleado/a puede tener conversaciones continuas con su responsable que apoyen su evolución en la compañía teniendo en todo momento una visión transparente de su progreso. Nuestra visión en formación es la de crear una cultura de aprendizaje continuo que nos ayude a adaptarnos a los cambios y retos de nuestro negocio, contribuyendo con ello al desarrollo profesional de nuestros/as empleados/as. Es por ello que se dispone de una plataforma digital de formación para facilitar el acceso desde donde sea y cuando sea.

Además, el empleado/a dispone de la plataforma digital MyHR desde donde gestionar todo lo relativo a su formación, desarrollo del desempeño, consultar sus datos personales de empleado/a y contactar con el departamento de RRHH para cualquier duda o requerimiento.

Se está utilizando como base la política de *Flexible Work Arrangement* de Cargill, y se está trabajando en el desarrollo de medidas de desconexión digital, flexibilidad y conciliación.

A nivel corporativo se destaca también por su importancia para la compañía las políticas de inclusión y diversidad, donde se manifiesta el compromiso de la compañía de formar equipos multidisciplinares para obtener un alto rendimiento y de aumentar la diversidad en posiciones de dirección.

Además, para apoyar a todos nuestros empleados y empleadas durante estos tiempos sin precedentes que ha marcado la Covid-19, Cargill ha puesto en marcha programas para asegurar que están sanos y seguros:

- *Cargill Coronavirus (Covid-19) Updates* – Una página web donde encontrar las últimas actualizaciones y recursos para mantenerse seguro, informado y productivo en nuestras nuevas formas de trabajar. El sitio incluye recursos para empleados/as, líderes de equipo, clientes, regiones y más.
- *Psychological Well-Being MyHR Site* – se creó un nuevo sitio en MyHR (la web corporativa de RRHH) para albergar información sobre salud mental. Allí se pueden encontrar herramientas para empleados/as y responsables, además de recursos regionales de salud mental y la serie de vídeos "¿Cómo está realmente?" donde nuestros compañeros comparten sus vivencias durante estos tiempos sin precedentes.
- *Cargill Cares Employee Disaster Relief Fund* – El Fondo de Ayuda para Desastres destinado a apoyar a nuestros empleados/as en todo el mundo en circunstancias de catástrofes personales o generales como puede ser la situación causada por la Covid-19.
- *Employee Assistance Program* - Programa de asistencia psicológica a nuestros empleados lanzado durante el punto álgido de la pandemia para apoyarles en esos momentos difíciles.

- Bonus a todos los empleados de Cargill a nivel mundial en reconocimiento y agradecimiento por el trabajo excepcional y compromiso en un año de desafíos sin precedentes, donde además de continuar enfrentándonos a la pandemia también hemos sufrido inclemencias meteorológicas y disturbios políticos y sociales.
- Teletrabajo y flexibilidad horaria personalizada para todos los empleados y empleadas de Cargill. Además, se ha puesto a disposición de los empleados/as el mobiliario de oficina para que puedan trabajar desde sus domicilios en mejores condiciones de ergonomía.
- Listen to the Experts – Enlaces a guías oficiales con recursos e información de las autoridades sanitarias locales para tomar precauciones adicionales.

Durante esta crisis sanitaria, se ha animado a todos los empleados y empleadas a hablar con su responsable, con RRHH o con alguien de la organización en que confíen para compartir cualquier pregunta o inquietud con respecto a la Covid-19 o nuestras nuevas formas de trabajar. En este sentido se ha hecho hincapié en formaciones de seguridad y salud en teletrabajo y gestión de equipos en remoto.

Para inquietudes relacionadas con temas éticos, se ha realizado un recordatorio de que se pone a su disposición el *Cargill's Ethics Open Line* para reportarlas. Se puede acceder a la Línea Abierta de Ética por teléfono y está disponible las 24 horas del día, los 7 días de la semana. Permite realizar informes anónimos, proporciona herramientas para realizar un seguimiento del informe abierto y se contestan las preguntas que puedan existir durante el proceso.

Actualmente, las principales áreas de desarrollo que se identifican en Cargill S.L.U. en materia de RRHH y las medidas a adoptar para mitigarlos son los siguientes:

- Políticas de desconexión laboral en las que la compañía sigue trabajando activamente para introducir mejoras en las áreas de desconexión digital, flexibilidad y conciliación.
- Accesibilidad: Cargill colabora intensamente con la Fundación Adecco, entre otras, para promover políticas de accesibilidad.

## 4.1 Empleo

A continuación, se exponen en detalle estas políticas y la organización de personal de Cargill S.L.U. y sus sociedades independientes cuyo alcance es 682 empleados en España y 4.077 en Costa Rica.

Número total y distribución de empleado/as por sexo, edad y clasificación profesional; número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo son los siguientes:

Distribución por sexo		Mujeres	Hombres	Total
Fin de año fiscal	Indefinido	1.435	3.159	4.594
	Indefinido parcial	2	1	3
	Temporal	65	140	165
	Temporal parcial	5	17	22
	Total	1.500	3.259	4.759

<b>Distribución por edad</b>		<b>&lt;30</b>	<b>30-50</b>	<b>&gt;50</b>	<b>Total</b>
<b>Fin de año fiscal</b>	Indefinido	1.017	2.964	613	4.594
	Indefinido parcial	-	3	-	3
	Temporal	81	61	23	165
	Temporal parcial	4	1	17	22
	<b>Total</b>	<b>1.098</b>	<b>3.025</b>	<b>636</b>	<b>4.759</b>

<b>Distribución por categoría profesional</b>		<b>Comerciales</b>	<b>Managers</b>	<b>Ocupaciones elementales</b>	<b>Personal Administrativo</b>	<b>Supervisor</b>	<b>Total</b>
<b>Fin de año fiscal</b>	Indefinido	233	71	2.341	1.597	352	4.594
	Indefinido parcial	-	-	-	2	1	3
	Temporal	2	-	59	96	8	165
	Temporal parcial	1	-	15	3	3	22
	<b>Total</b>	<b>235</b>	<b>71</b>	<b>2.400</b>	<b>1.693</b>	<b>360</b>	<b>4.759</b>

A cierre de ejercicio fiscal mayo 2021, el Grupo tiene 58 empleados/as con discapacidad en su plantilla. En España, en colaboración con la Fundación Adecco, ofrece a sus empleados/as planes de apoyo a personas con discapacidad, como por ejemplo el Plan Aflora, para normalizar la discapacidad y orientar a empleados/as susceptibles de obtener el certificado de discapacidad.

En Costa Rica, en colaboración con Consejo Nacional de Personas con Discapacidad (CONAPDIS), así como con la Fundación "Yo puedo y Vos", emprendemos proyectos piloto para el país en temas de inclusión laboral enfocado en personas con discapacidad.

Organización del trabajo y Relaciones Sociales

En España el 100% de los trabajadores están cubiertos por convenio colectivo. Actualmente, la plantilla se rige por 3 Convenios colectivos, que cuentan habitualmente con una vigencia bianual:

- ✓ Convenio industria de fabricación de alimentos compuestos para animales 2018-2019
- ✓ Convenio NORTE 2019-2021
- ✓ Convenio SSE 2020-2022

Asimismo, se celebran, por un lado, Comisiones Informativas Trimestrales con los comités donde se cubre información de negocio y de plantilla; y por otro, Comisiones Específicas sobre las siguientes temáticas:

- ✓ Comité de Seguridad y Salud
- ✓ Comisión de valoración de puestos de trabajo.
- ✓ Comisión de vivienda y préstamo personal.
- ✓ Comisión de bolsa de estudios.
- ✓ Comisión de cantina/restaurantes. Comisión de cultura y deportes.
- ✓ Comisión de Organización del trabajo.
- ✓ Comisión de Lote de Navidad y Reyes.
- ✓ Comisión del Fondo Social.
- ✓ Comisión de carrera profesional.
- ✓ Comisión paritaria de aplicación y vigencia de convenio.
- ✓ Comisión de Ley de Igualdad.
- ✓ Comisión de ropa de trabajo.
- ✓ Comisión de jubilación parcial.
- ✓ Comisión de clasificación profesional

Además, se celebran mensualmente reuniones con los representantes de las Secciones Sindicales de todos los centros para tratar temas comunes.

Los Convenios Colectivos de Cargill S.L.U. recogen la Prevención de Riesgos Laborales, medidas de seguridad e higiene en el trabajo, formación e información en esta materia, la constitución de Comisiones Paritarias de Seguridad y Salud, medidas de vigilancia de la salud de los empleados y empleadas y recomendaciones: limitaciones de peso, tareas, protección de la maternidad, etc. Los procedimientos de información y consulta quedan recogidos también en cada Convenio Colectivo.

Dichos Convenios regulan también la organización del tiempo de trabajo (número de horas ordinarias, anuales y su distribución, los descansos, interrupciones, permisos, etc.) y, en su defecto, se procede con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

El personal de las plantas de producción trabaja a turnos y el personal administrativo tiene por regla general una jornada flexible, excepto en casos concretos y por necesidad del servicio (por ejemplo, en atención al cliente).

Además, en los Convenios se hace referencia a que el/la trabajadora tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo al que llegue con el empresario, siempre respetando lo previsto en dicha negociación.

En Cargill Costa Rica existe la figura de Asociación Solidarista, de libre afiliación, contando al final del año fiscal 2021 con un 83% de filiación de los trabajadores. También, se cuenta con foros informativos mensuales con reuniones generales en temas de interés para los empleados tales como: Café con la Gerencia, Town hall, Café con LT, Reunión semestral de alineamiento, Comisiones Informativas Trimestrales con los comités donde se cubre información de negocio en general. Adicionalmente, existen comisiones específicas sobre las siguientes temáticas: Comité de Seguridad y Salud, Comisión de valoración de puestos de trabajo, compartiendo información sobre cambios en la organización, proyectos de innovación del negocio, procesos de gestión de Recursos Humanos, Resultados del negocio, comités de compromiso, actividades Sociales, Bienestar, Protección al ambiente, Inclusión y Diversidad (Pride, Red de Apoyo). En Costa Rica Cargill siguiendo las disposiciones gubernamentales cumple con los compromisos y obligaciones derivados de los convenios y ratificaciones de la Organización Internacional del trabajo y de la ley orgánica y de la Ley de seguridad social costarricense sobre: Disposición sobre contratos laborales y Convenciones de Trabajo, Convenios sobre jornadas descansos y salarios, Protección de los trabajadores durante el ejercicio del trabajo, Organizaciones Sociales, Prohibición a discriminación, infracciones de ley de trabajo y sanciones, Jurisdicción especial del trabajo, Conciliación arbitraje. Las modalidades de trabajo en Cargill Costa Rica se basan en lo estipulado en el Capítulo primero, título tercero del Código de Trabajo el cual faculta al empleador y trabajador para hacer acuerdos mutuos para la atención de asuntos de interés.

En lo relativo al absentismos en Cargill S.L.U. y sus sociedades dependientes, considerando la suma de horas de todos los empleados/as y tomando en cuenta como motivos de absentismo la enfermedad común, accidente laboral, enfermedad común de jubilados/as parciales, accidente de trabajo de jubilados/as parciales y huelga notificada; el Grupo suma 287.947 horas de absentismo a cierre de año fiscal 2021. De los 36.563 computados en España 12.448 son debidas a bajas por motivos de la Covid-19. Las bajas por motivos de la Covid-19 incluyen los casos positivos, el confinamiento y el confinamiento por contacto estrecho con un positivo. No se dispone de este detalle para Costa Rica.

Con tal de asegurar el menor contacto, exposición y transmisión del virus entre nuestros empleados a la vez que asegurábamos nuestra producción y contribución a la cadena de suministro alimentario, se han realizado distintas adaptaciones y reorganizaciones de equipos y horarios según las necesidades de cada departamento. Así pues, en los casos que para el desarrollo de la producción ha sido inevitable acudir al centro de trabajo, se han dividido equipos de tal forma que cada grupo acudía presencialmente en días alternos. En otros equipos se han dividido los horarios en mañana y tarde para permitir una parte de la plantilla entrar alternamente en distintos horarios. También se ha adaptado individualmente el horario según necesidades del empleado o empleada.

## 4.2 Formación

A pesar de no tener una política formalizada en materia de formación de los/las empleados/as, la visión de Cargill es la de crear una cultura de aprendizaje continuo que nos ayude a adaptarnos a los cambios y retos de nuestros negocios contribuyendo con ello al desarrollo profesional de nuestros/as empleados/as.

Para ello, Cargill cuenta con las plataformas digitales NourishingU y My Learning desde las que todos los empleados pueden diseñar su itinerario de aprendizaje. En ellas se realizan cursos virtuales y formaciones acordes con la normativa, las políticas de la empresa y una gran diversidad de temáticas relacionadas con las diferentes familias de trabajos que engloba la compañía.

La apuesta de Cargill por la formación digital permite poner a disposición de todos/as una forma de aprendizaje en la que es el/la empleado/a el responsable de su desarrollo formativo, pudiendo elegir los cursos que mejor encajen con su momento profesional y los conocimientos y habilidades que se necesitan. Nos brinda además la oportunidad de adaptar la formación a nuestras necesidades horarias.

De esta forma cada empleado/a es el/la principal responsable de la elección de aquellos programas que le ayudarán en su desarrollo. El empleado además dispone de las reuniones periódicas con su supervisor y con las figuras de mentores que pueden asistirle en las decisiones de desarrollo. Cargill asegura la objetividad de criterios respecto al acceso a la formación de una forma flexible para adaptarse a las distintas necesidades de cada uno/a.

Además, para garantizar una completa formación a nuestros empleados y empleadas, Cargill facilita formaciones en escuelas especializadas.

El total de horas de formación de los/las empleados/as del Grupo es:

Categoría	Horas de formación
Comerciales	208
Managers	329
Ocupaciones elementales	33.635
Personal Administrativo	4.013
Supervisores de Producción e ingenieros	1.551
TOTAL	39.736

De las cuales en España se han bonificado 975 horas por FUNDAE (Fundación Estatal para la Formación en el Empleo).

## 4.3 Igualdad y diversidad

El propósito de Cargill es ser el líder mundial en nutrición de una manera segura, responsable y sostenible. La inclusión y la diversidad son facilitadores clave para lograr este propósito y nos ayudan a convertirnos en un socio de confianza en materia de agricultura, alimentación y nutrición. En Cargill, todos importan y todos cuentan.

Para impulsar nuestro propósito, el compromiso de Cargill es el de formar equipos multidisciplinares para obtener un alto rendimiento a la vez que se aumenta la diversidad en posiciones de dirección

Así, identificamos los siguientes beneficios comerciales que la inclusión y la diversidad nos brindan:

- Fortalece nuestro negocio.
- Nos permite ganar a través de nuestras diversas capacidades, equipos de alto rendimiento y liderazgo audaz.
- Posiciona a Cargill para dar forma al mundo futuro y resolver mejor las necesidades de nuestros clientes y las comunidades a las que servimos.

Para Cargill es importante una cultura inclusiva. Lo logramos gracias a nuestra cultura de inclusión y alto rendimiento, que nos posiciona para ganar constantemente a medida que enfocamos nuestros esfuerzos en tres palancas relacionadas con la inclusión y la diversidad:

1. Nuestra gente.

Esto requiere que antepongamos nuestra gente a todo lo demás. En Cargill, todos importan y todos cuentan. Esto se manifiesta en cómo pensamos, actuamos y nos comprometemos con los demás. Todos somos líderes en Cargill, y como líderes, debemos comportarnos de manera inclusiva para impulsar mayores niveles de compromiso y contribución.

Para conseguirlo, hacemos lo siguiente:

Atraer, desarrollar e involucrar a equipos globalmente diversos, aprovechando la variedad de perspectivas que cada individuo aporta para crear mejores resultados.

Desarrollamos a todos, incluso a nosotros mismos, para liberar todo nuestro potencial.

Nos apoyamos en nuestras áreas de incomodidad para convertirlas en zonas de confort.

2. Nuestro lugar de trabajo.

Triunfar en nuestro lugar de trabajo requiere que demostremos un liderazgo auténtico e inspirador. Debemos impulsar la confianza, el compromiso y la productividad en toda la organización. Los líderes auténticos e inspiradores que se comportan de manera inclusiva sirven como modelos a seguir para otros en sus equipos y con quienes interactúan. Colectivamente, esto crea una cultura donde todos pueden mejorar.

Para conseguirlo, hacemos lo siguiente:

Inspiramos a otros a comprender y comunicar su conexión con nuestro noble propósito.

Somos un modelo a seguir para generar confianza a través de la comprensión, la familiaridad y la apreciación de otras culturas.

Promovemos el diálogo para que las personas estén dispuestas a tener conversaciones sinceras y valientes sobre inclusión y diversidad.

3. Nuestros clientes y comunidades.

Triunfar en nuestro mercado requiere que diferenciamos los productos y servicios de Cargill de manera audaz para impulsar nuestro crecimiento y rendimiento. Para crecer en los mercados a los que servimos, debemos ser mejores que nadie en ofrecer lo que nuestros clientes necesitan para prosperar. Lograremos resultados cuando usemos nuestro conocimiento colectivo, aprovechando las variadas perspectivas, experiencias, talentos e ideas de todos.

Con este fin, nos enfocamos en:

Resolver problemas e impulsar la innovación a través de las aportaciones de nuestros equipos formados por talentos diversos.

Aplicamos una mirada inclusiva a todo lo que hacemos para que podamos actuar con decisión y valentía.

A nivel del mercado español, Cargill S.L.U. ha liderado una propuesta de diseño de un Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el ámbito laboral. A día de hoy se pueden acreditar las siguientes acciones:

Se ha efectuado un diagnóstico inicial de situación de la Compañía en materia de igualdad de oportunidades en línea con las directrices marcadas en el RD 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación; así como los registros salariales para realizar valoraciones de igualdad en línea al RD 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Se sigue trabajando con la Comisión paritaria de igualdad, que incluye empleados y empleadas de Cargill S.L.U. como representación de toda la población de la Compañía, para llevar a cabo el seguimiento del diagnóstico y para la elaboración del Plan de Igualdad de la empresa. La comisión paritaria de Planes de

Igualdad trabaja en reuniones regulares para realizar diagnósis cualitativas de desigualdades que pudieran existir en la empresa y de ser así, encontrar soluciones a implantar mediante equipos destinados en las plantas. Este Plan de igualdad seguirá las directrices marcadas por el nuevo Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

Se ha puesto a disposición de la representación legal de las personas trabajadoras el registro salarial, de acuerdo con las exigencias de las actualizaciones normativas al respecto.

También se ha constituido la mesa de negociación del plan de igualdad para dar cumplimiento a la mencionada normativa.

Cargill SLU también dispone desde 2018 de un protocolo de acoso sexual y discriminación por razón de sexo que está a disposición de todos los empleados en la plataforma MyHR.

En Costa Rica las acciones específicas se han centrado en la realización de encuestas trimestrales de compromiso a todos los trabajadores con el fin de tener un mayor análisis y gestión de las observaciones hechas a través de la encuesta, La encuesta se realiza digitalmente y a todos los trabajadores. Se desplegó una fuerte campaña para socializar y educar a los asociados sobre la importancia de llenar la encuesta para mejorar tanto como individuos, como equipos y como proceso. Adicionalmente Cargill Costa Rica participa en la encuesta externa Great Place to Work cada dos años, herramienta externa que nos permite compararnos con empresas de diferentes ramas, haciendo un comparativo con el mercado laboral con prácticas de gestión y cultura organizacional. Crear una cultura de alta confianza y alto rendimiento para todos los asociados es un viaje, y GPTW™ conoce la ruta que deben recorrer todos los tamaños de organizaciones. Utilizando nuestra plataforma SaaS, ofrecemos un enfoque exhaustivo, basado en datos y un sistema automatizado, diseñado para acelerar el cambio entre los líderes y en toda la organización. Practicamos lo que predicamos en el interior de GPTW™. Somos personas con mentalidad empresarial en una organización impulsada por la misión, y somos un GPTW™ para nosotros mismos. Esta encuesta nos ha permitido trabajar en oportunidades de mejora reflejada en los resultados de la encuesta en las dimensiones: Confianza, Credibilidad, Imparcialidad, Respeto, Colaborador: (Orgullo, Camaradería).

Desde la incorporación de un nuevo empleado/a en la compañía o bien la promoción de un empleado/a a otras posiciones, Cargill cuenta con un programa de selección transparente y visible a todos los empleados/as:

- Las ofertas de empleo se redactan de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro sexo. Nuestras ofertas se publican sin contenido, imagen o lenguaje sexista, evitando estereotipos.
- Toda la plantilla puede acceder a la visualización de las ofertas y pueden optar a través de la aplicación interna. El enlace directo se encuentra en el portal del empleado/a. Para aquellos empleados/as sin acceso a ordenador disponemos de tableros físicos dónde se cuelgan las ofertas de empleo disponibles y se da instrucciones de cómo aplicar.
- Los procedimientos de selección respetan el principio de igualdad de oportunidades: durante todo el proceso se garantiza la no discriminación por razón de raza, etnia, color de piel, religión, nacionalidad, sexo, género, identidad sexual, expresión de dicha identidad de género, edad, discapacidad, embarazo, estado civil, afiliación sindical o cualquier otra situación protegida por ley. Los reclutadores evalúan las aptitudes y experiencia de los candidatos sin considerar su origen, nacionalidad, religión, raza, sexo o edad y aplicando criterios de objetividad, mérito y capacidad.

A igualdad de condiciones e idoneidad, priorizamos la contratación del sexo menos representado en cada categoría profesional y modalidad contractual.

## 4.4 Seguridad y salud

El compromiso de Cargill como compañía es "Safety First", teniendo como medida clave enviar a todos sus empleados/as y contratistas a casa a salvo todos los días.

Por ello, Cargill promueve un compromiso inquebrantable con la seguridad para garantizar puestos de trabajo seguros y saludables, implementando y promoviendo una serie de programas específicos en todo

el mundo, de manera que se proteja el Medio Ambiente, la Salud y la Seguridad de sus empleados, contratistas, clientes, comunidades y de todas aquellas personas y entorno que, de alguna manera, puedan verse afectadas por sus actividades.

El Grupo se compromete a cumplir con todos los requerimientos legales aplicables, para prevenir cualquier daño a las personas, la Salud o el Medio Ambiente, y todo ello comprometiéndose en la mejora continua en sus sistemas de gestión de prevención de riesgos laborales y sus actuaciones.

Ahondando su responsabilidad en:

- ✓ Construir, mantener y operar las plantas y sus instalaciones con el fin de proteger el medio ambiente, los recursos humanos y físicos; proveer y requerir del uso de equipos y medidas de protección adecuados; y garantizar que todos los trabajos, por urgentes que sean, se deben realizar de forma segura;
- ✓ Cumplir con todos los requerimientos y límites impuestos por la legislación nacional e internacional vigentes que sean de aplicación, con los Requerimientos Corporativos de EHS, así como cualquier otro requerimiento acordado por la Compañía;
- ✓ Prestar especial atención en la prevención de todos los riesgos y accidentes que puedan afectar al Medio Ambiente, la Salud o la Seguridad de las personas e implementar completamente un sistema de identificación y evaluación de riesgos, así como medidas de control de proceso para todas sus actividades e identificación las posibles situaciones de emergencia y preparar las actuaciones a realizar en caso de producirse;
- ✓ Involucrar a los/las trabajadores/as en el proceso de evaluación de riesgos, en las investigaciones de accidentes, en el desarrollo y revisión de las políticas y objetivos de EHS y consultarles en caso de cualquier cambio que pudiera afectar a EHS;
- ✓ Establecer programas de mejora continua, definiendo objetivos y estableciendo planes de actuación para su consecución, incluyendo asignación de recursos, revisión y resultados;
- ✓ Mantener la planta, instalaciones, equipos y vehículos en buenas condiciones, con el fin de proveer a los/las empleados/as de un lugar de trabajo seguro y saludable, libre de peligros que puedan causar daños físicos serios;
- ✓ Formar y sensibilizar a todo el personal de su propia importancia en la Compañía mediante el uso de sistemas de intercambio de información internos con el fin de lograr la mejora continua en el desempeño del sistema de gestión de EHS;
- ✓ Contribuir, mediante una política de compras rigurosa y la colaboración con los proveedores, a la reducción de los impactos sobre la Seguridad, la Salud y el Medio Ambiente derivados de los bienes y servicios obtenidos de éstos;
- ✓ Establecer inspecciones periódicas para comprobar la efectividad del Sistema de Gestión de EHS y consecución de los objetivos marcados, así como la supervisión del desempeño general en EHS mediante las adecuadas actividades de inspección y control.

Los objetivos para el próximo ejercicio:

- Zero Daño: Con el fin de conseguir el objetivo de "Zero Daño" Cargill focaliza sus objetivo y metas en detectar y evitar situaciones de riesgo que pudieran derivar en un accidente grave o mortal (SIF).
- Por ello, este año ha establecido objetivos específicamente para identificar riesgos SIF e implementar acciones para evitarlos:

Indicador	Objetivo <sup>1</sup>	Descripción
RIFR	< 1,0	Ratio de frecuencia de incidentes reportables (Recordable injury frequency rate)
SIF Rate	< 0,09	Ratio de incidentes graves o fatales (Serious Injury and Fatality Rate)
SIF Observation Rate	≥10	Ratio de observaciones de condiciones o comportamientos que puedan derivar en un

		incidente grave o fatal (Serious Injury and Fatality Observation Rate)
--	--	--

Fórmulas cálculo indicadores:

RIFR:  $(N.º \text{ LTI} \times 200.000) / \text{Total horas trabajadas (incluyendo horas de contratistas)}$ .

(LTI, Lost Time Incident: Accidentes con baja)

SIF Rate:  $((N.º \text{ Accidentes SIF} + N.º \text{ accidentes con baja y potencialmente SIF}) \times 200.000) / \text{Total horas trabajadas (incluyendo horas de contratistas)}$ .

(SIF: Serious Injury and Fatality, accidente grave o fatal)

SIF Observation Rate:  $(N.º \text{ casi accidentes potencialmente SIF} + \text{observaciones de comportamientos inseguros potencialmente SIF} + \text{condiciones inseguras potencialmente SIF}) \times 200.000) / \text{Total horas trabajadas (incluyendo horas de contratistas)}$ .

La política de seguridad y salud promovida por Cargill a nivel mundial se implementa en el Grupo mediante su servicio de prevención propio, Servicio Nacional de Prevención, transponiendo y desarrollando todos los requisitos tanto legales como internos e implementado todas aquellas iniciativas que promuevan puestos de trabajo seguros como son por ejemplo las campañas de "See&Say&Stop", "SIF Prevention Maturity", "OH Power lines" o "HOP".

En el caso de la planta Martorell su sistema de gestión de prevención de riesgos laborales ha sido certificado por una entidad certificadora de acuerdo a la norma UNE-EN ISO 45001:2018.

Todos los puestos de trabajo están sujetos a las correspondientes evaluaciones de riesgos contemplando todos los aspectos de la prevención de riesgos laborales (seguridad en el trabajo, higiene industrial y ergonomía y psicología aplicada).

A partir de estas evaluaciones de riesgos se determina la vigilancia de la salud, ofreciéndose la revisión médica a todos los trabajadores tal y como establece la normativa legal vigente.

Por otra parte, anualmente se programa un plan de formación sobre prevención de riesgos laborales para cada planta focalizándose en los riesgos específicos de cada una de ellas.

<b>ÍNDICE DE FRECUENCIA<sup>1</sup> POR GÉNERO</b> (Junio 2020 – Mayo 2021)			
<b>Género</b>	<b>Nº accidentes con baja acumulados</b>	<b>Nº horas trabajadas</b>	<b>Índice de frecuencia<sup>1</sup></b>
HOMBRES	20	7.920.332	2,53
MUJERES	6	2.375.088	2,53

(1) Nº horas trabajadas: estimación calculada a partir de las horas de trabajo marcadas por convenio para todos los empleados a cierre de año fiscal.

(2) Índice de frecuencia:  $(\text{número de accidentes con baja excluyendo in itinere} / \text{número de horas efectivas trabajadas}) \times 10^6$

<b>ÍNDICE DE GRAVEDAD<sup>2</sup> POR GÉNERO</b> (Junio 2020 – Mayo 2021)			
<b>Género</b>	<b>Nº de días perdidos</b>	<b>Nº horas trabajadas</b>	<b>Índice de gravedad<sup>2</sup></b>
HOMBRES	459	7.920.332	0,06
MUJERES	229	2.375.088	0,10

(1) Nº horas trabajadas: estimación calculada a partir de las horas de trabajo marcadas por convenio para todos los empleados a cierre de año fiscal.

(2) Índice de gravedad:  $(\text{número de días perdidos por accidente con baja} / \text{número de horas efectivas trabajadas}) \times 10^3$

Durante este año fiscal no se ha identificado ninguna enfermedad profesional derivada de las actividades desarrolladas por el Grupo.

#### — COVID-19: Medidas preventivas y de protección

La pandemia de la Covid19 a nivel mundial ha hecho que como compañía se pusiera a disposición toda la operativa necesaria para continuar con nuestro compromiso de "Safety First" y al mismo tiempo mantener nuestros centros de trabajo operativos.

En el momento que se inició la propagación del virus, se estableció un Comité de Crisis a nivel de regional y a su vez, un Comité de Crisis por país y Comités de Crisis Locales para cada una de las plantas.

De esta manera, las directrices marco eran proporcionadas por el Comité regional con el fin de estandarizar medidas y tanto el Comité de Crisis de país como los Locales, adaptaban considerando a su vez los posibles requisitos de las Autoridades Sanitarias del país o comunidad autónoma.

Estos Comités de Crisis elaboraron los planes de contingencia necesarios para evaluar los posibles escenarios durante la pandemia, como por ejemplo organizativos (personal afectado por la Covid-19) o técnicos (salas / equipos fuera de uso por posible desinfección del área), así como los planes de reincorporación a la nueva normalidad.

Por otro lado, durante este ejercicio se ha trabajado en las medidas preventivas, de protección y a su vez las medidas de actuación en caso de un posible caso de la Covid-19, siendo las principales:

- Identificación de personal sensible frente a la Covid-19.
- Mantener distancia social de mínimo 2 metros: ej. limitación aforos zonas comunes, instalación mamparas, señalización distancias.
- Disposición de gel hidroalcohólico para manos y solución desinfectante para superficies
- Disposición de mascarillas quirúrgicas / FFP2
- Control de temperatura en el acceso a los centros de trabajo
- Restricción de viajes
- Limitación atención visitas
- Comunicación a contratistas / transportistas / visitas
- Protocolo actuación en caso posible caso de la Covid-19
- Evaluación riesgos trabajo a distancia
- Formación e información sobre la Covid-19
- Aumento frecuencia limpieza superficies

## 5 Derechos humanos

Cargill está comprometido de forma incondicional con la protección de los derechos humanos, el trato a las personas con dignidad y respeto, tanto en su lugar de trabajo como en las comunidades donde hacemos negocios, operando de manera responsable en los mercados agrícolas, alimentarios, industriales y financieros que servimos.

Es esencial que todas las partes en la cadena de suministro (industria, gobierno y organizaciones no gubernamentales) trabajen juntas para mejorar los medios de vida rurales, aumentar los ingresos y garantizar condiciones de trabajo justas para todos.

Nuestro compromiso:

Cargill se compromete a tratar a las personas con dignidad y respeto en el lugar de trabajo, en nuestras cadenas de suministro y en las comunidades donde hacemos negocios.

Aspiramos a lograr la paridad de género en 2030 como miembro de la coalición Paradigm for Parity®

El compromiso de Cargill con los Derechos Humanos refleja en gran medida los avances mundiales en dicha materia. En 2019 se publicó el último compromiso con los derechos humanos a nivel global.

Cargill en su firme compromiso con los Derechos Humanos, se guía por los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de la ONU y los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Estos marcos nos instan a participar en la debida diligencia y tomar medidas para remediar los problemas que se identifiquen en nuestros lugares de trabajo, cadenas de suministro y comunidades en las que estamos establecidos. Este compromiso también incluye:

- ✓ Adopción del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y apoyo a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.
- ✓ Discriminación, el acoso, la paridad de género y la trata de personas, y el trabajo forzado e infantil.
- ✓ Código de conducta para proveedores de Cargill. Extendiendo estos principios a la cadena de suministro

En cuanto a políticas laborales y de derechos humanos está publicado a nivel global: Code of Conduct, Supplier Code of Conduct, y Global Anti-Discrimination Policy.

Las políticas relativas a la conciliación se adaptan a los distintos países y están al alcance de todos los empleados en la aplicación de MyHR.

El Grupo no ha recibido ninguna denuncia relativa al posible incumplimiento de las políticas de Derechos Humanos en el presente ejercicio.

## 6 **Corrupción y soborno**

Cargill es una compañía global comprometida con el cumplimiento de todas las leyes y normas allí donde opera, de acuerdo con el primer Principio Guía de su Código de Conducta.

Además, está sometido a la normativa y los estándares de cumplimiento normativo aplicables en Estados Unidos. Estos estándares se inspiran en la "Foreign Corrupt Practices Act" (FCPA), la "Sarbanes-Oxley Act" (SOX), de la que surge el marco de control interno diseñado por el "Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission" (COSO), y las "Federal Sentencing Guidelines". Estas regulaciones están encaminadas a la prevención y detección del soborno (bribery) y al establecimiento de controles internos que garanticen la transparencia financiera, con un sistema de responsabilidad directa para los directivos en caso de incumplimiento.

El programa de cumplimiento antisoborno de Cargill está diseñado para gestionar el riesgo de que los/las empleados/as de Cargill faciliten dinero u otros beneficios a funcionarios gubernamentales o particulares a cambio de un beneficio inadecuado para Cargill. El programa también aborda los sobornos: el riesgo de que los/las empleados/as de Cargill reciban dinero u otros beneficios de terceros a cambio de beneficios para dichos terceros.

Basado en nuestros Principios Guía, el Código de Conducta de Cargill describe los estándares éticos y de cumplimiento para llevar a cabo negocios en todo el mundo y sirve como guía para abordar problemas de ética y cumplimiento. El Código se aplica a todos los/las empleados/as de Cargill y sus compañías afiliadas en todo el mundo. También se aplica los miembros de la Junta Directiva de Cargill cuando actúan en nombre de Cargill.

El Código resume las políticas de cumplimiento clave, destaca los problemas que pueden tener consecuencias legales y éticas significativas si se manejan de manera incorrecta y brinda orientación a los empleados.

Cada año, Cargill despliega formación en remoto del Código de Conducta para sus empleados/as. Como parte de esta formación, los/las empleados/as certifican su cumplimiento con el Código de Conducta. Los resultados de estas formaciones quedan registrados en el Sistema de gestión de aprendizaje Nourishing U. El Currículo de cumplimiento obligatorio global ("GMCC") se creó en 2017 bajo la dirección del Comité de Auditoría para agregar más rigor a la entrega y documentación de la capacitación de cumplimiento obligatorio en Cargill.

Los cursos que se incluyen como parte del plan de estudios completan un proceso de investigación con socios de cumplimiento para garantizar que el contenido sea oportuno, relevante y dirigido a su público objetivo.

Además de nuestro Código de Conducta y Política de Antisoborno y Corrupción, Cargill tiene una Política de Control de pagos para prevenir el blanqueo, una Política de Regalos y Entretenimiento y una Política de Contribuciones Caritativas, entre otras.

Todos los/las empleados/as tienen acceso a dichas políticas que se pueden encontrar en el Policy Center: <https://cargill.gan-compliance.com/login>

España tiene en marcha el Compliance Project, un proyecto destinado a asegurar que las medidas de prevención de delitos implantadas por Cargill tienen también en cuenta todos los ilícitos penales previstos en la normativa española.

En 2015 se aprobó la Política de prevención de delitos específica para España de acuerdo con la normativa vigente.

España dispone de un Comité Regional denominado "Spain Ethics & Compliance Committee" (SECC), creado mediante acuerdo del Consejo de Administración de CARGILL, S.L.U. de 13 de mayo de 2016 y compuesto por:

- El responsable Financiero (presidente)
- El responsable Departamento Jurídico (secretario)
- El Country Representative
- El Líder de un negocio o función (con rotación anual)

El SECC se reúne con la periodicidad necesaria.

Todos los/las empleados/as son responsables de informar de las violaciones del Código que experimenten o de las que tengan conocimiento, lo cual incluye el reporte de posibles acciones delictivas. Los/las empleados/as que no cumplan con lo establecido en el Código, incluidos aquellos que no informen de las violaciones de este, pueden estar sujetos a medidas disciplinarias que pueden incluir, entre otras, el cese laboral. Para ello, Cargill tiene una "línea abierta" ética ("Ethics Open Line") que aquellos/as empleados/as que tengan conocimiento de alguna violación del Código tengan la oportunidad de denunciarla de forma confidencial o anónima, ya sea por teléfono, por escrito o mediante correo electrónico.

La Línea Abierta está gestionada por la empresa externa EthicsPoint, con la que Cargill tiene suscrito un contrato, la cual garantiza la objetividad de las investigaciones y la confidencialidad de la información.

Para garantizar la inexistencia de represalias, Cargill tiene establecida la Política global "Antiretaliation Policy", que garantiza que no existan actos de represalia (ej.: separación, degradación, suspensión, pérdida de beneficios, amenazas, acoso, discriminación, etc.) contra quienes, de buena fe, interpongan una denuncia, proporcionen información o participen en una investigación. Cualquier empleado/a de Cargill que realice represalias estará sujeto a la acción correctiva apropiada, incluyendo la posibilidad de despido.

Para la difusión interna del modelo existe una página web en la intranet corporativa Cargill Connects accesible para todos los empleados denominada "Ethics & Compliance".

Finalmente, se informa que durante el ejercicio el Grupo ha contribuido en cuotas de Asociaciones el importe de 133 miles de euros.

## 7 Sociedad

El Grupo está comprometido con el desarrollo sostenible. El Grupo gestiona alrededor de 3 millones de toneladas de materias primas, cereales, principalmente en España y cárnicas en Costa Rica. Cereales como trigo y maíz y semillas oleaginosas como el girasol y la soja, de los cuales alrededor del 50% se transforman en nuestras propias fábricas en productos como almidones, glucosas y fructosas, aceites crudos, refinados y embotellados para la industria alimentaria, harinas proteicas y premixes para la alimentación animal. El resto se comercializa directamente a otros fabricantes del sector de la alimentación animal o las harinas panificables, entre otras. También se gestiona 10.424 toneladas de materia prima cárnica que se compra mayoritariamente a proveedores locales y un bajo porcentaje se importa de Estados Unidos.

Además de dar empleo directo a unas 4.759 personas en España y Costa Rica, nuestra actividad genera un gran movimiento logístico tanto en flete marítimo (más de 100 barcos al año en importación/ exportación) como terrestre (más de 100,000 camiones anuales). Por otra parte, nuestras fábricas contribuyen de manera determinante a sustentar la competitividad de sectores claves para la economía local como por ejemplo el

de la alimentación animal e industria cárnica, en el que el Grupo es uno de los principales productores y exportadores europeos y centroamericanos, siendo reconocida por su calidad y competitividad.

Cargill contribuye al desarrollo del sector agrícola ayudando a aumentar la productividad y acceso a mercados y promocionando prácticas agrícolas para un desarrollo sostenible.

El sector agrícola está adoptando avances tecnológicos a gran velocidad resultando en mejores rendimientos, mayor protección de las condiciones del suelo y mejora de la rentabilidad. Por ejemplo, la sofisticación en el uso de herramientas para la mejora de la eficiencia en siembra, aumento de la precisión en el uso de fertilizantes y la reducción de residuos e impacto medioambiental.

La relación del Grupo con la comunidad agrícola española está mayoritariamente enfocada a la promoción del cultivo del girasol, intercambiando conocimientos de manera constante desde el desarrollo de variedades, recomendaciones de siembra para la mejora de rendimientos y buenas prácticas tanto en cosecha como en la cadena de suministro hasta nuestras fábricas.

Todos estos aspectos son esenciales para que los agricultores puedan contribuir a un futuro más sostenible desde el punto de vista medioambiental y de seguridad alimentaria.

Cargill invierte en el desarrollo sostenible a través de la financiación de proyectos, donaciones, voluntariado de sus empleados y colaboraciones con entidades locales.

En Costa Rica contamos con un programa de granjeros Integrados que incluyen 41 granjas indirectas, a las cuales se brinda información técnica sobre la gestión de las granjas, alimentos, gestión de residuos y buenas prácticas que se aplican a las granjas directas de Cargill.

Las donaciones de Cargill en el año fiscal 2021 ascendieron a \$110.5 millones repartidos en 56 países. El Grupo contribuyó con la cantidad de 215 miles de euros en el año fiscal 2021 destinados a más de 40 entidades sin ánimo de lucro. Nuestros negocios y grupos de empleados/as colaboran con estas entidades en las comunidades donde estamos presentes.

A través de más de 350 "Cargill Cares Councils" en el mundo, nuestros empleados/as ayudan a canalizar las donaciones corporativas y aportan su tiempo y talento a actividades de voluntariado con impacto local. Existen 3 Comités de voluntarios formados por un grupo dinámico de 80 personas que organizan y promocionan actividades ofrecidas a todos los/las empleados/as, con énfasis en proyectos de acceso a la educación, mejora de la nutrición y calidad alimentaria, mejora del medio ambiente e integración laboral de personas con discapacidad.

## 7.1 Proveedores

Hacemos extensivo nuestro compromiso a los proveedores en el área de "Procurement" (cualquier material o servicio exceptuando la materia prima agrícola base), Cargill incluye una evaluación periódica de los proveedores sobre aspectos financieros, operacionales y de cumplimiento en cuestiones sociales, de género y medioambientales. Se incluyen también recomendaciones sobre cómo garantizar igualdad de oportunidades a nuestros proveedores certificados aspirando a la diversidad de género en los procesos.

Cargill ha formalizado un Código de Conducta para Proveedores basado en 7 Principios Guía, de entre los que se incluye el compromiso de los proveedores con el "Trato a las personas con dignidad y respeto", enfatizando puntos como condiciones de trabajo seguras, la promoción de un ambiente de trabajo inclusivo y sin ningún tipo de discriminación ni acoso. Otro de los principios guía es "Ser un ciudadano responsable", marcando las expectativas sobre estándares estrictos de seguridad de los productos para personas y animales, el compromiso en reducir el impacto ambiental (reducción de residuos, reducción de gases de efecto invernadero, etc.), el uso de recursos de manera eficiente, y el uso responsable del agua incluyendo la prevención de contaminaciones derivadas.

La aceptación del Código de Conducta por parte de los suministradores es un requisito para poder participar en el sistema de presentación de ofertas online, y su firma es obligada a la aceptación de los contratos.

En cuanto a proveedores de materias primera el principal suministrador es Cargill y por lo que no procede evaluación específica en el Grupo.

Cargill actúa en la creencia de que hacer lo correcto establece las bases para el éxito a largo plazo. Esta cultura se basa en los Principios Guía de Cargill, que sirven de base para nuestros estándares éticos y de cumplimiento para realizar negocios en todo el mundo. Creemos que las cadenas de suministro que respaldan los sistemas mundiales de alimentos para humanos y animales deben ser seguras, de alta calidad y cumplir con las regulaciones.

Cargill está involucrada en numerosas cadenas de suministro de alimentos alrededor del mundo, desde el campo hasta la mesa, y estamos comprometidos a proporcionar productos y servicios saludables y nutritivos. Cada negocio, empleado, proveedor y fabricante externo de Cargill tiene la responsabilidad de garantizar la

producción de productos inocuos y el cumplimiento de las leyes aplicables, regulaciones y los requisitos de Cargill.

## 7.2 Salud y seguridad de los consumidores

La Dirección de Cargill S.L.U. adquiere el compromiso de desarrollar e implantar sistemas de gestión de la calidad y seguridad alimentaria en los diferentes negocios, garantizando la mejora continua de su eficacia y para ello:

- Garantiza que la organización es conocedora de la importancia de satisfacer los requisitos de los clientes, así como los legales y reglamentarios
- Establece una Política que permita alcanzar los objetivos predeterminados
- Lleva a cabo revisiones por la Dirección que el sistema de gestión de la calidad y seguridad alimentaria demande.
- Asegura la disponibilidad de los recursos necesarios.

La Dirección ha establecido la organización del Grupo de tal manera que quedan definidas y son comunicadas las interrelaciones y responsabilidades de todo el personal de la plantilla cuya actividad afecte a la Calidad y Seguridad Alimentaria.

El Grupo ha implantado en los distintos negocios un Sistema de Gestión de la Calidad y Seguridad Alimentaria acorde con los requisitos de las normas internacionales de Calidad, seguridad alimentaria humana y animal, Buenas Prácticas de Fabricación Farmacéuticas y Buenas Prácticas de Distribución, avaladas por las siguientes entidades/certificaciones:

- Planta Barcelona: Certificado EFISC-GTP y Kosher
- Planta Reus: Certificado EFSIC-GTP, Kosher, Halal, FSSC22000, SQMS (protocolo de calidad y seguridad alimentaria específico para nuestro cliente Mc Donalds), YUM (protocolo de calidad y seguridad alimentaria específico para nuestro cliente KFC).
- Oficina Sant Cugat: Certificado GTP
- Planta Martorell: Certificado EFSIC, Kosher, Halal, FSSC22000, ISO9001, Certificado GMP dextrosa como principios activos farmacéuticos, Certificado FDA dextrosa para principios activos (DUMS FEI) y Certificado non-GMO.
- Planta Mequinenza: FSSC22000, GMP+, Certificado Agricultura Ecológica
- Planta San Rafael: FSSC22000
- Planta Kimby: FSSC22000
- Planta Cinta Azul: FSSC22000

Para responder a la situación de la Covid-19 y asegurar el seguimiento del Sistema de Gestión de Calidad y Seguridad Alimentaria, se han establecido planes de contingencia para prevenir una detención de la actividad analítica en los laboratorios por falta de personal.

El Grupo asegura que cumplimos completamente con nuestra Política Corporativa de Seguridad Alimentaria descrita a continuación y suscrita por todos los negocios en España:

- Cargill se compromete a proporcionar productos y servicios Seguros y de Calidad tanto para consumo humano como animal.
- Utilizaremos únicamente los sistemas de procesado, aprovisionamiento, cadena de suministro, transporte, almacenamiento, producción, fabricación, servicios de distribución y proveedores que garanticen la Seguridad Alimentaria, la Calidad y el cumplimiento del marco normativo vigente de nuestros productos.
- Comunicaremos asuntos relevantes de Seguridad Alimentaria del producto que hemos acordado mutuamente con nuestros clientes.
- Todas las empresas de Cargill, Funciones y empleados/as tienen la responsabilidad de garantizar producto de Calidad y Seguridad Alimentaria que cumpla con la legislación vigente.

- La gerencia de Cargill proporcionará los recursos y el apoyo necesarios para que nuestros empleados puedan cumplir con esta responsabilidad y mejorar continuamente nuestro programas y procesos.

Somos un negocio Business to Business por lo que no procede incluir información alguna respecto a reclamaciones de consumidores.

### **7.3 Información fiscal**

Referente a la información fiscal, en España (Cargill S.L.U) se presenta un resultado negativo antes de impuestos de 24.855 miles de euros, siendo el pago por impuesto en el ejercicio de 8.571 miles de euros. En el caso de Costa Rica, también se presenta un resultado negativo antes de impuestos de 27.085 miles de euros, por lo que no se estima un impuesto de Sociedades a pagar correspondiente al ejercicio. Durante el ejercicio Cargill S.L.U. ha registrado subvenciones por 1.263 miles de euros que corresponden en su totalidad a derechos de emisión de CO2. En el caso de Costa Rica, no ha registrado subvenciones.

## 8 ANEXO I. Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre

Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Página	Criterio de reporting: GRI seleccionados (Última versión si no se indica lo contrario)
<b>INFORMACIÓN GENERAL</b>			
Una breve descripción del modelo de negocio que incluye su entorno empresarial, su organización y estructura	Material	3 - 5	GRI 102-2 GRI 102-7
Mercados en los que opera	Material	3 – 5	GRI 102-3 GRI 102-4 GRI 102-6
Objetivos y estrategias de la organización	Material	3- 5	GRI 102-14
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	Material	3- 5	GRI 102-14 GRI 102-15
Marco de reporting utilizado	Material	3	GRI 102-54
Principio de materialidad	Material	3, 28-33	GRI 102-46 GRI 102-47
<b>CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES</b>			
<b>Enfoque de gestión:</b> descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	Material	5- 7	GRI 102-15 GRI 103-2
<b>Información general detallada</b>			
Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad	Material	5 -7	GRI 102-15
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	Material	5	GRI 103-2
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	Material	8	GRI 103-2
Aplicación del principio de precaución	Material	6	GRI 102-11
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	Material	8	GRI 103-2
<b>Contaminación</b>			
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	Material	11 -12	GRI 103-2 GRI 305-7 En lo que respecta a emisiones significativas al aire
<b>Economía circular y prevención y gestión de residuos</b>			
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	Material	8 – 9, 12	GRI 103-2 GRI 306-3

Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Página	Criterio de reporting: GRI seleccionados (Última versión si no se indica lo contrario)
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	Material	9	GRI 103-2
<b>Uso sostenible de los recursos</b>			
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	Material	10, 11	GRI 303-5 en lo que respecta consumo total de agua de todas las zonas El 303-3 en lo que respecta al origen del agua consumida
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	Material	8	GRI 103-2 GRI 301-1 en lo que respecta al peso total por material
Consumo, directo e indirecto, de energía	Material	8 - 10	GRI 302-1 referente al consumo total de combustibles y electricidad procedente de fuentes no renovables y renovables.
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	Material	9	GRI 103-2
Uso de energías renovables	Material	10	GRI 302-1
<b>Cambio climático</b>			
Emisiones de gases de efecto invernadero generadas como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	Material	11	GRI 305-1 GRI 305-2
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	Material	10 -11	GRI 103-2
Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin	Material	7	GRI 103-2
<b>Protección de la biodiversidad</b>			
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	Material	12 - 13	GRI 103-2
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	Material	12	GRI 103-2
<b>CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL</b>			
<b>Enfoque de gestión:</b> descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	Material	13 -14	GRI 102-15 GRI 103-2

Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Página	Criterio de reporting: GRI seleccionados (Última versión si no se indica lo contrario)
<b>Empleo</b>			
Número total y distribución de empleados por país, sexo, edad y clasificación profesional	Material	14	GRI 405-1 b
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo y promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	Material	14	GRI 102-8 a) c)
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	No reportado		
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	No reportado		
Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	No reportado		
Remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	No reportado		
Implantación de políticas de desconexión laboral	Material	14	GRI 103-2
Número de empleados con discapacidad	Material	15	GRI 405-1 b
<b>Organización del trabajo</b>			
Organización del tiempo de trabajo	Material	16	GRI 103-2
Número de horas de absentismo	Material	16	GRI 103-2
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	Material	16	GRI 103-2
<b>Salud y seguridad</b>			
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	Material	19 -21	GRI 103-2 GRI 403-7
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo	Material	21 - 22	GRI 403-9 en lo que respecta a número y tasa de accidentes GRI 403-10 a)
<b>Relaciones sociales</b>			
Organización del diálogo social incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	Material	15 -16, 19	GRI 103-2
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	Material	15 - 16	GRI 102-41
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	Material	15- 16	GRI 103-2 GRI 403-4
<b>Formación</b>			

<b>Información solicitada por la Ley 11/2018</b>	<b>Materialidad</b>	<b>Página</b>	<b>Criterio de reporting: GRI seleccionados (Última versión si no se indica lo contrario)</b>
Políticas implementadas en el campo de la formación	Material	17	GRI 103-2 GRI 404-2 a)
Cantidad total de horas de formación por categoría profesional	Material	17	GRI 404-1 por lo que respecta al total de horas de formación por categoría profesional
<b>Accesibilidad universal</b>			
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Material	13 – 14	GRI 103-2
<b>Igualdad</b>			
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	Material	17 - 18	GRI 103-2
Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	Material	18 - 19	GRI 103-2
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	Material	19	GRI 103-2
<b>RESPECTO DE LOS DERECHOS HUMANOS</b>			
<b>Enfoque de gestión:</b> descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	Material	22	GRI 102-15 GRI 103-2
<b>Aplicación de procedimientos de diligencia debida</b>			
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos y prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	Material	22 -23	GRI 102-16 GRI 102-17
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	Material	23	GRI 103-2 GRI 406-1
Medidas implementadas para la promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil	Material	23	GRI 103-2
<b>LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO</b>			
<b>Enfoque de gestión:</b> descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	Material	23 - 24	GRI 102-15 GRI 103-2
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	Material	23	GRI 103-2 GRI 102-16 GRI 102-17

<b>Información solicitada por la Ley 11/2018</b>	<b>Materialidad</b>	<b>Página</b>	<b>Criterio de reporting: GRI seleccionados (Última versión si no se indica lo contrario)</b>
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	Material	24	GRI 103-2 GRI 102-16 GRI 102-17
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	Material	25	GRI 102-13
<b>INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD</b>			
<b>Enfoque de gestión:</b> descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	Material	24	GRI 103-2
<b>Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible</b>			
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	Material	23 -24	GRI 103-2
El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	Material	24- 25	GRI 103-2
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	Material	25	GRI 102-43
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	Material	24	GRI 103-2
<b>Subcontratación y proveedores</b>			
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	Material	25	GRI 103-2
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	Material	25 -26	GRI 102-9 GRI 103-2
Sistemas de supervisión y auditorias y resultados de las mismas	Material	25	GRI 102-9
<b>Consumidores</b>			
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	Material	26 - 27	GRI 103-2
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	No material	27	No material por tratarse de un negocio B2B
<b>Información fiscal</b>			
Los beneficios obtenidos país por país	Material	27	GRI 103-2

Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Página	Criterio de reporting: GRI seleccionados (Última versión si no se indica lo contrario)
Los impuestos sobre beneficios pagados	Material	27	GRI 103-2
Las subvenciones públicas recibidas	Material	27	GRI 201-4 a)