



Helping the world *thrive*

Estado de Información No Financiera mayo 2022

# 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>6</b>
3.1	MATERIAS PRIMAS Y GESTIÓN DE RESIDUOS	9
3.2	CONSUMO ENERGÉTICO	10
3.3	CONSUMO DE AGUA	10
3.4	EMISIONES Y OTROS ASPECTOS DE CONTAMINACIÓN	11
3.5	BIODIVERSIDAD	12
<b>4</b>	<b>GESTIÓN SOCIAL Y DE PERSONAL</b>	<b>12</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	20
<b>5</b>	<b>DERECHOS HUMANOS</b>	<b>23</b>
<b>6</b>	<b>CORRUPCIÓN Y SOBORNO</b>	<b>24</b>
<b>7</b>	<b>SOCIEDAD</b>	<b>25</b>
7.1	PROVEEDORES	26
7.2	SALUD Y SEGURIDAD DE LOS CONSUMIDORES	27
7.3	INFORMACIÓN FISCAL	28
<b>8</b>	<b>ANEXO I. ÍNDICE DE LOS CONTENIDOS REQUERIDOS POR LA LEY 11/2018, DE 28 DE DICIEMBRE</b>	<b>29</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 2022 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).

Cargill ha analizado la materialidad de los requerimientos de la Ley 11/2018 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", anexo que recoge los temas citados por la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad que han sido identificados como materiales.

El alcance de la información reportada engloba el periodo junio 2021 a mayo 2022.

Con respecto al alcance organizacional, las sociedades incluidas en las cuentas anuales consolidadas son Cargill, S.L.U. (España), Cargill Business Service (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. 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 157 años de experiencia.

Fundamos nuestra empresa con la creencia de que " Nuestra palabra es nuestro compromiso". Éste es el estándar 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 2.140 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 por 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 leader de referencia del mercado de alimentación animal y humana a través de una oferta diferenciada de productos y servicios.

El conflicto en Ucrania está teniendo un impacto negativo en nuestros costes variables, que en algunos casos se han multiplicado por cuatro. Por tanto, a pesar de una mejora de márgenes por la subida de precios, el margen de contribución es menor, en algunos casos, al que teníamos antes de la guerra. Además, las restricciones a cereales provenientes de Ucrania, ha abierto la puerta a nuevos flujos de cereales provenientes de Brasil, Argentina y Estados Unidos. Éstos orígenes conllevan riesgos derivados en dos aspectos : usos de pesticidas no autorizados en EU, o cuyos límites máximos autorizados sean superados ampliamente y la importación de eventos genéticamente modificados aun no autorizados en la unión Europea, lo que podría provocar el rechazo de la mercancía, y la consiguiente obligación de enviarla a otros países con una legislación más laxa o la destrucción de la mercancía y el alto coste de estas operaciones, que contribuirían muy negativamente a la cuenta de resultados.

Por otra parte, la nueva política en el uso de Biodiesel para la aviación en Estados Unidos está provocando una mayor demanda de aceite de soja en USA y la construcción de mayor capacidad de molturación. Ello supone una menor disponibilidad de habas de soja de este origen para ser molturadas en Europa, así como la llegada de más harina americana a Europa con un efecto negativo en los márgenes de molturación en Europa.

Hay que añadir que el borrador actualmente en discusión en el parlamento europeo para la importación de habas o harina de soja de zonas de riesgo de deforestación podría poner límites a los flujos de habas o harinas de estos orígenes (Brasil fundamentalmente) y su impacto en los márgenes de molturación negativo de soja en Europa.

Por ultimo y específico de España, el conflicto con Argelia ha suprimido las exportaciones de aceite de soja desde España, que representaban un total del 60-70 % de aceite de soja producido en España. El impacto directo de esto es que siembra dudas sobre la capacidad de seguir operando nuestras plantas a plena capacidad a corto y medio plazo, además si una vez resuelto el conflicto, España podría recuperar la demanda argelina, puesto que actualmente se está suministrando desde otros orígenes dentro de Europa, como Italia y Portugal.

**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.

En este ejercicio hemos sufrido el impacto del dramático incremento de precios de la mayoría de las materias primas y grandes dificultades logísticas como resultado del conflicto en Ucrania. También los costes de energía se han incrementado brutalmente. Estos factores están oprimiendo también las operaciones de nuestros clientes, que han sentido mucha presión sobre sus márgenes operativos a pesar de la subida generalizada de los precios de los productos finales (carne, huevos, leche, etc.).

Otro impacto significativo en nuestro negocio este año fue el rápido desarrollo de una cepa del virus PRRS (síndrome reproductivo y respiratorio porcino) en la cabaña porcina en España, que está ocasionando una pérdida de efectivos de entre el 15 y el 20%. También la aparición de varios focos de gripe aviar con el consecuente sacrificio de varios miles de aves.

**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 y de almidones modificados no fabricados en España.

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.

En este ejercicio se ha experimentado un fuerte incremento en los costes de materia prima y de la energía que combinado con una fuerte demanda por parte de los consumidores ha provocado un alza de precios jamás visto anteriormente además de una escasez de suministro importante. Se estima que esta situación podría corregirse a finales de verano ya que los indicadores económicos prevén una disminución en la demanda

### 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 del Grupo, 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 con 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.º 1221/2009 y cuya renovación se realiza periódicamente.

Durante este ejercicio la planta de Martorell ha obtenido la certificación de su sistema de gestión para la eficiencia energética de acuerdo con la Norma UNE-EN-ISO 5001:2018 y las plantas de Barcelona y Reus han empezado su implantación.

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:



### People

- Human Rights & Inclusion
- Food & Nutrition Security
- Farmer Prosperity
- Enriching Communities



### Planet

- Land Use
- Climate Change
- Water Resources
- Food Waste



### Product

- Animal Nutrition & Protein
- Food Ingredients
- Agricultural Supply Chains – Origination and Processing
- Industrial & Financial Services

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:

- 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 de Cargill S.L.U. 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".

### 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.

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).

CONSUMO MATERIAS PRIMAS		
Materia Prima	Cantidad	Unid.
Habas de Soja	760.232	Tn
Maíz	367.988	Tn
Semilla de Girasol	230.884	Tn

La diferencia de consumo respecto al año anterior corresponde a la ejecución una parada de mantenimiento de la planta de Reus que impactó 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.

GENERACIÓN RESIDUOS		
Cantidad residuos peligrosos (Tn)	Cantidad residuos NO peligrosos (Tn)	% Valorización
54,52	8.753,67	91%

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.

En la planta de Martorell se ha iniciado el reciclaje de todos los envases plásticos utilizados en el laboratorio.

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.

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 con el objetivo 2025 (ej. "Desolventización y tostado de Harina" e instalación de 10 cargadores para coches eléctricos en Barcelona, sustitución del evaporador Tacho, instalación de un economizador y sustitución del atemperador MSP 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.

CONSUMO ENERGÉTICO		
Gas Natural (Nm3)	Diésel (Tn)	Otros combustibles
		Gasolina, GLP, Queroseno, Carbón, Propano, etc.
58.018.465,75	14,96	0

CONSUMO ELÉCTRICO	
Consumo de fuentes no renovables (MWh)	Consumo de fuentes renovables
124.654	180,76

## 3.3 Consumo de agua

A parte del suministro habitual de agua de red, en el caso de las plantas de Martorell y Reus 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.

Para ello, se realizan los controles y declaraciones pertinentes definidos por la Administración competente.

CONSUMO DE AGUA		
Agua Subterránea (m3)	Agua de red (m3)	Otras fuentes (m3)
1.843.717	370.807	0

### 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 ha finalizado este ejercicio.

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).

EMISIONES DE GEI			
Alcance 1			Alcance 2
Gas Natural (Tn CO <sub>2</sub> eq)	Diésel (Tn CO <sub>2</sub> eq)	Otros combustibles	Electricidad (Tn CO <sub>2</sub> eq)
		Gasolina, GLP, Queroseno, Carbón, Propano, etc. (Tn CO <sub>2</sub> eq)	
124.159,52	50,60	0,00	16.655,94

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 atmosfera 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).

Por otra parte, se han reducido las emisiones de compuestos orgánicos volátiles (COV) debido a una mejora en los equipos de desolventizado-tostado de harina (DT), mejorando la eficiencia del proceso y reduciendo el consumo de hexano, y consecuentemente las emisiones de COVs.

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</b>			
<b>NOx (Tn)</b>	<b>COV (Tn)</b>	<b>Partículas (Tn)</b>	<b>CO (Tn)</b>
124,21	193,48	38,86	86,44

### **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.

También durante el ejercicio CBS Costa Rica ha recibido el Galardón Bandera Azul Ecológica en la categoría Cambio Climático, galardón ya recibido en el año anterior.

## **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 dependientes 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 por lo 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.

Dentro del marco de la política "Futuro lugar de trabajo" se ofrece tres modalidades de trabajo: presencial, flexible o excepcionalmente teletrabajo.

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. Empoderando a las personas, Cargill ha creado los Business Resource Groups (BRGs) son redes de empleados de Cargill comprometidos a mejorar nuestra cultura al promover el reclutamiento, la retención, el avance y el reconocimiento de los empleados de todo el mundo. Nuestros grupos organizan y asisten a eventos locales, participan en proyectos con comunidades locales y programas de divulgación entre otros. Los BRG brindan la oportunidad de involucrarse de manera profunda y significativa. Contamos con grupos como:

- Asian Alliance network
- Cargill Ability network
- Cargill Ebony council
- Cargill Hispanic Latino council
- Cargill Pride network
- Cargill Women's network
- Cargill Young professionals

Además, para apoyar a todos nuestros empleados y empleadas Cargill ha mantenido y puesto en marcha programas para asegurar que están sanos y seguros:

- *Cargill Coronavirus (Covid-19) Updates* – Continuamos monitoreando y adaptando medidas para mitigar la propagación del virus. 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 videos "¿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 dificultades financieras por catástrofes personales o naturales, incluido el apoyo a nuestros empleados en Ucrania, así como sus colegas en países vecinos que los cobijaron.
- Employee Assistance Program - Programa de asistencia psicológica, legal y financiera a nuestras personas empleadas, así como para los familiares que con ellas conviven con un teléfono gratuito 24h.
- Listen to the Experts – Enlaces a guías oficiales con recursos e información de las autoridades sanitarias locales para tomar precauciones adicionales.
- Ukraine Support Hub es un centro de ayuda global con sede en Polonia para facilitar a los empleados de Cargill en Ucrania evacuados a otros países a encontrar vivienda, atención médica, viajes, inmigración, empleo, finanzas y educación a sus hijos.

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:

- Accesibilidad: Cargill colabora intensamente con la Fundación Adecco, entre otras, para promover políticas de accesibilidad. También se ha iniciado una nueva área de colaboración para publicar las posiciones abiertas de Cargill en la bolsa de trabajo de la Fundación para abrir el abanico de posibilidades de contratación de personas con discapacidad.

## 4.1 Empleo

A continuación, se exponen en detalle estas políticas y la organización de personal de Cargill S.L.U. y sus sociedades dependientes cuyo alcance es 696 personas empleadas en España y 1.444 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	948	1084	2032
	Indefinido parcial	2		2
	Temporal	47	61	108
	Temporal parcial	1	7	8
	Total	995	1145	2140

Distribución por edad		<30	30-50	>50	Total
Fin de año fiscal	Indefinido	452	1352	228	2032
	Indefinido parcial	0	2	0	2
	Temporal	46	47	15	108
	Temporal parcial	0	0	8	8
	Total	498	1399	243	2140

Distribución por categoría profesional		Comerciales	Managers	Ocupaciones elementales	Personal Administrativo	Supervisor	Total
Fin de año fiscal	Indefinido	64	57	242	1493	176	2032
	Indefinido parcial	0	0	0	2	0	2
	Temporal	2	0	42	62	2	108
	Temporal parcial	1	0	4	2	1	8
	Total	66	57	284	1555	178	2140

A cierre de ejercicio fiscal mayo 2022, el Grupo tiene 12 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 y el Plan Familia, para ayudar a los familiares de personas empleadas con discapacidad, hasta tercer grado de consanguinidad.

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.

## 4.2 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 trianual:

- ✓ Convenio industria de fabricación de alimentos compuestos para animales 2019-2025
- ✓ 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 a pesar de que la ley lo avala, no contamos con convenios colectivos y/o sindicatos, por lo que nos regimos por el Código de Trabajo de Costa Rica.

Cargill Costa Rica 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 línea con la legislación, en Cargill Costa Rica existe la figura de Asociación Solidarista, de libre afiliación, contando al final del año fiscal 2022 con un 73,9% de filiación de los trabajadores de CBS a ASECargill.

También, se cuenta con foros informativos tales como: "Hablemos Tal y Como Es", Town halls por áreas, Coffee Talks, newsletter, staff meetings y otras reuniones frecuentes que permiten a los equipos conocer e intercambiar información del día a día y de los negocios en general. Adicionalmente, existen comisiones específicas sobre las siguientes temáticas: Comité de Seguridad y Salud, Green Team, proyectos de innovación del negocio, procesos de gestión de Recursos Humanos, comités de compromiso, actividades Sociales, Bienestar, Inclusión y Diversidad (mencionados anteriormente).

En lo relativo al absentismo en Cargill S.L.U. y sus sociedades dependientes, considerando la suma de horas de todos los empleados/as en España 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 13.078 días de absentismo a cierre de año fiscal 2022. De los 11.407 días computados en España, 2.657 días son debidos 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.

Este ejercicio también seguimos monitorizando y tomando acciones para mitigar la propagación de la Covid-19 en nuestras instalaciones, seguimos adaptando la asistencia a las plantas y oficinas a medida que van apareciendo nuevas variantes.

Cargill garantiza a su plantilla el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral. La plantilla de Cargill tiene derecho a no responder a ninguna comunicación, independientemente del medio utilizado (correo electrónico, WhatsApp, teléfono, etc) una vez finalizada su jornada laboral, salvo en los casos en que concurran circunstancias de causa de fuerza mayor o que supongan un grave, inminente o evidente perjuicio empresarial o del negocio, cuya urgencia temporal necesita de una respuesta inmediata. En dichos supuestos, si Cargill requiriese una respuesta de alguna persona empleada, una vez finalizada su jornada laboral, contactará con aquella preferiblemente por teléfono para comunicarle la situación de urgencia que motiva dicha situación.

## 4.3 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, Cargill facilita formaciones en escuelas especializadas.

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

Categoría	Horas de formación
Comerciales	759
Managers	467
Ocupaciones elementales	3.747
Personal Administrativo	14.555
Supervisores	2.325
TOTAL	21.853

Del total de horas de formación realizadas, se han bonificado 800 horas por FUNDAE (Fundación Estatal para la Formación en el Empleo).

## 4.4 Igualdad y diversidad

Cargill ha establecido una sólida estrategia de diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) para construir equipos inclusivos y animarlos a liberar el poder de la diversidad a la vez que trabajamos colectivamente a alimentar al mundo. Estamos específicamente enfocados en diversificar nuestro equipo globalmente a través de la paridad de género y potenciar grupos subrepresentados a nivel regional, con el énfasis en la lucha contra el racismo en Brasil y Estados Unidos.

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.

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 diagnósticos cualitativos 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.

Actualmente en España contamos con un Comité de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI Committee Iberia) formado por siete personas que representan a las diferentes unidades de negocios y centros de trabajo cuya misión es informar, sensibilizar y llevar a cabo acciones en estas áreas.

Respecto a Costa Rica, algunas acciones desarrolladas para reforzar la cultura de diversidad, equidad e inclusión son:

- Reunión mensual de la Cargill Women Network con distintas temáticas, pero orientadas a fortalecer los lazos de apoyo y el conocimiento.
- Campaña de Prevención de cáncer de Mama, cáncer de próstata
- Conexión con el Cargill Women Council de Latinoamérica.
- 2 Salas de Lactancia
- 35 mujeres han completado el programa de desarrollo- CWN Academy enfocado en el desarrollo de mujeres en temas de liderazgo y actualización profesional
- Programa de Liderazgo para mujeres INCAE: 10 participantes que contribuyen como mentoras de otras mujeres.
- 12 jóvenes en condiciones de vulnerabilidad capacitadas en alianza con Rocket Girls por un Equipo de IT – CBS como facilitadores.
- Firma de Declaración de San José: en acciones e indicadores que incluye principios en contra de la discriminación por orientación sexual e identidad de género y a favor de los Derechos Humanos de las personas LGBTIQ+ en espacios de trabajo.

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

Además, en Costa Rica, en este periodo fiscal se ha desarrollado el programa Seguridad Psicológica en el Lugar de Trabajo que se inició con una encuesta para escuchar la opinión del personal para posteriormente generar contenido y capacitaciones en tópicos relevantes.

Desde la incorporación de un nuevo empleado/a en la compañía o bien la promoción de un empleado/a a otras posiciones, el Grupo 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.

## 4.5 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, 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.

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", "Electrical safety call to action", "Mobile Power Equipment initiative", "SIF Elimination Program" 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 con 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 2021 – Mayo 2022)			
<b>Género</b>	<b>Nº accidentes con baja acumulados</b>	<b>Nº horas trabajadas</b>	<b>Índice de frecuencia<sup>1</sup></b>
HOMBRES	11	2.888.424	3,81
MUJERES	0	2.352.648	0

(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: (número de accidentes con baja excluyendo in itinere/número de horas efectivas trabajadas) x 10<sup>6</sup>

<b>ÍNDICE DE GRAVEDAD<sup>2</sup> POR GÉNERO</b> (Junio 2021 – Mayo 2022)			
<b>Género</b>	<b>Nº de días perdidos</b>	<b>Nº horas trabajadas</b>	<b>Índice de gravedad<sup>2</sup></b>
HOMBRES	249	2.888.424	0,086
MUJERES	0	2.352.648	0

(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: (número de días perdidos por accidente con baja/número de horas efectivas trabajadas) x 10<sup>3</sup>

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

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 EMEA y a su vez, un Comité de Crisis de Iberia y los Comités de Crisis Locales para cada una de las plantas ubicadas en España.

De esta manera, las directrices marco eran proporcionadas por el Comité Europeo con el fin de estandarizar medidas y tanto el Comité de Crisis de Iberia 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 continuado trabajando en las medidas preventivas, de protección y a su vez las medidas de actuación en caso de un posible caso de COVID-19, siendo las principales:

- Identificación de personal sensible frente al COVID-19

- Mantener distancia social de mínimo 2 metros: ej. limitación aforos zonas comunes, instalación mamparas, señalización distancias.
- Disposición 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 viajes
- Limitación atención visitas
- Comunicación a contratistas / transportistas / visitas
- Protocolo actuación en caso posible caso COVID-19
- Evaluación riesgos trabajo a distancia
- Formación e información sobre COVID-19
- Aumento frecuencia limpieza superficies

En abril 2022 se ha reevaluado el riesgo frente al COVID-19 de acuerdo con los nuevos criterios del Ministerio de Sanidad Español con lo que se han relajado algunas de las medidas adoptadas y se ha iniciado el regreso presencial a las oficinas.

## 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 139 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, incluyendo 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.

Además de dar empleo directo a 2140 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 española 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, 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.

Las donaciones de Cargill en el año fiscal 2022 ascendieron a \$163 millones repartidos en 57 países. El Grupo contribuyó con 184 miles de euros en el año fiscal 2022 destinados a más de 30 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. El comité de voluntarios del Grupo está formado por un grupo dinámico de 65-70 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 Cargill S.L.U..

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 EFISC-GTP
- Planta Martorell: Certificado EFISC-GTP, 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

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 nuestros 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 positivo antes de impuestos de 17.547 miles de euros, siendo el pago por impuesto en el ejercicio de 2.326 miles de euros.

En el caso de Costa Rica, la sociedad presenta un resultado positivo antes de impuestos de 2.747 miles de euros, en el presente ejercicio no ha generado gasto por impuesto ni correspondiente pago.

Durante el ejercicio Cargill S.L.U. ha registrado subvenciones por 8.542 miles de euros que corresponden en su totalidad a derechos de emisión de CO2.

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

Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018			
Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Página del informe donde se da respuesta	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 2-6
Mercados en los que opera	Material	3-5	GRI 2-1 GRI 2-6
Objetivos y estrategias de la organización	Material	3-5	GRI 2-1
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	Material	3-5	GRI 3-3 en lo que respecta políticas y compromisos
Marco de reporting utilizado	Material	3	GRI 1
<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	<b>5-8</b>	GRI 3-3 en lo que respecta políticas y compromisos
<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 3-3 en lo que respecta políticas y compromisos
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	Material	6	GRI 3-3 en lo que respecta políticas y compromisos
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	Material	8, ver nota 22 de las cuentas anuales	GRI 3-3 en lo que respecta políticas y compromisos
Aplicación del principio de precaución	Material	5-7	GRI 2-23
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	Material	8, ver nota 22 de las cuentas anuales	GRI 3-3 en lo que respecta políticas y compromisos
<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	GRI 3-3 en lo que respecta políticas y compromisos
<b>Economía circular y prevención y gestión de residuos</b>			

## Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018

Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Página del informe donde se da respuesta	Criterio de reporting: GRI seleccionados (última versión si no se indica lo contrario)
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	Material	8-9	GRI 306-1 GRI 306-2
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	Material	9	GRI 3-3 en lo que respecta políticas y compromisos
<b>Uso sostenible de los recursos</b>			
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	Material	9-10	GRI 303-5
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	Material	8	GRI 3-3 en lo que respecta políticas y compromisos
Consumo, directo e indirecto, de energía	Material	9	GRI 302-1
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	Material	9	GRI 3-3 en lo que respecta políticas y compromisos
Uso de energías renovables	Material	9	GRI 302-1
<b>Cambio climático</b>			
Emissiones 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	GRI 3-3 en lo que respecta políticas y compromisos
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, 10	GRI 3-3 en lo que respecta políticas y compromisos
<b>Protección de la biodiversidad</b>			
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	Material	11-12	GRI 3-3 en lo que respecta políticas y compromisos
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	Material	11	GRI 3-3 en lo que respecta políticas y compromisos
<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	12-13	GRI 3-3 en lo que respecta políticas y compromisos

## Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018

Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Página del informe donde se da respuesta	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	13-14	GRI 405-1 en lo que respecta a empleados por categoría, sexo y edad
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	13-14	GRI 2-7 en lo que respecta a empleados por contrato laboral y tipo, por sexo.
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	15	GRI 3-3 en lo que respecta políticas y compromisos
Número de empleados con discapacidad	Material	14	GRI 3-3 en lo que respecta políticas y compromisos
<b>Organización del trabajo</b>			
Organización del tiempo de trabajo	Material	14-16	GRI 3-3 en lo que respecta políticas y compromisos
Número de horas de absentismo	Material	15	GRI 3-3 en lo que respecta políticas y compromisos
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	Material	15	GRI 3-3 en lo que respecta políticas y compromisos
<b>Salud y seguridad</b>			
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	Material	19-22	GRI 3-3 en lo que respecta políticas y compromisos
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo	Material	21	GRI 403-9 en lo que respecta a número y tasa de accidentes GRI 403-10 en lo que respecta a casos de dolencias y

## Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018

Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Página del informe donde se da respuesta	Criterio de reporting: GRI seleccionados (última versión si no se indica lo contrario)
			enfermedades laborales
<b>Relaciones sociales</b>			
Organización del diálogo social incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	Material	14-16	GRI 3-3 en lo que respecta políticas y compromisos
Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación	Material	15	GRI 3-3 en lo que respecta políticas y compromisos
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	Material	14-15	GRI 2-30
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	Material	14-15	GRI 3-3 en lo que respecta políticas y compromisos
<b>Formación</b>			
Políticas implementadas en el campo de la formación	Material	16	GRI 404-2
Cantidad total de horas de formación por categoría profesional	Material	16	GRI 3-3 en lo que respecta políticas y compromisos GRI 404-1 en lo que respecta al total de horas de formación por categoría profesional
<b>Accesibilidad universal</b>			
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Material	14	GRI 3-3 en lo que respecta políticas y compromisos
<b>Igualdad</b>			
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	Material	16-19	GRI 3-3 en lo que respecta políticas y compromisos
Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	Material	17-18	GRI 3-3 en lo que respecta políticas y compromisos
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	Material	17-18	GRI 3-3 en lo que respecta políticas y compromisos
<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 3-3 en lo que respecta políticas y compromisos
<b>Aplicación de procedimientos de diligencia debida</b>			

## Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018

Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Página del informe donde se da respuesta	Criterio de reporting: GRI seleccionados (última versión si no se indica lo contrario)
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	GRI 2-23 GRI 2-26
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	Material	22	GRI 3-3 en lo que respecta políticas y compromisos 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	22	GRI 3-3 en lo que respecta políticas y compromisos
<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 3-3 en lo que respecta políticas y compromisos
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	Material	23-24	GRI 3-3 en lo que respecta políticas y compromisos GRI 2-23 GRI 2-26
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	Material	23	GRI 3-3 en lo que respecta políticas y compromisos GRI 2-23 GRI 2-26
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	Material	24	GRI 2-28
<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 3-3 en lo que respecta políticas y compromisos
<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	24	GRI 3-3 en lo que respecta políticas y compromisos

## Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018

Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Página del informe donde se da respuesta	Criterio de reporting: GRI seleccionados (última versión si no se indica lo contrario)
El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	Material	24	GRI 3-3 en lo que respecta políticas y compromisos
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	Material	24	GRI 2-29
Las acciones de asociación o patrocinio	Material	24	GRI 3-3 en lo que respecta políticas y compromisos
<b>Subcontratación y proveedores</b>			
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	Material	25	GRI 3-3 en lo que respecta políticas y compromisos
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	Material	25	GRI 2-6
Sistemas de supervisión y auditorias y resultados de las mismas	Material	25	GRI 3-3 en lo que respecta políticas y compromisos
<b>Consumidores</b>			
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	Material	25-26	GRI 3-3 en lo que respecta políticas y compromisos
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	No material		
<b>Información fiscal</b>			
Los beneficios obtenidos país por país	Material	26	GRI 3-3 en lo que respecta políticas y compromisos
Los impuestos sobre beneficios pagados	Material	26	GRI 3-3 en lo que respecta políticas y compromisos
Las subvenciones públicas recibidas	Material	26	GRI 201-4 en lo que respecta a subvenciones