



Helping the world *thrive*

Estado de Información No Financiera mayo 2019

Índice de Contenidos

1	BASES PARA LA FORMULACIÓN DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA.....	3
2	INFORMACIÓN GENERAL.....	3
3	GESTIÓN AMBIENTAL.....	4
3.1	MATERIAS PRIMAS Y GESTIÓN DE RESIDUOS	6
3.2	CONSUMO ENERGÉTICO.....	7
3.3	CONSUMO DE AGUA.....	7
3.4	EMISIONES Y OTROS ASPECTOS DE CONTAMINACIÓN.....	7
3.5	BIODIVERSIDAD	8
4	GESTIÓN SOCIAL Y DE PERSONAL.....	9
4.1	EMPLEO	9
4.2	ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y RELACIONES SOCIALES	10
4.3	FORMACIÓN.....	12
4.4	IGUALDAD Y DIVERSIDAD	13
4.5	SEGURIDAD Y SALUD	15
5	CORRUPCIÓN Y SOBORNO	16
6	DERECHOS HUMANOS	17
7	SOCIEDAD.....	18
7.1	PROVEEDORES.....	19
7.2	SALUD Y SEGURIDAD DE LOS CONSUMIDORES	19
7.3	INFORMACIÓN FISCAL	20
8	ANEXO I. ÍNDICE DE LOS CONTENIDOS REQUERIDOS POR LA LEY 11/2018, DE 28 DE DICIEMBRE.....	21

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 Colombia Food Holdings S.L.U. emite el presente Estado de Información No Financiera (EINF) para el ejercicio de 2019 como documento aparte al Informe de Gestión 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

Para identificar qué aspectos de la Ley son relevantes se ha llevado a cabo un análisis somero de materialidad, consultando los aspectos clave identificados por parte de SASB y RobecoSAM en el sector, entre otros. Los temas citados por la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad que han sido identificados por la compañía como materiales se indican en la tabla incluida en el Anexo "Índice de contenidos de la Ley 11/2018".

El alcance temporal de la información reportada engloba el periodo junio 2018 a mayo 2019.

Con respecto al alcance organizacional, las sociedades incluidas en las cuentas anuales consolidadas son Cargill Colombia Food Holdings S.L.U. (España), Pollos el Bucanero S.A. (Colombia), Campollo S.A. (Colombia). Para la elaboración de este informe se ha excluido Cargill Colombia Food Holdings S.L.U. por ser considerada no material.

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 y conocimientos, lo que nos convierte en un socio de confianza para clientes y proveedores de las áreas de alimentación, nutrición animal, agricultura, y sector financiero e industrial en más de 125 países. Para ello contamos con:

- ✓ 160.000 empleados
- ✓ Trabajando en 70 países
- ✓ Más de 150 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.

Nuestra unidad de negocio de Cargill Protein Latin America cuya actividad principal es el procesamiento y comercialización de carne de pollo fresco y congelado, embutidos de res, cerdo y otros productos de distribución. Cuenta con más de 15 mil personas ubicadas en las plantas procesadoras de Guatemala, Honduras, Nicaragua, Costa Rica y Colombia, con el compromiso de facilitar soluciones innovadoras a nuestros clientes y consumidores.

Con el propósito de ser el líder en nutrir a Latinoamérica de una manera segura, responsable y sostenible. Nuestro objetivo es ser la empresa líder de proteína en Latinoamérica con marcas preferidas por los consumidores.

En 2018 Cargill adquiere la empresa colombiana Campollo, uno de los principales productores avícola del país. La adquisición marca la consolidación y expansión de Cargill y su negocio global de proteína a un año de la adquisición de Pollos Bucanero (Colombia) en 2017. Siendo ambas sociedades dependientes de Cargill Colombia Food Holdings S.L.U. (España).

Ambas sociedades cuentan con más de 241 localidades, 7500 empleados y dos marcas de nutrición humana: Pollo Bucanero y Campollo.

La sede principal en Colombia está ubicada en Cali y dispone de 3 Plantas de Pollo (Cali, Cartagena y Bucaramanga), 2 plantas de embutidos (Cali y Bucaramanga) , 2 plantas de alimentos.

Cargill Proteína Latinoamérica ha evolucionado y trascendido en la región, abriéndonos puertas a nuevas oportunidades. Para el año 2022 la dirección estratégica apunta a:

1. Liderar la industria de pollo y avanzar en el sector de embutidos.
2. Incrementar la demanda en productos diferenciados por su innovación, marca y empaque.
3. Servir el canal minorista moderno y tradicional.

4. Enfocarnos en los segmentos de la cadena de suministro donde nuestras capacidades estratégicas nos diferencien y generen valor.
5. Participar en mercados de consumo con una demanda doméstica atractiva.

La compañía se encuentra en proceso de transformación de procesos y adecuación de su estructura organizacional con el objetivo de ser competitiva en un mercado de bajos precios por la alta oferta de producto y la informalidad del mercado.

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, considerando 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. Por este motivo, el alcance del análisis medio ambiental se limita a las plantas productiva, excluyendo las actividades propias de las oficinas.

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 del Grupo.;
- ✓ Definición de la metodología y criterios de importancia utilizados en la evaluación de las emergencias;
- ✓ Preparación del Plan de Emergencia y manual de crisis

El Grupo ha establecido una política de salud, seguridad y medio ambiente cuya finalidad es garantizar el compromiso ambiental de cada una de las localidades, por medio del cumplimiento de la legislación ambiental colombiana. Haciendo especial hincapié en el centro operativo de Santander que está ubicado en una área de protegida.

El Grupo no ha seguido un proceso de certificación en Gestión Ambiental.

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.

OBJETIVOS FY20

- 5% reducción consumo de agua
- 5% reducción consumo de energía
- 5% reducción gases efecto invernadero.

Estos objetivos establecidos por Cargill teniendo como base los resultados del 2015, son adoptados en nuestra unidad de negocio de Cargill Protein Latin America y a su vez transferidos a sus plantas.

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 2020: 5% reducción consumo de agua 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 (Environmental, Health and Safety) 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.

El Grupo dispone de un equipo especializado en temas ambientales que se encuentran distribuidos estratégicamente en las diferentes localidades teniendo en cuenta la función de la operación y su ubicación geográfica:

1. Complejo Caribe Campollo.
2. Cadena de suministros, comercial y operaciones Campollo.
3. Agricultura y administración Campollo.
4. Agricultura Bucanero.
5. Operaciones, administración y comercial Bucanero.
6. Cadena de suministros Bucanero.

La nota 30 de las cuentas anuales consolidadas el Grupo 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 provisiones por riesgos medio ambientales.

3.1 Materias primas y gestión de residuos

El ámbito productivo del Grupo es

- Plantas dedicadas a la elaboración de productos embutidos a partir de carne de pollo
- Plantas dedicadas a la fabricación de alimentos concentrados.
- Granjas de reproducción, incubación y engorde de pollos a partir de nuestros concentrados para aves.
- Plantas de elaboración de harina a base de subproductos de origen animal
- Plantas de beneficio animal, dedicadas al beneficio, distribución y comercialización. Puntos de venta.

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. de la carne de pollo que no cumple mínimos de calidad para convertir en producto final se procesa para harina).

CONSUMO MATERIAS PRIMAS FY19		
Materia Prima	Cantidad	Unid.
Soja	127.404	Tn
Maíz	233.679	Tn
Huevos	113.830.666	Und
Pollo	73.857.744	Und

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 los residuos son almacenados de acuerdo con la legislación vigente y el 60% son valorizados / tratados mediante gestores autorizados.

GENERACIÓN RESIDUOS FY19		
Cantidad residuos peligrosos (Tn)	Cantidad residuos NO peligrosos (Tn)	% Valorización
86,3	19.053	60%

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

Los residuos de animales se utilizan para producir harina que a su vez se transforma en concentrado alimenticio para las plantas de aves.

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

3.2 Consumo energético

Cada una de las plantas, según asesoramiento de especialistas externos, adopta los correspondientes controles operacionales para mantener bajo control la eficiencia energética. Los consumos se reportan mensualmente a la función corporativa de sostenibilidad.

Actualmente el negocio utiliza en su operación calderas de gas natural, gas propano, diésel, carbón y cascarilla de palma.

CONSUMO ENERGÉTICO FY19		
Combustibles utilizados en fuentes estacionarias y móviles		
Gas Natural (Nm3)	Diesel (Gal)	Otros combustibles Carbón, gas propano, cascarilla de palma (tn)
2.734.812	1.407.513	8.789

CONSUMO ELÉCTRICO FY19	
Consumo de fuentes NO renovables (Mwh)	Consumo de fuentes renovables
57.577	0

3.3 Consumo de agua

A parte del suministro habitual de agua de red, las plantas de Campollo S.A. se abastecen principalmente de agua superficial y mientras que Pollos el Bucanero S.A. utiliza agua subterránea.

CONSUMO DE AGUA FY19		
Agua Subterránea (m3)	Agua de red (m3)	Agua superficial (m3)
971.492	44.642	593.812

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 "energy management system" 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.

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 KPIs energéticos en las reuniones diarias de producción). Con el fin de reducir las emisiones atmosféricas el Grupo dispone de calderas dispuestas de sistemas de control tales como multiciclón axial, lavador de gases y/o filtros de mandas en todas las plantas con caldera.

Las plantas de Campollo de reciente adquisición estarán completamente alineadas con los objetivos de sostenibilidad de Cargill en Mayo 2020, mientras tanto consideramos que están en fase de transición.

EMISIONES DE GEI FY19⁽¹⁾				
Alcance 1			Alcance 2	TOTAL
TtGas Natural (Tn CO₂eq)	Diésel (Tn CO₂eq)	Carbón (Tn CO₂eq)	Electricidad (Tn CO₂eq)	
5.129,16	14.412,97	10.504,20	11.603,22	41.649,55

— (1) Para el cálculo de emisiones GEI se han seguido las directrices del protocolo GHG.

Con relación al control de emisiones atmosféricas provenientes de nuestra operación, las plantas en las cuales operan equipos tipo caldera cuentan con sistemas de control de emisiones, los cuales son por ejemplo multiciclón axial, lavador de gases y/o filtros de mangas, según el caso.

De acuerdo con la norma del país la periodicidad de las mediciones a fuentes fijas depende de los resultados obtenidos en el ejercicio, lo cual repercute en el indicador UCA (Resolución 909 de 2008), para el caso de Campollo S.A. y Pollos El Bucanero S.A. dentro del periodo correspondiente del año fiscal en cuestión no se requirió hacer monitoreos a las calderas y algunos equipos.

Cabe destacar que las plantas del Grupo cuentan con sus respectivas autorizaciones de emisiones atmosféricas por parte de la autoridad medioambiental del gobierno de Colombia.

3.5 BIODIVERSIDAD

El objetivo global de Cargill es lograr una gestión sostenible del agua en todas las cuencas hidrográficas dónde opera, tanto plantas de producción como en su cadena de suministro.

Cargill está comprometido en proteger los bosques y acabar con la deforestación. Los bosques desempeñan un papel fundamental en la mitigación del cambio climático, evitando la erosión y aumentando la biodiversidad.

Se está trabajando para convertir toda la cadena de suministro agrícola en una cadena libre de deforestación a través de políticas prioritarias y planes de acción con plazos determinados. También se juega un papel líder en hacer que toda la industria sea más sostenible.

Por otro lado, dado que una de nuestras localidades (Operaciones-Santander) se encuentra ubicada en área de protección de suelo, la identificación de impactos medioambientales permite mitigar y prevenir la contaminación de los recursos naturales. Adicionalmente para la operación de nuestros

procesos contamos con un plan de Gestión Ambiental mediante el cual, a través de los programas de administración específicos, Programa de Uso Eficiente de Ahorro del Agua, Programa de gestión de Residuos líquidos Industriales y Domésticos, Programa de gestión, control y mitigación de Emisiones Atmosféricas, olores y ruido, se realiza un seguimiento ambiental permanente. Cada 6 meses, y mediante el Informe de Cumplimiento Ambiental-ICA, se informa a la Autoridad Ambiental de las actividades desarrolladas para el cumplimiento de cada uno de los programas, permitiendo continuar con las actividades del Grupo, a la vez que dar cumplimiento a la normativa Ambiental aplicable (caracterización de aguas residuales, muestreos isocinéticos, manejo adecuado de residuos sólidos). La actividad de Cargill no produce impactos significativos sobre la biodiversidad de su entorno.

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 Colombia Food Holdings 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 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. Debido a la reciente adquisición del negocio Campollo S.A. esta plataforma estará disponible para los empleados próximamente.

4.1 Empleo

A continuación, se exponen en detalle estas políticas y la organización de personal de Cargill Colombia Food Holdings S.L.U. y sus sociedades dependientes, que emplea a 7.294 personas en Colombia.

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	659	1771	2430
	Indefinido parcial	1	0	1
	Temporal	1836	3028	4864
	Temporal parcial	0	0	0
	Total	2495	4799	7294

Cabe destacar que los contratos temporales en Colombia son renovables anualmente y aproximadamente el 60% tiene antigüedad superior a dos años y que a cierre de ejercicio se contaba con unos 200 aprendices.

Distribución por edad		<30	30-50	>50	Total
Fin de año fiscal	Indefinido	713	1462	255	2430
	Indefinido parcial	0	1	0	1
	Temporal	2160	2388	316	4864
	Temporal parcial	0	0	0	0
	Total	2873	3850	571	7294

Distribución por categoría profesional		Managers	White Collars	Blue Collars	Total
Fin de año fiscal	Indefinido	18	567	1845	2469
	Indefinido parcial	0	0	1	1
	Temporal	2	1232	3630	4864
	Temporal parcial	0	0	0	0
	Total	20	1799	5475	7294

La agrupación por categoría profesional corresponde a: Managers (Managers), White collars (Accounting Financial, supervisors, Clerical Services, Information Technology, Sales Marketing, Merchant /Tradings) y Blue collars (Plant Labour y Seasonal Employees).

Al cierre del ejercicio fiscal mayo 2019 el Grupo no contaba con empleados/as con certificado de discapacidad.

4.2 Organización del trabajo y Relaciones Sociales

Las condiciones laborales de la totalidad de la plantilla están sujetas a la legislación colombiana. Sin embargo, el Grupo dispone también de dos comités específicos para la regulación de las condiciones de trabajo:

- ✓ Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo
- ✓ Comité de Convivencia Laboral

El Comité Paritario de Seguridad y Salud en el trabajo tiene como finalidad la promoción y vigilancia de las normas en temas de seguridad y salud en el trabajo, proponer la adopción de medidas y el desarrollo de actividades que procuren y mantengan la salud en los lugares y ambientes de trabajo. Colaborar en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, limitaciones de peso, tareas, protección de la maternidad, etc. La organización también regula los procedimientos de 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 Reglamento Interno de Trabajo.

Así mismo, se cuenta con el comité de convivencia laboral, el cual de acuerdo con la resolución 652 de 2012 del Ministerio de Trabajo de Colombia, debe estar compuesto por representantes en partes iguales del empleador y de los trabajadores, cuya finalidad es contar con un grupo de vigilancia preventiva ante el acoso laboral protegiendo a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afecten la salud en los lugares de trabajo; dicho comité renueva los miembros cada dos años, sometiendo a votación y nominación del empleador

La jornada laboral del área de oficinas es de 8:00 am a 5:30 pm de lunes a viernes mientras que en el área operativa son turnos de 8, 9 o 10 horas.

En cuanto a las horas extras, la ley permite hasta dos horas diarias y doce horas semanales, excepto cuando la jornada es de 10 horas diarias que no se permiten horas extras. El Grupo cuentan con la Resolución expedida por el Ministerio de trabajo que permite a la empresa realizar horas extras remuneradas.

Como medida de conciliación familiar el congreso de Colombia decretó la Ley 1857 del 26 de julio de 2017, la cual promueve que las compañías gestionen una jornada semestral con el fin que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado sea por la compañía o por la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados. Dado el caso, que la compañía no logre gestionar esta jornada, deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familiares sin afectar los días de descanso, es decir otorgar un día compensado cada semestre como "día de la familia". De acuerdo con lo anterior, durante el año fiscal 18/19 el Grupo otorgó un día libre para que los trabajadores descansaran y compartieran con sus familiares.

Actualmente se cuenta con política de Jornada Flexible, la cual es aplicable a todos los empleados de Cargill Colombia (no sindicalizados, a quienes se aplicarán las modalidades previstas en sus respectivos contratos colectivos). Ciertos empleados, por la naturaleza de sus labores y necesidad de continuidad de estas, pudieran ver limitado el acceso a la totalidad o parte de las modalidades descritas en esta política.

Las siguientes opciones se encuentran disponibles para los empleados no sindicalizados.

1. Semana de trabajo comprimida
2. Horario flexible
3. Reducción de jornada
4. Teletrabajo/Trabajo a distancia
5. Licencia voluntaria sin goce de sueldo
6. Períodos sabáticos

Por consiguiente, se entiende que, en el diseño de estas modalidades, no deben generar a la empresa un pago de horas extras, recargos nocturnos, sobresueldo por trabajo en festivos, sobresueldo por trabajo en días de descanso, etc.

Es así que ningún arreglo podrá implicar que el empleado trabaje en un horario fuera del comprendido entre 5:00 am y 7:00 pm, de lunes a viernes, ni implicar violación a los límites máximos diarios, semanales ni anuales de duración de la jornada de trabajo, previstos en la legislación laboral vigente, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 206 de la Ley Orgánica del Trabajo. Quedan a salvo las disposiciones especiales sobre duración de la jornada de trabajo de los empleados de dirección y de confianza, previstas en el artículo 198 de la Ley Orgánica del Trabajo. Cabe decir que no se dispone de política específica de desconexión digital.

Adicionalmente el Grupo realiza encuestas de compromiso trimestrales a los trabajadores donde los trabajadores pueden compartir acciones de mejora del ambiente laboral y del desarrollo personal.

En lo relativo al absentismo el Grupo considerando la suma de horas de todos los empleados/as y tomando en cuenta como motivos de absentismo la enfermedad común, accidente laboral, enfermedad común de jubilados/as parciales, accidente de trabajo de jubilados/as parciales y huelga notificada; suma 692.944 horas de absentismo a cierre de año fiscal 2019.

4.3 Formación

La visión de Cargill respecto a la 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.

Para ello, Cargill cuenta con una plataforma digital desde la que realizar formaciones llamada "NourishingU". Esta actúa como ubicación central desde la que realizar 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 pone 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, 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.

En Colombia el Grupo participa en 4 convenios formativos que impactan el desarrollo personal y profesional de los empleados.

- ✓ Sena: Entidad Pública encargada de intervenir en el desarrollo social y técnico de la población colombiana, brindando formación profesional integral, que tiene como fin incorporar y contribuir en el progreso de las personas en actividades productivas. Lo cual genera impacto social, económico y tecnológico. Promoviendo que las grandes, medianas y pequeñas empresas cumplan con la cuota reguladora de aprendices establecida de acuerdo con la cantidad de trabajadores y a la operación que estas realizan. En el periodo fiscal 2018-2019 en Bucanero y Campollo se contó con una cuota regulada de 322 aprendices distribuidos en las diferentes áreas de acción en el negocio y definido por separado para ambas compañías.
- ✓ Federación Nacional de Avicultores (Fenavi): Organización fundamentada en representar a los avicultores y trabajar para la sostenibilidad, el crecimiento y la competitividad del sector avícola.
- ✓ Federación Colombiana de Gestión Humana (ACRIP): Asociación de Gestión Humana; sin ánimo de lucro, encargada de promover la construcción de redes de contactos y colaboración, generando espacios académicos para compartir conocimiento, buenas prácticas, tendencias globales y temas de actualidad nacional, que permitan incrementar el desempeño y alineación con el negocio de las áreas de Gestión Humana.
- ✓ American Chamber Colombia (AMCHAM): Cámara de Comercio Binacional líder de la agenda de negocios de la comunidad empresarial de Colombia y Estados Unidos, enfocada en generar propuestas y prácticas para el desarrollo económico y oportunidades de negocio para las empresas. Promueven el comercio, la inversión y los negocios enfocándonos en los intereses comerciales de Colombia y Estados Unidos en mercados tanto hemisféricos como globales, ofreciendo a nuestras empresas afiliadas posibilidades de potenciar sus negocios, alcanzar nuevos mercados y a fortalecerse mediante el acceso privilegiado a información y análisis en temas relevantes. De la misma manera, estimulan espacios únicos para el desarrollo de redes profesionales en el más alto nivel.

Asimismo, el Grupo participa en la mesa sectorial avícola, donde se abordan temas de financiación de proyectos de investigación, capacitaciones y estudios económicos referentes al mejoramiento de las condiciones de producción.

Teniendo en cuenta la reciente incorporación del Grupo a Cargill, la formación durante el ejercicio se ha centrado en:

1. Programa de inducción regional donde todos los empleados reciben formación sobre los principios y valores guía de Cargill, expectativas de liderazgo, medioambiente, inclusión y diversidad y compromisos y políticas de Cargill.
2. Programa de introducción a la herramienta de MyHR

3. Programas de Anticorrupción y soborno, Privacidad de datos, código de conducta y protección digital.
4. Programa Integral de liderazgo para supervisores
5. Formación de seguridad, salud y medioambiente tanto específicos para producción como para todo el personal.
 - a. Salvadores de Vida: formación de seguridad específica ante riesgos habituales en plantas de producción tales como manejo de Materiales a granel, Seguridad Eléctrica, espacios confinados, corte y soldadura, bloqueo y etiquetado (LOTO), Seguridad vial, manejo de químicos y trabajos en altura.
 - b. Capacitación en elementos de Protección Personal
 - c. Iniciativas estratégicas dirigido a supervisores de procesos.
 - d. Gestión de Accidentes
 - e. Investigación de accidentes.
 - f. Procedimiento de alta maniobra de retroceso
 - g. Líder de seguridad
 - h. Padrino de seguridad
 - i. Formación de líder enfocado a supervisores de diferentes procesos
 - j. Inspección seguridad

También se ha facilitado formación cursos especializados a través del convenio Sena y Fenavi.

A pesar de que no disponemos de información suficiente para categorizar las 12.657 horas que se realizaron dentro del Programa de Inducción Regional destinado a la totalidad de la plantilla. Abajo mostramos tabla resumen del resto de formaciones por categoría profesional realizadas durante el presente ejercicio.

El detalle de horas de formación por categoría profesional es la siguiente:

Categoría	Formación presencial	Formación plataforma digital
Blue Collars	113.410	104
Managers	960	6
White Collars	100.200	81
TOTAL	214.570	191

4.4 Igualdad y diversidad

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

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

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

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

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

1. Nuestra gente.

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

Para conseguirlo, hacemos lo siguiente:

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

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

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

2. Nuestro lugar de trabajo.

Triunfar en nuestro lugar de trabajo requiere que demos 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 al 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.

Las actividades que realiza el Grupo en Colombia son:

- Celebración semana mundial de inclusión y diversidad donde se realizan charlas y se genera un ambiente de reflexión y empoderamiento.
- Día de la Mujer: centrado en temas de empoderamiento a la mujer.
- Cargill Inspira: A través de correo electrónico se comparte la experiencia de vida de mujeres exitosas dentro de la compañía.

Como medida contra el acoso sexual y laboral, la compañía cuenta con el comité de convivencia laboral el cuál se encarga de hacer campañas de sensibilización contra el acoso y promueve las buenas prácticas en los lugares de trabajo, así mismo tiene el rol activo de vigilancia para prevenir riesgos psicosociales que afecten la salud e integridad de los trabajadores.

El Grupo estimula la generación del primer empleo en Colombia, a través del convenio SENA (Entidad Pública de Formación Académica), brindando la oportunidad a los estudiantes de realizar sus prácticas técnicas y profesionales como experiencia laboral dentro de las instalaciones de la compañía, brindado apoyo a las operaciones de las diferentes áreas.

4.5 Seguridad y salud

El compromiso de Cargill como compañía es "Safety First", teniendo como medida clave enviar a todos sus empleados 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.

Cargill Colombia Food Holdings S.L.U. y sus sociedades dependientes se comprometen 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 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;
- Mantener la planta, instalaciones, equipos y vehículos en buenas condiciones, con el fin de proveer a los empleados de un lugar de trabajo seguro y saludable, libre de peligros que puedan causar daños físicos serios;
- Formar y sensibilizar a todo el personal de su propia importancia en la Compañía mediante el uso de sistemas de intercambio de información internos con el fin de lograr la mejora continua en el desempeño del sistema de gestión de EHS;
- Contribuir, mediante una política de compras rigurosa y la colaboración con los proveedores, a la reducción de los impactos sobre la Seguridad, la Salud y el Medio Ambiente derivados de los bienes y servicios obtenidos de éstos;
- Establecer inspecciones periódicas para comprobar la efectividad del Sistema de Gestión de EHS y consecución de los objetivos marcados, así como la supervisión del desempeño general en EHS mediante las adecuadas actividades de inspección y control.

Los objetivos para el próximo ejercicio son:

- Cero Accidentes Fatales.

- Índice de frecuencia de daños (RIFR): $1.0 \text{ (N}^\circ \text{ LTI} \times 200.000) / \text{Total horas trabajadas}$ (incluyendo 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 "LifeSavers", "See&Say&Stop", "SIF Risk Assessments" o "HOP".

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 vigentes.

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.

ÍNDICE DE FRECUENCIA¹ POR GÉNERO FY19			
(Junio 2018 – Mayo 2019)			
Género	Nº accidentes con baja acumulados	Nº horas trabajadas	Índice de frecuencia¹
HOMBRES	222	13.849.548	16.03
MUJERES	62	6.271.821	9.89

(1) Índice de frecuencia: (número de accidentes con baja excluyendo in itinere/número de horas efectivas trabajadas) x 10⁶

ÍNDICE DE GRAVEDAD² POR GÉNERO FY19			
(Junio 2018 – Mayo 2019)			
Género	Nº de días perdidos	Nº horas trabajadas	Índice de gravedad²
HOMBRES	1297	13.849.548	0.094
MUJERES	259	6.271.821	0.041

(1) Índice de gravedad: (número de días perdidos por accidente con baja/número de horas efectivas trabajadas) x 10³

Durante este año fiscal se han registrado casos de enfermedad profesional en 2 mujeres.

5 **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 empleados 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 empleados 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 empleados 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. Como parte de esta formación, los empleados 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 Regalos y Entretenimiento y una Política de Contribuciones Caritativas, entre otras.

Se informa que durante el ejercicio el Grupo ha contribuido en cuotas de Asociaciones del importe de de 383 miles de dólares en Colombia.

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

El equipo corporativo de Ethics & Compliance es el encargado de mantener, asegurar y hacer seguimiento de la cultura ética de Cargill, enraizada en nuestros principios rectores, para ayudar a los empleados a "hacer lo correcto". Cargill dispone de un sólido programa con acciones repetibles, sistemáticas y comprobables que demuestren el cumplimiento de "hacer las cosas de la manera correcta".

Todos los empleados 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 empleados 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 empleados 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 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".

El Grupo no ha recibido ninguna denuncia relativa a Corrupción y Soborno en el presente ejercicio.

6 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 2016 se publicó la última declaración que incluye:

Adopción del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y apoyo a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.

Publicación del Código de conducta para proveedores de Cargill.

Avance de políticas y objetivos internos más detallados en torno a la discriminación, el acoso, la paridad de género y la trata de personas, y el trabajo forzado e infantil.

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.

La compañía no ha recibido denuncias 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.

7 Sociedad

El Grupo está comprometido con el desarrollo sostenible. Actualmente se gestiona alrededor de 327 mil toneladas de cereales importadas principalmente de Estados Unidos y Bolivia . Cereales como maíz y soja que se procesan en nuestras plantas para conseguir harinas proteicas y premixes para la alimentación animal.

Además de dar empleo directo a unas 7.294 personas en Colombia, la actividad del Grupo genera un gran movimiento logístico marítimo en la zona atlántica y Pacífica del país que promueve el desarrollo de las dos regiones costeras. Por otra parte, se contribuye de manera determinante a sustentar la competitividad de sectores claves para la economía local como la alimentación animal e industria cárnica, en el que el Grupo es uno de los principales productores, siendo reconocidos por la calidad y competitividad.

En Colombia contamos con un programa de granjeros Integrados que incluyen 141 granjas indirectas, a las cuales se brinda información técnica sobre la gestión de las granjas, alimentos, gestión de residuos y buenas prácticas que se aplican a las granjas directas de Cargill.

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 2019 ascendieron a \$61.2 millones repartidos en 56 países. Contribuyendo el Grupo con 11.350 dólares y donaciones de productos por valor de 23.881 dólares en el año fiscal 2019 destinados a más de 30 entidades sin ánimo de lucro.

Nuestros negocios y grupos de empleados colaboran con estas entidades en las comunidades donde estamos presentes. Trabajamos directamente con la Juntas de Acción comunal para entender las necesidades de las comunidades y tenemos una línea telefónica y correo electrónico donde recibimos solicitudes directamente de los vecinos. Las solicitudes sirven a nuestro departamento de Responsabilidad Social Corporativa en la planificación anual de proyectos de acceso a la educación, mejora de la nutrición y calidad alimentaria, mejora del medio ambiente e integración laboral de personas con discapacidad. Las donaciones pueden ser tanto económicas como de producto.

A través de más de 350 "Cargill Cares Councils" en el mundo, nuestros empleados ayudan a canalizar las donaciones corporativas y aportan su tiempo y talento a actividades de voluntariado con impacto local.

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, uno de ellos sobre 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 primas el principal suministrador es Cargill y por lo que no procede evaluación específica por parte del Grupo. Nuestro departamento de FSQR (Food, Safety, Quality and Regulatory) asegura la calidad de todas las materias primas (tanto cereal como cárnica) recibidas garantizando una calidad mínima y asegurando el debido procesamiento en nuestras plantas de acuerdo a todas las políticas de calidad establecidas. En el caso de la soja americana se exige el certificado de Soy Export Sustainability que garantiza que el producto comprado se ha producido, transportado y embarcado de manera sostenible.

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

Cargill tiene 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 organización de Cargill se establece 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 un Sistema de Gestión de la Calidad y Seguridad Alimentaria acorde con los requisitos de las normas nacionales e internacionales de Calidad, seguridad alimentaria humana y animal, Buenas Prácticas de Distribución, avaladas por las siguientes entidades/certificaciones:

- Resolución 2674/2013 Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia: Plantas de embutidos La Nubia (Valle del Cauca) y Carnes Frías (Santander).
- Certificación HACCP INVIMA: Plantas de corte y empaque de Villagorgona (Valle del Cauca) y Arjona (Bolívar)
- Autorización sanitaria Decreto 1500 de 2007: Planta Beneficio Portachuelo
- Certificación ISO 9001 Versión 2015: Planta Villagorgona y CEDIS

Actualmente el Grupo tiene en curso la certificación HACCP INVIMA de la Planta de corte de Portachuelo u la implementación de la certificación FSSC22000 en todas sus plantas.

El Grupo asegura que cumple completamente con la Política Corporativa de Seguridad Alimentaria descrita a continuación y suscrita por todos los negocios:

- 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 tienen la responsabilidad de garantizar producto de Calidad y Seguridad Alimentaria que cumplan con la legislación vigente.
- La gerencia de Cargill proporcionará los recursos y el apoyo necesarios para que nuestros empleados puedan cumplir con esta responsabilidad y mejorar continuamente nuestro programas y procesos.

El Grupo tiene negocios "Business to Consumer" (BTC) y por consiguiente cuenta con un sistema de control y seguimiento de Peticiones, Sugerencias, Reclamaciones y Quejas.

Las Peticiones, Sugerencias, Reclamaciones y Quejas se reciben por diferentes canales: redes sociales, servicio atención al cliente, correo electrónico y/o directamente a través de nuestros asesores comerciales. Se formalizan registrándolas informáticamente y se realiza seguimiento con las áreas correspondientes según el motivo de reclamación. Finalmente se da respuesta a través del correo electrónico o telefónicamente.

Siguiendo los principios de mejora continua se analizan semanalmente los motivos de Peticiones, Sugerencias, Reclamaciones y Quejas y se establecen acciones correctoras. Además, se realiza control del tiempo de respuesta al cliente.

Tipología PQRS ¹	
Calidad	273
Inocuidad	47
Regulatorio	106
Total general	426

(1) Información disponible sólo para Pollos el Bucanero.

7.3 Información fiscal

Referente a la información fiscal, en España (Cargill Colombia Food Holdings S.L.U.) se presenta un resultado negativo antes de impuestos de 372 miles de euros, y siendo el cobro por impuesto de Sociedades durante el ejercicio de 61 miles de euros.

En el caso de Colombia también se presenta un resultado negativo antes de impuestos de 26.698 miles de euros, y siendo el pago por impuesto de Sociedades durante el ejercicio de 3.793 miles de euros.

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

Información solicitada por la Ley 11/2018	Apartado de este informe donde se da respuesta	Estándares GRI seleccionados (Versión 2016)	Verificación del contenido de la ley	Materialidad
Información general				
Una breve descripción del modelo de negocio que incluye su entorno empresarial, su organización y estructura	Página 3	GRI 102-2 GRI 102-7	✓	Material
Mercados en los que opera	Páginas 3	GRI 102-3 GRI 102-4 GRI 102-6	✓	Material
Objetivos y estrategias de la organización	Página 3	GRI 102-14	✓	Material
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	Páginas 3, 4	GRI 102-14 GRI 102-15	✓	Material
Marco de reporting utilizado	Página 3	GRI 102-54	✓	Material
Principio de materialidad	Página 3	GRI 102-46 GRI 102-47	✓	Material
Cuestiones Medioambientales				
Enfoque de gestión: 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	Página 4, 5	GRI 102-15 GRI 103-2	✓	Material
Información general detallada				
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	Página 4	GRI 102-15	✓	Material
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	Página 4	GRI 103-2	✓	Material
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	Página 5	GRI 103-2	✓	Material
Aplicación del principio de precaución	Página 4, 5	GRI 102-11	✓	Material
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	Página 5	GRI 103-2	✓	Material
Contaminación				

Información solicitada por la Ley 11/2018	Apartado de este informe donde se da respuesta	Estándares GRI seleccionados (Versión 2016)	Verificación del contenido de la ley	Materialidad
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	Páginas 5, 6	GRI 103-2 GRI 305-7	✓	Material
Economía circular y prevención y gestión de residuos				
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	Página 5, 6	GRI 103-2 GRI 306-2 en lo que respecta a peso por tipo de residuos	✓	Material
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	Página 6	GRI 103-2	✓	Material
Uso sostenible de los recursos				
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	Página 7	El 303-3 (2018) en lo que respecta al origen del agua consumida GRI 303-5 (2018)	✓	Material
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	Páginas 6	GRI 301-1 GRI 301-1 en lo que respecta al peso total por material	✓	Material
Consumo, directo e indirecto, de energía	Página 7	GRI 302-1	✓	Material
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	Página 7	GRI 103-2	✓	Material
Uso de energías renovables	Página 7	GRI 302-1	✓	Material
Cambio climático				
Emisiones de gases de efecto invernadero generadas como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	Página 8	GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-3	✓	Material
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	Página 8	GRI 103-2 GRI 201-2	✓	Material
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	Páginas 5, 7	GRI 103-2	✓	Material
Protección de la biodiversidad				
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	Páginas 8, 9	GRI 103-2	✓	Material

Información solicitada por la Ley 11/2018	Apartado de este informe donde se da respuesta	Estándares GRI seleccionados (Versión 2016)	Verificación del contenido de la ley	Materialidad
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	Páginas 8, 9	GRI 103-2 GRI 304-1	✓	Material
Cuestiones sociales y relativas al personal				
Enfoque de gestión: 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	Página 9	GRI 102-15 GRI 103-2	✓	Material
Empleo				
Número total y distribución de empleados por país, sexo, edad y clasificación profesional	Páginas 9 y 10	GRI 405-1 b	✓	Material
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	Páginas 9 y 10 No se desglosan los datos en promedio anual debido a que la variación con los datos a fin de año fiscal es irrelevante.	GRI 102-8 a) c)	✓	Material
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional		No se reporta		
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor		No se reporta		
Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad		No se reporta		
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 se reporta		
Implantación de políticas de desconexión laboral	Página 11	GRI 103-2	✓	✓
Número de empleados con discapacidad	Página 10	GRI 405-1 b)	✓	✓
Organización del trabajo				
Organización del tiempo de trabajo	Página 11	GRI 103-2	✓	✓
Número de horas de absentismo	Página 11	GRI 103-2	✓	✓
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	Página 11	GRI 103-2	✓	✓

Información solicitada por la Ley 11/2018	Apartado de este informe donde se da respuesta	Estándares GRI seleccionados (Versión 2016)	Verificación del contenido de la ley	Materialidad
Salud y seguridad				
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	Páginas 15 y 16	GRI 103-2 GRI 403-1 (2018) GRI 403-3 (2018) GRI 403-7 (2018)	✓	✓
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo	Página 16	GRI 403-9 (2018) en lo que respecta a número y tasa de accidentes GRI 403-10 (2018) a)	✓	✓
Relaciones sociales				
Organización del diálogo social incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	Página 10	GRI 103-2	✓	✓
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	Página 10	GRI 102-41	✓	✓
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	Página 10	GRI 103-2	✓	✓
Formación				
Políticas implementadas en el campo de la formación	Página 12	GRI 103-2 GRI 404-2 a)	✓	✓
Cantidad total de horas de formación por categoría profesional	Página 13	GRI 404-1 por lo que respecta al total de horas de formación por categoría profesional	✓	✓
Accesibilidad universal				
Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Página 18	GRI 103-2	✓	✓
Igualdad				
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	Páginas 13 y 14	GRI 103-2	✓	✓
Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	Páginas 13 y 14	GRI 103-2	✓	✓
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	Páginas 13 y 14	GRI 103-2	✓	✓
Respeto a los derechos humanos				
Enfoque de gestión: 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	Páginas 17 y 18	GRI 102-15 GRI 103-2	✓	✓

Información solicitada por la Ley 11/2018	Apartado de este informe donde se da respuesta	Estándares GRI seleccionados (Versión 2016)	Verificación del contenido de la ley	Materialidad
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	Página 18	GRI 102-16 GRI 102-17	✓	✓
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	Página 18	GRI 103-2 GRI 406-1	✓	✓
Medidas implementadas para la promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil	Página 18	GRI 103-2 GRI 407-1 GRI 408-1 GRI 409-1	✓	✓
Lucha contra la corrupción y el soborno				
Enfoque de gestión: 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	Página 16 y 17	GRI 102-15 GRI 103-2	✓	✓
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	Páginas 16 y 17	GRI 103-2 GRI 102-16 GRI 102-17 GRI 205-3	✓	✓
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	Páginas 16 y 17	GRI 103-2 GRI 102-16 GRI 102-17	✓	✓
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	Página 17	GRI 102-13	✓	✓
Información sobre la sociedad				
Enfoque de gestión: 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	Página 18	GRI 103-2	✓	✓
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible				
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	Página 18	GRI 103-2	✓	✓
El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	Página 18	GRI 103-2	✓	✓
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	Página 18	GRI 102-43	✓	✓

Información solicitada por la Ley 11/2018	Apartado de este informe donde se da respuesta	Estándares GRI seleccionados (Versión 2016)	Verificación del contenido de la ley	Materialidad
Las acciones de asociación o patrocinio	Página 18	GRI 103-2	✓	✓
Subcontratación y proveedores				
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	Página 19	GRI 103-2	✓	✓
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	Página 19	GRI 102-9 GRI 103-2	✓	✓
Sistemas de supervisión y auditorias y resultados de las mismas	Página 19	GRI 102-9 GRI 308-2 a) GRI 414-2 a)	✓	✓
Consumidores				
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	Páginas 19 y 20	GRI 103-2	✓	✓
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	Página 20	GRI 103-2	✓	✓
Información fiscal				
Los beneficios obtenidos país por país	Página 20	GRI 103-2	✓	✓
Los impuestos sobre beneficios pagados	Página 21	GRI 103-2	✓	✓
Las subvenciones públicas recibidas	Página 21	GRI 201-4 a)	✓	✓