



Helping the world *thrive*

Estado de Información No Financiera mayo 2023

Índice de Contenidos

1	BASES PARA LA FORMULACIÓN DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA.....	3
2	INFORMACIÓN GENERAL.....	3
3	GESTIÓN AMBIENTAL.....	6
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
4	GESTIÓN SOCIAL Y DE PERSONAL	13
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
5	DERECHOS HUMANOS	22
6	CORRUPCIÓN Y SOBORNO	22
7	SOCIEDAD.....	24
7.1	PROVEEDORES.....	25
7.2	SALUD Y SEGURIDAD DE LOS CONSUMIDORES	25
7.3	INFORMACIÓN FISCAL.....	26
8	ANEXO I. ÍNDICE DE LOS CONTENIDOS REQUERIDOS POR LA LEY 11/2018, DE 28 DE DICIEMBRE	27

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 2023 que forma parte del Informe de Gestión consolidado y que se presenta como documento separado de las cuentas anuales consolidadas. Este informe es de carácter público y puede ser consultado en la web corporativa www.cargill.es.

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

El alcance de la información reportada engloba el periodo junio 2022 a mayo 2023.

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:

- ✓ 160.000 empleados
- ✓ Trabajando en 70 países
- ✓ Más de 158 años de experiencia.

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

Hoy en día Cargill S.L.U. y sus sociedades dependientes (en adelante el Grupo) cuentan con 2.241 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 protéicas.

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, además de al sector de fabricación de almidones para uso humano y técnico, así como al sector de la fabricación de harinas panificables.

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 que tuvo un impacto negativo en nuestros costes variables y que en algunos casos se multiplicaron por cuatro, actualmente, tras un largo conflicto y las acciones tomadas por los Gobiernos a nivel mundial, han permitido una bajada de los costes energéticos, aunque se espera un repunte en el próximo invierno.

En general los márgenes de molturación de soja están bajo presión como consecuencia del conflicto de España con Argelia que impide el flujo de exportación de aceite de soja de España a este país. Además, la política americana obliga a la incorporación de Biodiesel en la aviación está favoreciendo el incremento de molturación en Estados Unidos resultando en una mayor disponibilidad de harina de soja y menos disponibilidad de habas para la exportación.

En cuanto a los márgenes de molturación de colza y semillas de girasol, ambos han mejorado gracias, el primero a la mejora de los márgenes de producción de Biodiesel en Europa y el segundo a una mayor disponibilidad de semillas procedentes del Mar negro, gracias a la apertura de corredores marítimos y terrestres en Ucrania.

El incremento de cosechas de habas de soja y maíz en Brasil abren fuentes alternativas de suministro a Europa. Aunque seguimos enfrenándonos a una legislación más laxa en pesticidas que, en algunos casos, contrasta con la legislación europea con el consiguiente riesgo de que algunas importaciones puedan ser rechazadas por las autoridades europeas.

Por último, el Parlamento Europeo aprobó con fecha de implementación enero del 2024 la nueva regulación de importación en EU de habas y harinas de soja de zonas no deforestadas, en línea con la ya iniciada en 2020, que exigirán a los operadores flujos segregados y trazables desde el origen al destino, algo que a día de hoy no puede cumplir con garantías para los operadores y que puede significar un gran reto para la industria de molturación de soja en Europa, de los operadores importadores de Soja y en consecuencia para la industria de la producción de piensos compuestos para animales en Europa en el 2024.

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 seguimos sufriendo 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 han continuado la tendencia alcista del año anterior. 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.), lo cual empieza a tener impacto en el consumo que se reduce al igual que en el resto de Europa.

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 10 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.

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, papel y cartón ondulado 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 del Grupo 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 han mostrado dos tendencias totalmente opuestas. Hasta finales del año 2022 el mercado seguía experimentado un costo de materias primas altas, así como un consumo elevado por parte de los clientes finales. En algunos casos Cargill tuvo dificultades en poder suministrar toda la demanda de los clientes acordando con ellos extender las condiciones contractuales hasta enero del 2023. Sorprendentemente ya durante el primer trimestre de 2023 se observó un descenso en la demanda que se acrecentó en el segundo trimestre de 2023. Los precios pactados para el año 2023 aún altos debido a que los costos no variaron en demasía combinado con altos niveles de inflación podrían explicar este descenso

súbito en el consumo y en consecuencia de las ventas de Cargill. Los mercados más afectados por este descenso han sido el papel y el cartón ondulado que al mismo tiempo son un claro indicador de la demanda final ya que la mayoría de los productos manufacturados son envasados y empaquetados en cajas de cartón que utilizan papel.

No se esperan cambios en el comportamiento de los consumidores finales a corto plazo por lo que la demanda continuará baja al menos hasta finales del año 2023

Cargill Business Services (CBS) es la función de servicios financieros compartidos que ofrece valor a nuestros clientes y proveedores desde 2014. CBS permite aprovechar los beneficios de "Un Cargill" al implementar un enfoque de proceso de inicio a fin, aplicar una gestión centralizada y centrarse en la mejora continua del desempeño. Todo esto permite ser más ágiles, optimizar recursos, incrementar la calidad, mejorar los controles y ser más eficientes.

Contamos con 7 centros de servicios en el mundo, y forma parte del alcance del Grupo CBS Costa Rica. Cargill Business Services, S.R.L. es una sociedad de responsabilidad limitada constituida de conformidad con las leyes de la República de Costa Rica, la cual inició operaciones comerciales en el año 2015. La oficina principal de la Compañía se encuentra ubicada en el Centro Corporativo El Cafetal en la Ribera de Belén, Heredia. Y brinda servicios en 3 idiomas a más de 18 países.

Su principal actividad consiste en la prestación de servicios empresariales especializados tales como soporte en el área de finanzas, responsabilidad social corporativa, recursos humanos, tecnología de información y soporte técnico, master data, mejora continua, gestión de proyectos y comunicación.

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 S.L.U. 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.

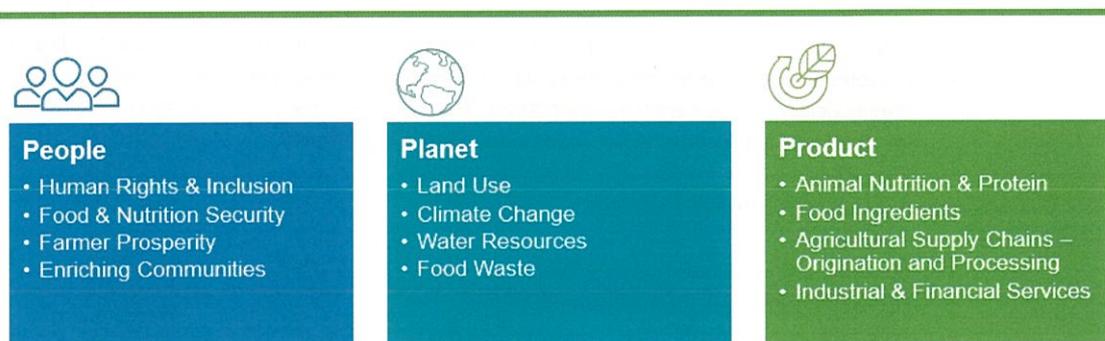
En el caso de las plantas de Barcelona y Martorell su Sistema de Gestión medioambiental ha sido certificado por una entidad certificadora de acuerdo con la Norma UNE-EN-ISO 14001:2015.

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.

En el caso de la energía, las plantas de Barcelona, Martorell y Reus certificaron su sistema de gestión para la eficiencia energética de acuerdo con la Norma UNE-EN-ISO 50001:2018.

Cargill trabaja para nutrir al mundo de una manera segura, responsable y sostenible. Por ello, nos enfocamos en crear conexiones porque juntos podemos transformar el mundo. Estamos en una posición única para conectar a las personas, para tener un impacto positivo en el planeta a través de los productos y servicios que brindamos, mientras avanzamos los objetivos de desarrollo sostenible de la ONU.

Nuestras áreas de impacto clave son las siguientes:



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

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

Ahondando su responsabilidad en:

- ✓ Construir, mantener y operar las plantas y sus instalaciones con el fin de proteger el medio ambiente, los recursos humanos y físicos; proveer y requerir del uso de equipos y medidas de protección adecuados; y garantizar que todos los trabajos, por urgentes que sean, se deben realizar de forma segura;
- ✓ Cumplir con todos los requerimientos y límites impuestos por la legislación nacional e internacional vigentes que sean de aplicación, con los Requerimientos Corporativos de "Environmental, Health and Safety" (EHS), así como cualquier otro requerimiento acordado por la Compañía;
- ✓ Prestar especial atención en la prevención de todos los riesgos y accidentes que puedan afectar al Medio Ambiente, la Salud o la Seguridad de las personas e implementar completamente un sistema de identificación y evaluación de riesgos, así como medidas de control de proceso para todas sus actividades e identificación de las posibles situaciones de emergencia y preparar las actuaciones a realizar en caso de producirse;
- ✓ Involucrar a los trabajadores en el proceso de evaluación de riesgos, en las investigaciones de accidentes, en el desarrollo y revisión de las políticas y objetivos de EHS y consultarles en caso de cualquier cambio que pudiera afectar a EHS;
- ✓ Establecer programas de mejora continua, definiendo objetivos y estableciendo planes de actuación para su consecución, incluyendo asignación de recursos, revisión y resultados;

- ✓ Trabajar en los campos de la Investigación y Desarrollo y la Ingeniería para una mejora continua de los productos y procesos con el fin de reducir los riesgos y los impactos ambientales;
- ✓ Maximizar la producción, en busca de la minimización del consumo de materias primas y auxiliares, así como de la producción de residuos;
- ✓ Utilizar la energía y los recursos naturales de manera racional y eficiente, reduciendo sus consumos mediante la optimización de los sistemas de planificación y producción;
- ✓ Reducir, en la medida de lo posible técnica y económicamente, el nivel de emisiones al aire, al agua y al suelo, incluyendo también olores y ruido, así como asegurar que los residuos son dispuestos apropiadamente;
- ✓ Formar y sensibilizar a todo el personal de su propia importancia en la Compañía mediante el uso de sistemas de intercambio de información internos con el fin de lograr la mejora continua en el desempeño del sistema de gestión de EHS;
- ✓ Cooperar con las Autoridades locales, inspectores y Entidades Colaboradoras de la Administración para trabajar conjuntamente, reducir riesgos y minimizar impactos ambientales;
- ✓ Informar a todas las partes interesadas de los parámetros principales de nuestro Sistema de Gestión de EHS, así como apoyar los proyectos locales relacionados con la Seguridad, la Salud y el Medio Ambiente;
- ✓ Contribuir, mediante la colaboración de nuestros proveedores, a la reducción de los impactos sobre la Seguridad, la Salud y el Medio Ambiente derivados de los bienes y servicios obtenidos de éstos;
- ✓ Establecer inspecciones periódicas para comprobar la efectividad del Sistema de Gestión de EHS y consecución de los objetivos marcados, así como la supervisión del desempeño general en EHS mediante las adecuadas actividades de inspección y control.

Los objetivos del corriente ejercicio son:

- 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 por ejemplo los 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, sustitución de equipos / instalaciones por otros con mayor eficiencia (ej. nueva caldera de la planta de Barcelona), 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	Plan Ahorro Agua (PEA) Objetivo 2025: 5% reducción consumo de energía 5% Greenhouse gas intensity
Mitigación del cambio climático	Superar los valores límites establecidos Creación de nuevos focos de emisión	Objetivo 2025: 10% reducción emisión GHG (greenhouse gas)
Adaptación al cambio climático (GRI 201-2)	Cumplimiento de nuevas políticas de cambio climático	Desarrollo de nuevos objetivos para la minimización y adaptación al impacto del cambio climático marcados por Cargill.

Todas las plantas del Grupo siguen la política de EHS de Cargill y a partir de aquí desarrollan e implementan los procesos, procedimientos y/o instrucciones necesarias para disponer de un sistema de gestión

medioambiental cuya premisa es la protección del medio ambiente. Las plantas de producción del Grupo disponen como mínimo de un técnico cuya función es la prevención ambiental.

La nota 25 de las cuentas anuales consolidadas de Cargill S.L.U. y sus 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 4Y 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.
Soja	546.816	Tn
Maíz	330.330	Tn
Semilla de Girasol	226.047	Tn

La diferencia de consumo respecto al año anterior corresponde a la ejecución de una parada de la planta de Barcelona debido al impacto en el coste de la producción por los conflictos de Argelia y Ucrania.

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
173,06	7.803,41	88%

Debido al proyecto de un nuevo tanque de sosa cáustica en la planta de Martorell y la generación de aguas jabonosas en la planta de Reus, se generó mayor cantidad de residuos peligrosos respecto al año anterior.

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 en base a sus sistemas de gestión certificados según ISO 50001:2018.

Por otro lado, durante este año se han ido preparando y ejecutando proyectos para la mejora energética a implementar durante este año y los próximos de acuerdo con el objetivo 2025 (ej. sustitución caldera en la planta de Barcelona, pleno funcionamiento de la instalación de placas fotovoltaicas de la planta de Reus, etc.).

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 (Nm ³)	Diésel (Tn)	Otros combustibles
		Gasolina, GLP, Queroseno, Carbón, Propano, etc.
54.524.387,18	14,40	0

CONSUMO ELÉCTRICO	
Consumo de fuentes no renovables (MWh)	Consumo de fuentes renovables
113.848	526,24

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.

Este año debido a la sequía del territorio, se decretó el estado de alerta y excepcionalidad por sequía en las áreas donde están ubicadas las plantas de Barcelona y Martorell.

Por ello, ambas plantas desarrollaron un Plan de Ahorro del Agua (PEA) presentado a la Agencia Catalana del Agua con el compromiso de acciones específicas para el ahorro del consumo de agua.

CONSUMO DE AGUA		
Agua Subterránea (m3)	Agua de red (m3)	Otras fuentes (m3)
1.720.166	316.647	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 Mequinenza 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 ₂ eq)	Diésel (Tn CO ₂ eq)	Otros combustibles	Electricidad (Tn CO ₂ eq)
		Gasolina, GLP, Queroseno, Carbón, Propano, etc. (Tn CO ₂ eq)	
115.591,70	45,92	0,00	20.492,56

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" de la Oficina Catalana de Cambio Climático de fecha de 29 de mayo de 2023.

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 CO2 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.

OTROS PARÁMETROS CONTAMINACIÓN ATMOSFÉRICA			
NOx (Tn)	COV (Tn)	Partículas (Tn)	CO (Tn)
128,35	130,46	38,14	78,19

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 los dos años anteriores.

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. Adicionalmente, se hacen llegar a todos los empleados de España las ofertas específicas del país vía email.

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 en España se ofrece tres modalidades de trabajo: presencial, flexible o excepcionalmente teletrabajo. Costa Rica cuenta con "Acuerdos laborales alternativos", seis versiones distintas de las modalidades de trabajo para fomentar la flexibilidad laboral.

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 Resources 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
- Cargill DEI (Diversidad, Equidad e Inclusión)
- CR Gen- orientado a Generaciones

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

- Psychological Well-Being MyHR Site – se creó un nuevo sitio en MyHR (la web corporativa de RRHH) para albergar información sobre salud mental. Allí se pueden encontrar herramientas para empleados/as y responsables, además de recursos regionales de salud mental y la serie de vídeos "¿Cómo está realmente?" donde nuestros compañeros comparten sus vivencias durante estos tiempos sin precedentes.
- Cargill Cares Employee Disaster Relief Fund – El Fondo de Ayuda para Desastres destinado a apoyar a nuestros empleados/as en todo el mundo en circunstancias de 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 720 personas empleadas en España y 1.521 en Costa Rica.

El Grupo no presenta diferencia significativa entre el promedio de plantilla y la plantilla a fin de año fiscal; por lo que no se considera necesario reportar los promedios anuales de contratos por tipo de contrato y jornada, y sus desgloses.

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	1018	1147	2165
	Indefinido parcial	3	1	4
	Temporal	31	45	76
	Temporal parcial	1	8	9
	Total	1049	1192	2241

Distribución por edad		<30	30-50	>50	Total
Fin de año fiscal	Indefinido	406	1417	342	2165
	Indefinido parcial	1	3	0	4
	Temporal	15	38	23	76
	Temporal parcial	0	1	8	9
	Total	421	1455	365	2241

Distribución por categoría profesional		Comerciales	Managers	Ocupaciones elementales	Personal Administrativo	Supervisor	Total
Fin de año fiscal	Indefinido	62	60	253	1607	183	2165
	Indefinido parcial	0	0	1	3	0	4
	Temporal	1	0	32	42	1	76
	Temporal parcial	1	0	6	1	1	9
	Total	63	60	285	1649	184	2241

A cierre de ejercicio fiscal mayo 2023, el Grupo tiene 13 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 2022-2024
- ✓ 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

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, para lo cual contamos con la política de Acuerdos Laborales Alternativos debidamente publicada que regula y asegura la documentación de estos acuerdos, que pueden ser Horas fluctuantes (hora de inicio / finalización), Trabajo a tiempo parcial, Trabajo total o parcialmente remoto, Licencia voluntaria sin goce de sueldo o Licencia sabática.

En línea con la legislación, en Cargill Costa Rica existe la figura de Asociación Solidarista, de libre afiliación, contando al final del año fiscal 2023 con un 78% de filiación de los trabajadores indefinidos de CBS a ASECargill, del total de los trabajadores de CBS con contrato por tiempo indefinido, dado que las asociaciones se crean con fondos de Cesantía, prestación laboral a la cual solamente los empleados con contrato por tiempo indefinido tienen derecho por ley.

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 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 92.736 horas de absentismo a cierre de año fiscal 2023.

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, además de 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.

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.

Total horas de formación de los/las empleados/as del Grupo:

Categoría	Horas de formación
Comerciales	1.178
Managers	626
Ocupaciones elementales	5.502
Personal Administrativo	19.996
Supervisores de Producción e ingenieros	3.616
TOTAL	30.918

Del total de horas de formación realizadas en España, se han bonificado 8.289 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 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 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 dispone de un Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el ámbito laboral siguiendo las directrices marcadas por el nuevo Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

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.

En Costa Rica, se ha firmado la Declaración de San José es una iniciativa liderada por la Alianza Empresarial para el Desarrollo (AED) como capítulo local de Pride Connection para Costa Rica que busca que las empresas y organizaciones se comprometan con 10 principios en contra de la discriminación por motivos de orientación sexual, identidad y expresión de género y a favor de la promoción de los Derechos Humanos de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales (LGBTIQ+). La Declaración permite que las organizaciones realicen un diagnóstico sobre sus prácticas para determinar cuáles son sus fortalezas y oportunidades en relación con la inclusión de esta población y establezcan prioridades y compromisos públicos que les permitan mejorar de manera continua. Además de otras acciones que fomentan la igualdad de oportunidades para las mujeres: participación en el Cargill Women Council de Latinoamérica, creaciones de salas de lactancia, y el programa de desarrollo de mujeres en temas de liderazgo y actualización profesional.

Cargill a nivel global cuenta con políticas Anti-Discriminación, Acoso y Represalias, y en línea con ello y con la legislación costarricense, se cuenta con una política interna para la prevención, investigación y sanción del Acoso Sexual, así como una sobre Acoso Laboral, que está a disposición de todos los empleados en la plataforma MyHR. Además, en el este ejercicio 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 formaciones en tópicos relevantes.

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

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

- Las ofertas de empleo se redactan de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro sexo. Nuestras ofertas se publican sin contenido, imagen o lenguaje sexista, evitando estereotipos.
- Toda la plantilla puede acceder a la visualización de las ofertas y pueden optar a través de la aplicación interna. El enlace directo se encuentra en el portal del empleado/a. Para aquellos empleados/as sin acceso a ordenador disponemos de tableros físicos donde 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.

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.

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 ¹	Descripción
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:

- SIF Rate: $((N.^{\circ} \text{ Accidentes SIF} + N.^{\circ} \text{ accidentes con baja y potencialmente SIF}) * 200.000) / \text{Total horas trabajadas (incluyendo horas de contratistas)}$.
 - (SIF: Serious Injury and Fatality, accidente grave o fatal)
- SIF Observation Rate: $(N.^{\circ} \text{ casi accidentes potencialmente SIF} + \text{observaciones de comportamientos inseguros potencialmente SIF} + \text{condiciones inseguras potencialmente SIF}) * 200.000) / \text{Total horas trabajadas (incluyendo horas de contratistas)}$.

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", "Electrical safety policy", "Mobile Power Equipment policy" 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.

ÍNDICE DE FRECUENCIA ¹ POR GÉNERO (Junio 2022 – Mayo 2023)			
Género	Nº accidentes con baja acumulados	Nº horas trabajadas	Índice de frecuencia ¹
HOMBRES	7	2.702.531	2,59
MUJERES	0	2.544.542	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: $(\text{número de accidentes con baja excluyendo in itinere} / \text{número de horas efectivas trabajadas}) \times 10^6$

ÍNDICE DE GRAVEDAD ² POR GÉNERO (Junio 2022 – Mayo 2023)			
Género	Nº de días perdidos	Nº horas trabajadas	Índice de gravedad ²
HOMBRES	108	2.702.531	0,04
MUJERES	0	2.544.542	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: $(\text{número de días perdidos por accidente con baja} / \text{número de horas efectivas trabajadas}) \times 10^3$

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

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 147 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 2.241 personas en España y Costa Rica, nuestra actividad genera un gran movimiento logístico tanto en flete marítimo (más de 121 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 España 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 2023 ascendieron a \$115 millones repartidos en 57 países. El Grupo contribuyó con 125 miles de euros en el año fiscal 2023 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. En España, el comité de voluntarios está formado por un grupo dinámico de 70-75 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. Costa Rica realiza el programa "A clase con Cargill" del que se benefician hasta 430 estudiantes, "Atrevete a Emprender" para empoderar a la comunidad.

7.1 Proveedores

Hacemos extensivo nuestro compromiso a los proveedores en el área de "Procurement" (cualquier material o servicio exceptuando la materia prima agrícola base), Cargill incluye una evaluación periódica de los proveedores sobre aspectos financieros, operacionales y de cumplimiento en cuestiones sociales, de género y medioambientales. Se incluyen también recomendaciones sobre cómo garantizar igualdad de oportunidades a nuestros proveedores certificados aspirando a la diversidad de género en los procesos. Cargill ha formalizado un Código de Conducta para Proveedores basado en 7 Principios Guía, de entre los que se incluye el compromiso de los proveedores con el "Trato a las personas con dignidad y respeto", enfatizando puntos como condiciones de trabajo seguras, la promoción de un ambiente de trabajo inclusivo y sin ningún tipo de discriminación ni acoso. Otro de los principios guía es "Ser un ciudadano responsable", marcando las expectativas sobre estándares estrictos de seguridad de los productos para personas y animales, el compromiso en reducir el impacto ambiental (reducción de residuos, reducción de gases de efecto invernadero, etc.), el uso de recursos de manera eficiente, y el uso responsable del agua incluyendo la prevención de contaminaciones derivadas.

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

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

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

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

7.2 Salud y seguridad de los consumidores

El Grupo 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 (DUNS FEI) y Certificado non-GMO.
- Planta Mequinzena: GMP+, Certificado de Producción Ecológica

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

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

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

7.3 Información fiscal

Referente a la información fiscal, en España (Cargill S.L.U) se presenta un resultado negativo antes de impuestos de 21.442 miles de euros, siendo la devolución por impuesto en el ejercicio de 2.621 miles de euros.

En el caso de Costa Rica, la sociedad presenta un resultado positivo antes de impuestos de 1.806 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 5.600 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

Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Página	Criterio de reporting: GRI seleccionados (Última versión si no se indica lo contrario)
INFORMACIÓN GENERAL			
Una breve descripción del modelo de negocio que incluye su entorno empresarial, su organización y estructura	Material	3 - 6	GRI 2-6
Mercados en los que opera	Material	3 - 6	GRI 2-1 GRI 2-6
Objetivos y estrategias de la organización	Material	3 - 6	GRI 2-1
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	Material	3 - 6	GRI 3-3 en lo que respecta a políticas y compromisos
Marco de reporting utilizado	Material	3	GRI 1
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	Material	6 - 8	GRI 3-3 en lo que respecta a políticas y compromisos
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	Material	6 - 7	GRI 3-3 en lo que respecta a políticas y compromisos
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	Material	7	GRI 3-3 en lo que respecta a políticas y compromisos
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	Material	9, ver Nota 25 de las cuentas anuales	GRI 3-3 en lo que respecta a políticas y compromisos
Aplicación del principio de precaución	Material	7 - 8	GRI 2-23
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	Material	9	GRI 3-3 en lo que respecta a políticas y compromisos
Contaminación			
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	Material	11 - 12	GRI 3-3 en lo que respecta a políticas y compromisos GRI 305-7 en lo que respecta a emisiones significativas al aire
Economía circular y prevención y gestión de residuos			
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	Material	9 - 10	GRI 306-1 GRI 306-2

Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Página	Criterio de reporting: GRI seleccionados (Última versión si no se indica lo contrario)
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	Material	9 - 10	GRI 3-3 en lo que respecta a políticas y compromisos
Uso sostenible de los recursos			
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	Material	10 - 11	GRI 303-5 (2018) en lo que respecta al consumo total de agua
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	Material	9 - 10	GRI 301-1 en lo que respecta al tipo de material usado
Consumo, directo e indirecto, de energía	Material	10	GRI 302-1 referente al consumo total de combustibles y electricidad procedente de fuentes no renovables y renovables
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	Material	10	GRI 3-3 en lo que respecta a políticas y compromisos
Uso de energías renovables	Material	10	GRI 302-1 en lo que respecta al consumo de combustibles procedentes de fuentes renovables
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	Material	11 - 12	GRI 305-1 en lo que respecta al valor de emisiones directas en toneladas de CO2 equivalente y la fuente de los factores de emisión. GRI 305-2 en lo que respecta al valor de emisiones indirectas en toneladas de CO2 equivalente y la fuente de los factores de emisión
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	Material	11 - 12	GRI 3-3 en lo que respecta a 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	8, 12	GRI 3-3 en lo que respecta a políticas y compromisos

Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Página	Criterio de reporting: GRI seleccionados (Última versión si no se indica lo contrario)
Protección de la biodiversidad			
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	Material	12	GRI 3-3 en lo que respecta a políticas y compromisos
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	Material	12	GRI 3-3 en lo que respecta a políticas y compromisos
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	Material	13 - 14	GRI 3-3 en lo que respecta a políticas y compromisos
Empleo			
Número total y distribución de empleados por país, sexo, edad y clasificación profesional	Material	14 - 15	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	14 - 15	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	16	GRI 3-3 en lo que respecta a políticas y compromisos
Número de empleados con discapacidad	Material	15	GRI 3-3 en lo que respecta a políticas y compromisos GRI 405-1 en lo que respecta a otros indicadores de diversidad
Organización del trabajo			
Organización del tiempo de trabajo	Material	16	GRI 3-3 en lo que respecta a políticas y compromisos
Número de horas de absentismo	Material	16	GRI 3-3 en lo que respecta a políticas y compromisos

Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Página	Criterio de reporting: GRI seleccionados (Última versión si no se indica lo contrario)
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	Material	16	GRI 3-3 en lo que respecta a políticas y compromisos
Salud y seguridad			
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	Material	20 - 21	GRI 3-3 en lo que respecta a políticas y compromisos
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo	Material	21 - 22	GRI 403-9 (2018) en lo que respecta al número y tasa de accidentes GRI 403-10 (2018) en lo que respecta a casos de dolencias y enfermedades laborales
Relaciones sociales			
Organización del diálogo social incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	Material	15 - 16	GRI 3-3 en lo que respecta a 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 - 16	GRI 3-3 en lo que respecta a políticas y compromisos
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	Material	15 - 16	GRI 2-30 en lo que respecta al porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	Material	15 - 16	GRI 3-3 en lo que respecta a políticas y compromisos GRI 403-4 (2018)
Formación			
Políticas implementadas en el campo de la formación	Material	17	GRI 3-3 en lo que respecta a políticas y compromisos
Cantidad total de horas de formación por categoría profesional	Material	17	GRI 3-3 en lo que respecta a políticas y compromisos GRI 404-1 (2016) en lo que respecta al total de horas de formación por categoría
Accesibilidad universal			
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Material	14	GRI 3-3 en lo que respecta a políticas y compromisos

Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Página	Criterio de reporting: GRI seleccionados (Última versión si no se indica lo contrario)
Igualdad			
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	Material	17 - 19	GRI 3-3 en lo que respecta a políticas y compromisos
Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	Material	18 - 19	GRI 3-3 en lo que respecta a políticas y compromisos
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	Material	17 - 19	GRI 3-3 en lo que respecta a políticas y compromisos
RESPECTO DE 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	Material	22	GRI 3-3 en lo que respecta a políticas y compromisos
Aplicación de procedimientos de diligencia debida			
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 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 a políticas y compromisos GRI 406-1
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	Material	22 - 24	GRI 3-3 en lo que respecta a políticas y compromisos
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	Material	22 - 24	GRI 3-3 en lo que respecta a políticas y compromisos GRI 2-23 GRI 2-26
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	Material	22 - 24	GRI 3-3 en lo que respecta a políticas y compromisos GRI 2-23 GRI 2-26
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	Material	24	GRI 2-28

Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Página	Criterio de reporting: GRI seleccionados (Última versión si no se indica lo contrario)
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	Material	24 - 25	GRI 3-3 en lo que respecta a políticas y compromisos
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible			
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	Material	24 - 25	GRI 3-3 en lo que respecta a políticas y compromisos
El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	Material	24 - 25	GRI 3-3 en lo que respecta a políticas y compromisos
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	Material	24 - 25	GRI 2-29
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	Material	25	GRI 3-3 en lo que respecta a políticas y compromisos
Subcontratación y proveedores			
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	Material	25	GRI 3-3 en lo que respecta a 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 auditorías y resultados de las mismas	Material	25	GRI 3-3 en lo que respecta a políticas y compromisos
Consumidores			
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	Material	25 - 26	GRI 3-3 en lo que respecta a políticas y compromisos
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	No material		
Información fiscal			
Los beneficios obtenidos país por país	Material	26	GRI 3-3 en lo que respecta a políticas y compromisos GRI 207-4 en lo que respecta a los beneficios antes de impuestos por jurisdicción fiscal
Los impuestos sobre beneficios pagados	Material	26	GRI 3-3 en lo que respecta a políticas y compromisos
Las subvenciones públicas recibidas	Material	26	GRI 201-4 (2016) en lo que respecta a subvenciones