



Cargill



**Codice di
condotta di Cargill**

thrive



Codice di condotta di Cargill

Il nostro Codice di condotta ci aiuta a realizzare il nostro obiettivo, come azienda, guidati dai nostri valori condivisi.
Il Codice riflette la nostra identità e il nostro modo di agire quotidiano.

Utilizziamo il Codice come guida per mettere in pratica i nostri valori e avere un impatto positivo sui nostri dipendenti, clienti, partner commerciali, sulla nostra azienda e sulle nostre comunità. In sintesi, agiamo ispirati da uno scopo ambizioso, quello di costruire fiducia facendo sempre la cosa giusta.

thrive[™]

Indice



Il codice di Cargill e le tue responsabilità **4**

Un messaggio del CEO 4

Il nostro Codice **5**

Informazioni sul Codice di condotta di Cargill 5

Principi guida di Cargill 6

La nostra cultura etica 7

Il nostro dovere di segnalazione 8

Le nostre responsabilità etiche e legali **9**

Rispettiamo le leggi 9

Conduciamo il nostro business con integrità 11

La fiducia dei nostri clienti **16**

Registrazioni accurate e veritiere 16

Teniamo fede ai nostri impegni 18

Le nostre persone **21**

Trattiamo i nostri dipendenti con dignità e rispetto 21

La nostra azienda e le nostre comunità **27**

Proteggiamo le informazioni, le risorse e gli interessi di Cargill 27

Siamo cittadini globali responsabili 31

Risorse a cui effettuare una segnalazione **34**



IL CODICE DI CARGILL E LE TUE RESPONSABILITÀ

Un messaggio del CEO

Cari colleghi,

uno degli aspetti più interessanti del mio lavoro è l'opportunità di incontrare i nostri team in tutto il mondo. Parlando con voi, ho percepito spesso il vostro orgoglio per l'impegno di Cargill a fare la cosa giusta. Condivido questo orgoglio con voi.

Sin dalla sua fondazione, Cargill è stata chiara nei confronti dei propri clienti, dei fornitori e delle comunità in cui opera affermando che "la nostra parola equivale a una promessa". L'etica che condividiamo e il modo in cui agiamo nel nostro lavoro riflettono il nostro impegno collettivo a rispettare i Principi guida di Cargill. Manteniamo questa promessa solenne da quasi 160 anni. Ed è proprio mantenendo questa promessa che ci guadagniamo la fiducia dei nostri partner ogni giorno.

Mantenere questo rapporto di fiducia non è mai stato così importante. I clienti e i consumatori ci incoraggiano a soddisfare standard di responsabilità sempre più elevati per garantire la sostenibilità delle catene di fornitura. Ci muoviamo in un mercato volatile, in contesti normativi in continua evoluzione e in uno scenario di turbolenze a livello globale. Questa situazione richiede una guida ancora più salda e un fermo impegno ad assumere decisioni responsabili.

Il vostro ruolo nel team Cargill è fondamentale per aiutarci a realizzare questi obiettivi. Nel dare il vostro contributo, affidatevi al nostro Codice di condotta per assicurarvi di rispettare sempre le politiche di Cargill e i requisiti di legge. Il Codice definisce anche le aspettative nei vostri confronti in termini di comportamenti etici e responsabili. Usiamo il Codice e il nostro buon senso per essere all'altezza della nostra responsabilità quanto al rispetto degli elevati standard etici e dei valori di Cargill. E se qualcuno di noi ritiene che qualcosa non sia giusto, abbiamo tutti il dovere di parlare apertamente. Non tolleriamo alcuna ritorsione nei confronti di chiunque segnali comportamenti scorretti in buona fede.

Vi invito a leggere attentamente il nostro Codice e a utilizzarlo come risorsa per lavorare in modo responsabile e con integrità ogni giorno. Insieme, manterremo le nostre promesse nei confronti dei nostri partner. In questo modo, potremo preservare anche la nostra reputazione di azienda leader che nutre il mondo in modo sicuro, responsabile e sostenibile.

Brian Sikes
Presidente e CEO

"La politica su cui si è sempre basata la nostra attività si riassume in una frase...la nostra parola equivale a una promessa".

John MacMillan, Sr., 1923

IL NOSTRO CODICE DI CONDOTTA

Informazioni sul Codice di condotta di Cargill

Perché abbiamo un Codice?

Il Codice di condotta di Cargill definisce gli standard etici della nostra condotta aziendale ovunque operiamo. È la guida che ti aiuterà a trovare una risposta alle tue domande e a risolvere i dubbi etici.

Il nostro Codice si basa su 7 principi guida che esprimono i valori fondamentali e l'etica di Cargill. Usali per orientare le tue azioni e le decisioni che prendi per nostro conto. Il Codice riassume anche le principali politiche in materia di conformità. Mette in evidenza le questioni giuridiche ed etiche più importanti e fornisce le linee guida per una condotta appropriata.

Chi deve rispettare il Codice?

Il nostro Codice si applica a tutti i dipendenti di Cargill, alle sue società affiliate e ai membri del Consiglio di amministrazione che agiscono per conto di Cargill. Non sono ammesse deroghe al Codice a meno che non siano approvate dal General Counsel o dal Consiglio di amministrazione.

Cosa esige da me il Codice?

In qualità di dipendenti di Cargill, siamo tenuti a rispettare il nostro Codice prendendo decisioni coerenti con le disposizioni in esso contenute. Dobbiamo esprimere i nostri dubbi e segnalare le eventuali violazioni del Codice riscontrate o sperimentate di persona. Sono previste azioni disciplinari anche in caso di mancata segnalazione di violazioni del Codice o di rifiuto a partecipare a un'indagine.

Cosa esige il Codice dai manager?

I manager dettano la linea per il loro team. Sono spesso le prime persone a cui si rivolgono i dipendenti in caso di domande. Di conseguenza, ci aspettiamo che i manager:

- Diano un valido esempio di condotta etica
- Aiutino i dipendenti a rispettare il Codice di condotta e le politiche sulla conformità
- Incoraggino i dipendenti a parlare apertamente quando hanno domande o dubbi
- Affrontino adeguatamente i comportamenti scorretti

D Gestisco un team, ma a volte non ho il tempo né le risorse per promuovere l'applicazione del nostro Codice. Cosa posso fare?

R *Puoi ispirarti al Codice per modellare i tuoi comportamenti e le tue azioni. Ciò ti consente di promuovere il rispetto del Codice senza necessità di dedicare tempo o risorse supplementari. Adotta una politica di "porta aperta" che incoraggi il tuo team a condividere dubbi e preoccupazioni. Ribadisci e applica nella pratica il nostro approccio di tolleranza zero nei confronti delle ritorsioni e indica al tuo team le risorse disponibili per aiutarli a rispettare il nostro Codice. In caso di dubbi o domande, contatta il tuo manager o l'ufficio Etica e conformità.*

Principi guida di Cargill

-  Rispettiamo le leggi.
-  Conduciamo il nostro business con integrità.
-  Teniamo registrazioni accurate e veritiere.
-  Teniamo fede ai nostri impegni.
-  Trattiamo le persone con dignità e rispetto.
-  Proteggiamo le informazioni, le risorse e gli interessi di Cargill.
-  Ci impegniamo a essere cittadini globali responsabili.



"Fare la cosa giusta è un principio radicato nella cultura di Cargill. Tutti noi possiamo promuovere questa cultura tramite un processo decisionale ponderato e la creazione di un solido quadro di conformità che rispecchi il nostro spirito etico. La nostra etica e la conformità ci definiscono come azienda e costituiscono un fattore chiave per il conseguimento dell'obiettivo di diventare il partner più fidato nei settori dell'agricoltura, dell'alimentazione e della nutrizione".

Anna Richo, General Counsel e Chief Compliance Officer

La nostra cultura etica



Sin dalla sua fondazione nel 1865, Cargill ha agito nella convinzione che fare la cosa giusta è alla base di un successo duraturo.

Lavoriamo per promuovere una cultura fondata sul rispetto e sulla cooperazione, concentrandoci su standard etici condivisi e solidi programmi di conformità che consentano ai nostri clienti di avere successo e alle nostre comunità di prosperare.

I nostri standard etici condivisi e i nostri valori aziendali orientano le nostre decisioni e modellano i nostri comportamenti a tutti i livelli dell'organizzazione.

Decisioni efficaci attraverso la discussione

La mia decisione è conforme al nostro Codice, alle nostre politiche e alle leggi applicabili?

SÌ **NO**

La mia decisione è coerente con i nostri Principi guida?

SÌ **NO**

Sarei a mio agio se tutti fossero al corrente della mia decisione?

SÌ **NO**

Se sei in grado di rispondere "Sì" a ciascuna di queste domande, è probabile che tu sia sulla buona strada.

Se non sei sicuro/a che la risposta sia "Sì" o pensi che la risposta possa essere "No", dovresti chiedere consiglio al tuo manager o a una delle altre risorse indicate nel nostro Codice.

Il nostro dovere di segnalazione

Cosa devo fare se noto o sospetto comportamenti scorretti?

Anche nelle aziende più etiche possono verificarsi dei comportamenti non idonei: il modo in cui gestiamo questi problemi riflette il nostro impegno verso i Principi guida e ci distingue dalle altre aziende.

Per segnalare comportamenti scorretti ci vuole coraggio, ma è la cosa giusta da fare. Cargill non tollera alcuna forma di ritorsione nei confronti di chiunque, in buona fede, condivida una preoccupazione, segnali comportamenti scorretti o partecipi a un'indagine.

Cosa devo fare per prima cosa?

Parla con il tuo manager. Se non ti senti a tuo agio o se il tuo manager non gestisce la questione in modo appropriato, rivolgiti a una delle risorse seguenti:

- Responsabile delle Risorse umane
- Leader della tua business unit o funzione
- l'ufficio Etica e conformità all'indirizzo ethics@Cargill.com

Puoi anche inviare una segnalazione riservata tramite la [Linea aperta per l'etica](#) di Cargill. Questo servizio è disponibile 24 ore su 24, 7 giorni su 7, per i dipendenti in qualsiasi parte del mondo e, a seconda del Paese in cui risiedi, puoi scegliere di effettuare la segnalazione in forma anonima.

Come risponderà Cargill?

Cargill indagherà su eventuali segnalazioni in modo corretto e appropriato. Prenderemo tutte le misure necessarie per far fronte a qualsiasi violazione del nostro Codice o delle nostre politiche.

Non tolleriamo alcuna forma di ritorsione nei confronti di chiunque effettui una segnalazione in buona fede in merito a un problema o che collabori o partecipi a un'indagine. Se sei vittima o testimone di una ritorsione, sia di persona che online, segnalala al tuo manager o a una delle risorse sopra indicate. Per maggiori informazioni, consulta la [Politica contro le ritorsioni di Cargill](#).

D Uno dei miei dipendenti ha espresso preoccupazioni in merito a una nuova legge che riguarda le nostre attività. Ha il sospetto che non tutti i membri del team stiano osservando correttamente le disposizioni della legge. Tuttavia, ho qualche dubbio sulle sue conclusioni. Che cosa devo fare?

R *Anche in caso di dubbi, prendi seriamente la segnalazione. Ringrazia il dipendente per aver parlato apertamente e ascolta attentamente le sue preoccupazioni. Chiedi ulteriori chiarimenti, prendi nota di quanto ti viene riferito e inoltra la sua segnalazione all'ufficio Etica e conformità, unitamente alla tua valutazione. Ricordati che non devi svolgere personalmente alcuna indagine sulla questione: contatta l'ufficio Etica e conformità per ricevere assistenza.*

LE NOSTRE RESPONSABILITÀ ETICHE E LEGALI

Rispettiamo le leggi

Il rispetto delle leggi è la base su cui si fondano la nostra reputazione e i nostri Principi guida. In qualità di organizzazione globale con il privilegio di operare in tutto il mondo, abbiamo la responsabilità di rispettare tutte le leggi che si applicano alle nostre attività.



Rispetto delle leggi applicabili

Cargill svolge attività commerciali a livello globale e i nostri dipendenti provengono da diversi paesi. Di conseguenza, le nostre attività aziendali sono soggette alle leggi di molte giurisdizioni diverse, alcune delle quali si estendono oltre i confini di un Paese specifico. Ad esempio, alcune leggi statunitensi che riguardano le importazioni ed esportazioni, la corruzione e le sanzioni commerciali si applicano non solo alle nostre attività negli Stati Uniti, ma anche alle operazioni che svolgiamo in tutto il mondo. Siamo tenuti a rispettare tutte le leggi che riguardano il nostro business ma, talvolta, non è facile capire quale legge si applica alle nostre attività aziendali. Per qualsiasi domanda o dubbio in merito alle leggi applicabili, ti invitiamo a rivolgerti all'Ufficio legale.

- D** Ho letto che, nel luogo in cui mi trovo, è stata approvata una nuova legge sulla sicurezza alimentare. Nessuno ne ha parlato al lavoro, ma mi chiedo se possa applicarsi in qualche modo anche alla mia attività. Se non è citata nel Codice, devo comunque rispettarla?
- R** *Se si applica al tuo lavoro, hai l'obbligo di rispettarla anche se non è menzionata nel Codice. Rivolgiti al tuo manager o all'Ufficio legale per qualsiasi chiarimento in merito alla legge.*

RISPETTIAMO LE LEGGI

Terze parti e condotta lecita

Aiutare un soggetto terzo a svolgere attività illegali può danneggiare la nostra reputazione e avere serie conseguenze giuridiche sia per te che per Cargill, tra cui sanzioni pecuniarie e richieste di risarcimento per danni nei nostri confronti. Oltre a rispettare le leggi che si applicano direttamente a noi, non dobbiamo intraprendere azioni che sappiamo, o dovremmo sapere, che possono aiutare un soggetto terzo a infrangere la legge. Non ignorare i segnali che indicano che un soggetto terzo si sta servendo di Cargill per compiere un'azione illegale. Se temi che un soggetto terzo con cui hai rapporti d'affari stia utilizzando Cargill a tale scopo, segnala subito il tuo dubbio all'Ufficio legale.

D Stiamo lavorando con un nuovo fornitore. Alla luce di alcune conversazioni, ho il timore che stia conducendo affari per nostro conto in un paese soggetto a sanzioni economiche. Che cosa devo fare?

R *Poiché cerchiamo sempre di lavorare con terze parti che rispettano le leggi, devi segnalare la tua preoccupazione al tuo manager o all'ufficio Etica e conformità.*



Conduciamo il nostro business con integrità

Siamo orgogliosi di condurre il nostro business con integrità. Competiamo con forza e determinazione, ma sempre nel rispetto dei principi di etica ed equità. Non offriamo né accettiamo tangenti o regali inappropriati e rispettiamo le leggi e normative che promuovono la concorrenza leale e l'integrità nel mercato.

Anticorruzione

Non offriamo a nessuno e non accettiamo né riceviamo mai tangenti o altri pagamenti impropri da nessuno, ivi compresi i funzionari pubblici. Ci assicuriamo di comprendere e rispettare rigorosamente tutte le leggi anticorruzione applicabili, anche quando interagiamo con funzionari pubblici. Selezioniamo attentamente i soggetti terzi (come gli agenti di vendita, i rappresentanti, i consulenti e i distributori) che agiscono per nostro conto e segnaliamo qualsiasi comportamento di tipo corruttivo. Appliciamo inoltre la nostra Procedura di due diligence anticorruzione nei confronti dei fornitori ad alto rischio (che interagiscono con un funzionario pubblico per nostro conto o che ci sono stati consigliati da un funzionario pubblico) situati in America Latina, Africa, Asia-Pacifico, Medio Oriente o Europa orientale.

La corruzione è vietata dal nostro Codice e da molte leggi internazionali. Attenendoci ai requisiti anticorruzione previsti nel nostro Codice, rispettiamo la legge e proteggiamo la nostra reputazione etica di lunga data. Per maggiori informazioni, consulta la [Politica anticorruzione](#) e la [Procedura di due diligence anticorruzione](#) di Cargill.



Che cosa si intende per tangente?

Una tangente consiste nell'offrire o elargire qualsiasi bene di valore a qualcuno in cambio della sua disponibilità a influire sulle decisioni aziendali (ad esempio, per ottenere o mantenere affari), per qualsiasi altro vantaggio commerciale o per ricevere un beneficio.

Che cosa si intende per "bene di valore"?

I beni di valore includono regali, denaro, donazioni, favori, offerte di lavoro o qualsiasi altra cosa che potrebbe avere un valore per il destinatario.

Cosa si intende per "funzionario pubblico"?

Per funzionario pubblico si intende qualsiasi dipendente di un'agenzia governativa o di una società o organizzazione controllata dal governo, un esponente politico o un funzionario di un partito politico o qualsiasi dipendente di un'organizzazione internazionale come la Banca Mondiale.

CONDUCIAMO IL NOSTRO BUSINESS CON INTEGRITÀ

Regali e intrattenimenti aziendali

Se usati correttamente, i regali e gli intrattenimenti possono essere espressione di buona volontà e contribuire a rafforzare le relazioni commerciali. In alcune culture, è consuetudine offrire regali ed è gradito riceverli. Tuttavia, poiché i regali e gli intrattenimenti hanno un valore per il destinatario, è importante valutarli attentamente. Dobbiamo quindi evitare situazioni in cui potrebbero influenzare, anche solo apparentemente, le tue decisioni o quelle di qualcun altro. In caso di dubbi, consulta la [Politica sui regali e gli intrattenimenti](#) di Cargill.

Non offrire né accettare regali o intrattenimenti:

- Eccessivi, illegali o irragionevoli secondo le consuetudini locali del donatore o del destinatario
- In coincidenza con decisioni importanti che riguardano Cargill e che potrebbero dare l'impressione di influenzarle indebitamente
- In forma di denaro o mezzi equivalenti, come buoni regalo o voucher
- Suscettibili di causare imbarazzo a Cargill o di sollevare dubbi sull'integrità di Cargill



D Dopo aver pranzato con un rappresentante di un distributore, ho ricevuto un orologio di lusso per posta. Era accompagnato da un biglietto in cui il distributore diceva "Per tutto ciò che fai!". Non sono previste decisioni imminenti che riguardano questo distributore. Posso tenermi l'orologio?

R *No. Il costo dell'orologio potrebbe essere considerato eccessivo. Segna il fatto al tuo manager o all'ufficio Etica e conformità. Anche se non sono previste decisioni imminenti che riguardano il distributore, il costo del regalo lo rende inappropriato. L'orologio potrebbe apparire come un tentativo di influenzare indebitamente le tue decisioni future nei confronti del distributore.*

CONDUCIAMO IL NOSTRO BUSINESS CON INTEGRITÀ

Concorrenza leale

Proteggiamo i clienti e il mercato rispettando le leggi in materia di concorrenza leale e antitrust. Queste leggi incoraggiano la concorrenza libera e aperta sul mercato. Garantiscono ai clienti l'opportunità di acquistare prodotti e servizi di buona qualità da una varietà di fonti a prezzi inferiori.

Anche se le leggi in materia di concorrenza leale e antitrust sono complesse e variano a seconda del Paese, in genere vietano alle aziende concorrenti di collaborare per limitare la concorrenza nei mercati commerciali o del lavoro. Proibiscono inoltre tentativi impropri di monopolizzare i mercati o di controllare i prezzi.

Ci aspettiamo che tutti i dipendenti rispettino il Codice e la nostra [Politica sulla concorrenza](#). Dobbiamo prestare molta attenzione quando interagiamo con la concorrenza, in particolare durante le riunioni delle associazioni di settore e in occasione di eventi e iniziative di benchmarking.

D Sono stato avvicinato/a da una dipendente di un'azienda concorrente durante una conferenza. Abbiamo iniziato a chiacchierare dell'intervento che si era appena concluso. Poi ha iniziato a parlarmi di un nuovo prodotto che la sua azienda era in procinto di lanciare. Avrei dovuto proseguire la conversazione?

R *No. È meglio parlare il meno possibile di affari con i concorrenti. Si corre infatti il rischio di scivolare in argomenti che potrebbero violare segreti commerciali o le leggi sulla concorrenza. In entrambi i casi, si tratta di un terreno pericoloso.*



Cos'è un'associazione di settore?

Un'associazione di settore tutela e promuove gli interessi di un settore commerciale specifico e offre ai suoi membri l'occasione di partecipare, intenzionalmente o meno, a conversazioni e attività anticoncorrenziali. Utilizza l'App per l'adesione ad associazioni di settore di Cargill per ottenere l'approvazione e utili indicazioni dal Group Lead Lawyer.

Rispettiamo le leggi in materia di concorrenza leale e antitrust che riguardano la raccolta e l'uso corretto delle informazioni sulla concorrenza. Quando entriamo in possesso di informazioni che riguardano la concorrenza, ci impegniamo a evitare:

- Frodi
- False dichiarazioni
- Indebiti sconfinamenti
- Altri metodi illegali o non etici

Il rispetto di queste leggi ci ha aiutato a prosperare e a crescere nel corso degli anni: non abbiamo bisogno di scorciatoie per avere successo.

Per ulteriori informazioni, consulta la [Politica sulla concorrenza](#) di Cargill e la [Guida ai principi del diritto della concorrenza](#).

CONDUCIAMO IL NOSTRO BUSINESS CON INTEGRITÀ



Proprietà intellettuale di terze parti

Rispettiamo i diritti di proprietà intellettuale di persone e aziende al di fuori di Cargill. Non tentiamo di ottenere informazioni riservate né di utilizzare in modo inappropriato la proprietà intellettuale altrui.



Cosa si intende con proprietà intellettuale?

La proprietà intellettuale include marchi commerciali, copyright, brevetti e segreti commerciali. In alcuni contesti, i segreti commerciali sono noti anche come informazioni riservate o know-how.

Se hai ricevuto informazioni riservate che non appartengono a Cargill o se potresti utilizzare la proprietà intellettuale altrui senza averne diritto, devi comunicarlo all'Ufficio legale.

Inoltre, hai l'obbligo di rispettare tutti gli impegni contrattuali e le restrizioni relative all'uso della proprietà intellettuale dei nostri clienti e partner commerciali.

CONDUCIAMO IL NOSTRO BUSINESS CON INTEGRITÀ

Sanzioni commerciali

Diversi Paesi e organizzazioni, come le Nazioni Unite, impongono sanzioni commerciali nei confronti di determinati Paesi, organizzazioni, entità o individui, molte delle quali si applicano a transazioni svolte al di fuori dei confini del Paese che le impone.

In alcuni casi, queste sanzioni vietano ogni tipo di transazione con un dato Paese. Altre possono vietare solo alcuni tipi di transazioni, come il commercio di beni o servizi specifici. Per maggiori informazioni, consulta la [Politica sulle sanzioni commerciali](#) di Cargill.

Cargill non intrattiene relazioni commerciali con Paesi, entità o individui soggetti a sanzioni, se non espressamente consentito dalla legge. Se il tuo lavoro prevede l'esecuzione di transazioni internazionali o altre attività che potrebbero comportare la violazione di una sanzione, hai il dovere di:

- Conoscere e rispettare tutte le sanzioni applicabili
- Astenerti dall'intrattenere relazioni commerciali con Paesi, entità o individui soggetti a sanzioni, se non espressamente consentito dalla legge
- Chiedere consiglio all'Ufficio legale prima di considerare la possibilità di fare affari con un Paese, un'entità o un individuo soggetto a sanzioni

Le leggi in materia di sanzioni commerciali sono complesse e cambiano con grande frequenza e rapidità per motivi legati alla politica estera. Pertanto, una transazione consentita nel passato potrebbe non esserlo più al momento attuale. È quindi opportuno consultare regolarmente l'Ufficio legale e le risorse disponibili online.



D Stiamo valutando la possibilità di operare in un Paese con cui abbiamo fatto molti affari in passato, ma non di recente. Dobbiamo comunque verificare se, nel frattempo, sono state imposte delle sanzioni?

R *Assolutamente sì. Le leggi in materia di sanzioni commerciali cambiano frequentemente. Un Paese esente da sanzioni in passato, ora potrebbe essere soggetto a restrizioni. La violazione di tali leggi può comportare gravi conseguenze. In caso di dubbi, consulta le risorse online e rivolgiti all'Ufficio legale.*

LA FIDUCIA DEI NOSTRI CLIENTI

Teniamo registrazioni accurate e veritiere

È fondamentale tenere registrazioni accurate e veritiere per prendere decisioni aziendali corrette e mantenere l'integrità della nostra informativa finanziaria. Le nostre informazioni aziendali, in qualsiasi forma, devono riflettere la vera natura delle nostre transazioni.

Creazione e gestione dei dati aziendali

Ogni giorno, creiamo migliaia di dati aziendali che vanno dai contratti con i clienti alle relazioni per gli enti regolatori, dai timesheet ai rendiconti delle spese. A volte, le nostre comunicazioni via e-mail e telefoniche diventano dati aziendali. Facciamo affidamento sulla loro accuratezza, completezza e veridicità per eseguire analisi e riferire sull'andamento della gestione aziendale e prendere decisioni valide ed efficaci. Qualsiasi dato aziendale potrebbe diventare pubblico a seguito di controversie legali, indagini governative o richieste di informazioni da parte dei media.

Per questi motivi, tutti i dati aziendali che creiamo, in qualsiasi forma, devono riflettere la vera natura delle transazioni e degli eventi. Non falsificare mai un dato e non cercare di nascondere ciò che è realmente accaduto. Evita esagerazioni, espressioni colorite o conclusioni giuridiche in qualsiasi comunicazione.

In circostanze normali, ci atteniamo ai nostri programmi di conservazione delle registrazioni per decidere quali dati devono essere conservati e quali possono essere invece eliminati. Tuttavia, in caso di controversie legali o di indagini governative, sono ammesse eccezioni a tali regole. Pertanto, in caso di dubbi, assicurati di seguire le istruzioni ricevute.



D Facendo pulizia nel mio ufficio, ho notato uno scatolone con dei documenti che dovrebbero essere distrutti in base alla nostra politica sulla conservazione delle registrazioni. Tuttavia, ho appena sentito dire che c'è un contenzioso pendente con un cliente nel mio luogo di lavoro. Che cosa devo fare?

R *Non mandare allo smaltimento lo scatolone. Consultati con l'Ufficio legale per capire se è opportuno conservare qualche documento alla luce della questione ancora aperta con il cliente.*

TENIAMO REGISTRAZIONI ACCURATE E VERITIERE



Rendiconti finanziari e controlli

Utilizziamo i nostri rendiconti finanziari per preparare le dichiarazioni e relazioni da inviare al governo per fini fiscali, regolamentari e statistici. Rispettiamo le norme contabili vigenti per la compilazione e condivisione delle informazioni finanziarie. Prepariamo e presentiamo le nostre dichiarazioni fiscali e altre comunicazioni in conformità a tutte le leggi fiscali applicabili.

Se il tuo lavoro prevede l'invio di informazioni finanziarie all'ufficio amministrativo o alla Direzione Affari fiscali, devi assicurarti di farle pervenire tempestivamente. Devi inoltre certificare l'accuratezza delle informazioni fornite e la conformità alle politiche di Cargill. In questi casi, il mancato conferimento di informazioni accurate e tempestive può comportare gravi rischi a livello legale e commerciale per Cargill. Rivolgiti alla Direzione Affari fiscali per qualsiasi domanda di natura fiscale e consulta il tuo referente dell'ufficio amministrativo per questioni di carattere finanziario. Per maggiori informazioni, consulta la [Politica sui controlli di bilancio di Cargill](#).

Teniamo fede ai nostri impegni

Le nostre relazioni commerciali si fondano sulla fiducia reciproca e si sono consolidate nel corso della storia di Cargill. Costruiamo e manteniamo la fiducia dei nostri clienti e di altri partner commerciali comunicando in modo onesto, proteggendo le informazioni che ci vengono affidate e rispettando i nostri impegni.



TENIAMO FEDE AI NOSTRI IMPEGNI

Fiducia nelle relazioni commerciali

Il rispetto degli impegni assunti va oltre il semplice adempimento delle responsabilità contrattuali. La fiducia reciproca su cui si basano le nostre relazioni con clienti, fornitori, venditori, consulenti e altri partner commerciali ha per noi un significato molto più importante.

Per mantenere questo clima di fiducia reciproca delle nostre relazioni commerciali è necessario:

-  **Comunicare in modo onesto**
Comunichiamo in modo onesto in relazione ai nostri prodotti e servizi nelle conversazioni, nei contratti, nei materiali di vendita, nelle e-mail e in tutte le altre comunicazioni.
 -  **Approvvigionarsi in modo responsabile**
Lavoriamo con fornitori che condividono i nostri stessi valori e ci aspettiamo che questi fornitori rispettino il nostro Codice di condotta per i fornitori.
 -  **Assumere solo gli impegni che siamo in grado di rispettare**
Un impegno è **qualsiasi** promessa fatta, non solo quelle contenute nei contratti. Non fare promesse eccessive e non assumere impegni che Cargill non può rispettare.
 -  **Gestire in modo responsabile eventuali modifiche agli impegni**
Se non siamo in grado di rispettare un impegno assunto, collaboriamo con il cliente o il partner commerciale interessato per trovare una soluzione e discutere delle azioni appropriate da intraprendere. Assicurati che i contratti in essere vengano modificati o risolti in modo corretto, se necessario.
 -  **Rispettare e proteggere la riservatezza e i diritti di proprietà**
Proteggiamo la proprietà intellettuale che ci è stata affidata con la stessa attenzione e diligenza con cui tuteliamo la nostra.
 -  **Trattare con cura i dati personali**
Nello svolgere la nostra attività, possiamo raccogliere, conservare o trattare le informazioni personali dei nostri clienti, fornitori, utenti di applicazioni digitali o altri soggetti al di fuori di Cargill. Se gestisci queste informazioni, assicurati che siano protette e utilizzate in modo legittimo e corretto. Per maggiori informazioni, consulta la [Politica sulla riservatezza dei dati aziendali di Cargill](#).
-
- D** Guardando il piano di lavoro, ho capito che saremo in ritardo con la consegna di un deliverable. Che cosa devo fare?
- R** *Devi informare immediatamente il cliente o il partner commerciale interessato. A nessuno fa piacere non rispettare una scadenza, ma è ancora più grave non gestire il ritardo in modo corretto. Fai il possibile per ridurre l'impatto del ritardo e tieni presente che potrebbe essere necessario apportare delle modifiche al contratto.*

TENIAMO FEDE AI NOSTRI IMPEGNI

Contratti con la pubblica amministrazione

Lavoriamo con enti pubblici a livello nazionale, regionale, provinciale e locale. Le leggi e i requisiti che si applicano ai contratti con la pubblica amministrazione sono solitamente molto più rigorosi rispetto alle regole che disciplinano i contratti con i clienti commerciali.

Ad esempio, l'offerta di regali a funzionari pubblici, anche di valore minimo, è spesso del tutto vietata. Ai sensi di questi contratti, potrebbe anche essere necessario divulgare informazioni sulla nostra azienda e sugli azionisti e le comunicazioni di base relative alle vendite potrebbero essere regolamentate quando sono coinvolti funzionari pubblici.

Se ti occupi di contratti con la pubblica amministrazione, devi:

- Comprendere appieno le norme giuridiche e i termini contrattuali che regolano il rapporto con il cliente
- Conoscere i requisiti contrattuali che si applicano ai soggetti terzi, come consulenti, rivenditori, distributori o fornitori
- Assicurarti che il soggetto terzo sia consapevole dei requisiti e sia in grado di soddisfarli



D Sto affidando al mio team un progetto che coinvolge un appaltatore della pubblica amministrazione. Il team è formato da persone molto esperte che, tuttavia, non hanno mai lavorato con appaltatori della pubblica amministrazione, ma solo con aziende del settore privato. Devo adottare delle precauzioni aggiuntive?

R *Assolutamente sì. I contratti con la pubblica amministrazione prevedono numerosi requisiti speciali che non si applicano ad altri tipi di contratti. Coinvolgi l'Ufficio legale e assicurati che il team e gli eventuali soggetti terzi con cui lavorerai siano a conoscenza delle regole che disciplinano il contratto. È possibile che siano richieste informative specifiche. I contratti con la pubblica amministrazione solitamente prevedono regole più stringenti in materia di vendite, regali e corruzione rispetto a quelle che regolano i rapporti nel settore privato.*

LE NOSTRE PERSONE

Trattiamo i nostri dipendenti con dignità e rispetto

Realizziamo i nostri obiettivi grazie alle persone. Offriamo un luogo di lavoro sicuro e teniamo in considerazione il prezioso contributo del nostro team globale, consentendo a coloro che sostengono gli obiettivi di Cargill di realizzare il proprio potenziale. Ci impegniamo a rispettare i diritti umani dei dipendenti di Cargill e di tutti coloro con cui collaboriamo.

Salute e sicurezza

Riteniamo che tutti i lavori possano essere svolti in sicurezza e che sia possibile azzerare il numero di incidenti mortali e di infortuni sui luoghi di lavoro. Per noi è essenziale garantire che tutti possano tornare a casa sani e salvi dopo una giornata di lavoro. Il raggiungimento di questi obiettivi richiede l'impegno costante di tutti i leader, i dipendenti e i collaboratori di Cargill.

A tal fine, noi di Cargill:

- Rispettiamo tutte le leggi in materia di salute e sicurezza
- Rispettiamo le direttive sulla sicurezza interne che sono spesso più rigorose dei requisiti imposti dalla legge
- Miglioriamo continuamente le nostre prestazioni in termini di sicurezza ricavando insegnamenti dalle esperienze altrui, sia all'interno che all'esterno della nostra organizzazione
- Stabiliamo obiettivi di sicurezza ambiziosi
- Riconosciamo il contributo delle persone al miglioramento delle procedure di sicurezza
- Promuoviamo una cultura che mette al primo posto la sicurezza, indipendentemente dall'urgenza del lavoro da svolgere



Tutti i dipendenti sono tenuti a rispettare le leggi e le direttive aziendali in materia di salute e sicurezza che si applicano alla loro attività. Adotta tutte le precauzioni necessarie per proteggere te stesso, i colleghi e i visitatori. Segnala al tuo manager gli eventuali incidenti, le pratiche non sicure o i problemi di sicurezza che dovessi notare. I manager di Cargill devono assicurarsi che tutte le persone sotto la loro supervisione ricevano la formazione, i programmi e le risorse necessari per svolgere il proprio lavoro in sicurezza. Devono inoltre garantire che la progettazione e i processi delle nostre strutture siano tali da assicurare condizioni di lavoro sicure.

Per maggiori informazioni, consulta la [Politica in materia di ambiente, salute e sicurezza](#) e il Manuale delle politiche EHS di Cargill.

TRATTIAMO I NOSTRI DIPENDENTI CON DIGNITÀ E RISPETTO

Diritti umani

Il nostro impegno per i diritti umani è un aspetto fondamentale dei nostri Principi guida. Il rispetto di questi diritti è in linea con i nostri valori che ci portano a fare la cosa giusta e a mettere sempre al primo posto le persone. Nel rispetto della nostra [Politica sui diritti umani](#):

- Svolgiamo le nostre attività aziendali tenendo sempre in considerazione la salute e la sicurezza delle persone con cui veniamo a contatto
- Rispettiamo il diritto dei lavoratori di costituire o di aderire a un'organizzazione sindacale legalmente riconosciuta, se lo desiderano, senza timore di subire ritorsioni, intimidazioni o vessazioni
- Trattiamo tutti i lavoratori con dignità e rispetto e offriamo un ambiente di lavoro inclusivo e sicuro sotto il profilo psicologico
- Garantiamo una retribuzione competitiva, giusta ed equa, assicurando un salario minimo che consenta ai dipendenti e alle loro famiglie di vivere dignitosamente
- Rispettiamo le leggi applicabili in materia di orari di lavoro, compresi gli straordinari
- Ci impegniamo a eliminare qualsiasi forma di lavoro forzato e a debellare il lavoro minorile nell'ambito delle nostre operazioni e catene di fornitura
- Rispettiamo le risorse del territorio e i diritti di proprietà fondiaria di tutti, in particolare delle popolazioni indigene, delle comunità locali e delle minoranze etniche



TRATTIAMO I NOSTRI DIPENDENTI CON DIGNITÀ E RISPETTO



Più forti grazie alla diversità

Cargill accoglie la varietà di background ed esperienze di vita dei suoi dipendenti. La nostra forza lavoro esprime le prospettive di molti gruppi sociali diversi in termini di sesso, lingua, consuetudini locali, abilità fisiche, razza, religione, orientamento sessuale, identità di genere, esperienze di vita e status economico e sociale. Questa varietà si manifesta anche nei nostri diversi modi di pensare, esprimerci e risolvere i problemi.

Come precondizioni per essere un'organizzazione globale di successo:

- Rispettiamo la diversità dell'umanità
- Accettiamo le nostre differenze
- Riconosciamo che il nostro non è l'unico modo di pensare

- Siamo consapevoli che i diversi punti di vista offerti da persone con background differenti non sono una debolezza, ma un punto di forza
- Soddisfiamo le necessità della nostra organizzazione globale e di una base clienti diversificata

Offriamo pari opportunità di lavoro a tutti i dipendenti attuali e futuri. Ciò significa che prendiamo le nostre decisioni in materia di impiego indipendentemente dalle caratteristiche personali, quali razza, etnia, colore della pelle, sesso, età, disabilità o altra condizione tutelata dalla legge. Cargill non tollera alcuna forma di discriminazione e ritorsione illegale nei confronti di chiunque condivida una preoccupazione, segnali un comportamento scorretto o partecipi a un'indagine. Ciò riguarda il modo in cui ci comportiamo gli uni con gli altri e trattiamo i nostri clienti e tutti coloro con cui interagiamo o intratteniamo relazioni commerciali.

Per maggiori informazioni, consulta la [Politica globale contro le discriminazioni](#) di Cargill e le politiche antidiscriminazioni e sulle pari opportunità di impiego adottate nel tuo luogo di lavoro.

D Una dipendente sotto la mia supervisione si è recentemente convertita a un'altra religione. In passato, appartenevamo alla stessa congregazione e non condivido questa sua decisione. Mi ha chiesto un permesso per motivi di osservanza religiosa. Quali sono i miei obblighi in questo caso?

R *Hai l'obbligo di offrire una soluzione ragionevole che le consenta di osservare le pratiche della sua fede religiosa. Abuseresti del tuo potere discrezionale se la discriminassi o la vessassi in qualche modo perché non sei d'accordo con la sua decisione di convertirsi. Rispettiamo le scelte religiose di tutti, anche se sono in contrasto con le nostre.*

TRATTIAMO I NOSTRI DIPENDENTI CON DIGNITÀ E RISPETTO

Molestie

Non tolleriamo alcuna forma di molestia. Ciò vale per il modo in cui ci comportiamo gli uni con gli altri e trattiamo i nostri clienti e tutti coloro con cui interagiamo o intratteniamo relazioni commerciali. Ci comportiamo in modo coerente con i nostri valori che ci portano a mettere sempre al primo posto le persone, a fare la cosa giusta e a rispettare le leggi applicabili. Per maggiori informazioni, consulta la [Politica globale contro le molestie di Cargill](#).

Se sei vittima o testimone di molestie, devi riferirlo immediatamente a un manager o alle Risorse umane. Puoi anche inviare una segnalazione riservata a MyHR o tramite la [Linea aperta per l'etica](#).

D Ho iniziato a lavorare in un nuovo team e ho notato immediatamente che un collega fa battute e gesti a sfondo sessuale sul luogo di lavoro. Questo collega, a un certo punto, è venuto da me e ha iniziato a carezzarmi la schiena, mettendomi molto a disagio. Che cosa devo fare?

R *Questi comportamenti sono inaccettabili e possono anche costituire molestie sessuali, vietate dalle politiche di Cargill. Devi riferire questi comportamenti al tuo manager o alle Risorse umane oppure aprire un ticket tramite myHR o inviare una segnalazione utilizzando la Linea aperta per l'etica.*



Che cosa sono le molestie?

Le molestie sono comportamenti sgraditi che creano un ambiente intimidatorio, ostile o offensivo prendendo di mira una caratteristica personale protetta dalla legge, come la razza, il sesso, la disabilità e altre condizioni. Le molestie possono essere di tipo fisico o verbale (come insulti, battute e osservazioni offensive) o avvenire in forma scritta, per via elettronica oppure online/su social media.

Cosa sono le molestie sessuali?

Tra gli esempi di molestie sessuali figurano i casi seguenti:

- Battute o commenti inappropriati che alludono al sesso, all'aspetto fisico o all'attrazione sessuale
- Attenzioni e comportamenti indesiderati a connotazione sessuale tramite e-mail, messaggi di testo e/o conversazioni di persona
- Espressioni o proposte indesiderate a sfondo sessuale
- Contatti fisici non desiderati
- Promesse di un trattamento speciale in cambio di favori sessuali o richieste di favori sessuali come condizione per mantenere il posto di lavoro

TRATTIAMO I NOSTRI DIPENDENTI CON DIGNITÀ E RISPETTO

Luogo di lavoro esente da violenza

Tutti hanno il diritto di lavorare in un luogo di lavoro sicuro. Con ciò si intende un ambiente in cui non si verificano atti né minacce di violenza. Non tolleriamo atti o minacce di violenza da parte di dipendenti o soggetti terzi. Prendiamo seriamente tutte le segnalazioni di violenza.

Tutti devono contribuire a mantenere un luogo di lavoro esente da violenza. In caso di pericolo imminente, chiama la polizia. Se sei vittima o testimone di un atto o una minaccia di violenza, segnalalo alle Risorse umane, a qualsiasi manager o alla polizia. Puoi anche utilizzare MyHR o la Linea aperta per l'etica di Cargill.

Per maggiori informazioni, consulta la [Politica sul luogo di lavoro esente da violenza](#).

D Ho visto una mia collega litigare con un'altra persona. Era infuriata e ha sbattuto il pugno sulla scrivania. Poi, lo ha minacciato con violenza. Una minaccia può essere considerata come una violenza che viola il nostro Codice?

R Sì, la minaccia verbale e il pugno sferrato in modo intimidatorio rientrano nei casi di violenza vietati dal nostro Codice.





Alcol e droghe

Cargill offre un luogo di lavoro sicuro. L'abuso di droghe, alcol e altre sostanze controllate è severamente vietato sul luogo di lavoro o nell'ambito di eventi correlati al lavoro.

I dipendenti non devono essere sotto l'influenza di sostanze stupefacenti quando lavorano per nostro conto. È altresì vietata la produzione, la richiesta, la distribuzione, il possesso o l'uso di droghe non autorizzate, alcol e altre sostanze controllate presso le strutture di Cargill. Possono essere servite bevande alcoliche in occasioni sociali approvate dall'azienda in conformità alla nostra politica sull'uso di alcol e droghe. Se assumi dei farmaci soggetti a prescrizione che potrebbero pregiudicare la tua capacità di lavorare o mettere a rischio la sicurezza, consulta le Risorse umane, il tuo manager, il team Ambiente, salute e sicurezza locale e/o il servizio medico aziendale (ove presente). Sarà garantita la riservatezza delle tue prescrizioni/informazioni mediche in conformità alla politica di Cargill.

Per maggiori informazioni, consulta la Politica sull'uso di alcol e droghe di Cargill adottata nel tuo luogo di lavoro.

D La produttività di una dipendente sotto la mia supervisione ha iniziato a calare. Dopo averle chiesto il motivo, è scoppiata in lacrime confessando il suo timore di avere un problema di dipendenza dall'alcol. Che cosa devo fare?

R *Abbiamo a cuore il benessere di tutti i nostri dipendenti ma, ovviamente, non possiamo tollerare l'uso di alcolici sul lavoro. Tuttavia, siamo pronti a offrire assistenza a chiunque sia pronto a riceverla. Consulta il reparto Risorse umane per informazioni sulle risorse che puoi consigliare alla dipendente.*

LA NOSTRA AZIENDA E LE NOSTRE COMUNITÀ

Proteggiamo le informazioni, le risorse e gli interessi di Cargill

Facciamo affidamento gli uni sugli altri per gestire l'organizzazione in modo responsabile. Per preservare il valore di Cargill, proteggiamo le informazioni e le risorse che ci vengono affidate ed evitiamo situazioni in cui gli interessi personali potrebbero influenzare la nostra capacità di giudizio professionale.

Proprietà e risorse di Cargill

Proteggiamo le proprietà e le risorse di Cargill, tra cui i beni fisici, come le strutture, i materiali e le apparecchiature, nonché i nostri sistemi di comunicazione, come computer, servizi Internet, telefoni e posta elettronica.

Riservatezza dei dati dei dipendenti

Possiamo raccogliere, conservare o trattare i dati personali dei dipendenti per finalità lavorative. Gestiamo queste informazioni in modo lecito e corretto e le proteggiamo dalla divulgazione. Per maggiori informazioni, consulta la [Politica sulla riservatezza delle informazioni sui dipendenti di Cargill](#).





Beni intellettuali di Cargill

Uno dei beni più preziosi di Cargill è la nostra proprietà intellettuale, che comprende copyright, brevetti, marchi e segreti commerciali. Se non hai la certezza che un'informazione possa essere divulgata, devi presumere che sia riservata.

Non divulgare mai informazioni riservate a persone esterne all'azienda, a meno che tu non abbia ricevuto un'autorizzazione esplicita e non siano coperte, se del caso, da un accordo di non divulgazione. Anche all'interno di Cargill, non devi condividere tali informazioni a meno che non sia necessario per lo svolgimento dell'attività aziendale.

Se realizzi creazioni o invenzioni nell'espletamento delle tue mansioni, assicurati di sapere come deve essere protetta la proprietà intellettuale che deriva dal tuo lavoro. Ad esempio, potresti dover conservare determinati dati, documentare l'attività di ricerca e sviluppo o richiedere brevetti per conto di Cargill.

Per maggiori informazioni consulta la [Politica sul copyright](#), la [Politica sui marchi commerciali](#) e la [Politica sulle informazioni riservate](#).

D Ho scoperto che qualcuno ha lasciato una cartellina nella nostra sala relax contenente un elenco dettagliato di clienti. Non era contrassegnato con la dicitura "riservato". Che cosa devo fare?

R *Anche se l'elenco non era contrassegnato come "riservato", si tratta comunque di un documento confidenziale e devi riferire di averlo trovato al tuo manager. Un elenco di clienti è un tipico esempio di segreto commerciale che, se scoperto, potrebbe risultare utile per la concorrenza. Queste informazioni sono preziose e la loro divulgazione potrebbe privarle di qualsiasi valore.*

PROTEGGIAMO LE INFORMAZIONI, LE RISORSE E GLI INTERESSI DI CARGILL

Insider trading

Cargill vieta severamente di:

- Fare trading di "informazioni rilevanti non di dominio pubblico" relative a società terze o aziende partner con titoli negoziati in borsa (compresi titoli di debito)
- Comunicare "informazioni rilevanti non di dominio pubblico" ad altre persone in violazione delle disposizioni di legge
- Questa condotta, comunemente nota come "insider trading", è illegale nella maggior parte dei Paesi. Ciò può comportare gravi sanzioni sia per te che per Cargill, anche se non trai alcun profitto dalla violazione.

Le informazioni sono considerate "rilevanti" se un investitore ragionevole le riterrebbe importanti nel prendere una decisione d'investimento.

D A volte parlo di lavoro con mio fratello. Posso rischiare di violare le leggi sull'insider trading dicendogli qualcosa che non è ancora stato reso pubblico?

R *Sì. Il nostro Codice vieta la condivisione di informazioni rilevanti e non di dominio pubblico con chiunque, poiché la persona che ne viene a conoscenza potrebbe sfruttarle per fare insider trading in violazione della legge. Il reato di insider trading è punibile con severe sanzioni penali e pecuniarie. Pertanto, non devi condividere tali informazioni.*

Operazioni in derivati

Cargill effettua operazioni in derivati, tra cui futures, swap e opzioni, in tutto il mondo. Eseguiamo queste operazioni su borse valori organizzate, oltre che bilateralmente con le controparti.

La negoziazione personale di strumenti derivati su merci in cui Cargill detiene posizioni (noti come "prodotti rientranti nel campo di applicazione") solleva preoccupazioni relative a possibili conflitti d'interessi. Pertanto, prima di negoziare prodotti rientranti nell'ambito di applicazione, devi comunicare la tua intenzione e chiedere la necessaria autorizzazione al tuo manager, al responsabile del gruppo o della funzione e al reparto Derivatives and Commodities Compliance (DCC).

Inoltre, non fare trading di qualsiasi altro prodotto che potrebbe creare un conflitto di interessi con il tuo ruolo presso Cargill senza prima comunicare la tua intenzione e ricevere l'autorizzazione preventiva.

Per maggiori informazioni, consulta la nostra [Politica sul trading dei dipendenti](#). Il team Derivatives and Commodities Compliance ("DCC") di Cargill fornisce anche informazioni e risorse sul trading di derivati e materie prime, disponibili su My Connects al percorso Funzioni → Affari legali → Etica e conformità → Conformità in materia di derivati e materie prime. Per eventuali domande o richieste, puoi inviare un'e-mail all'indirizzo derivatives-compliance@cargill.com.

PROTEGGIAMO LE INFORMAZIONI, LE RISORSE E GLI INTERESSI DI CARGILL

Conflitti di interessi

Tutti dobbiamo evitare situazioni in cui i nostri interessi personali potrebbero influenzare in modo inappropriato, anche solo apparentemente, la nostra capacità di giudizio professionale. Queste situazioni sono definite "conflitti di interessi" in quanto creano un conflitto tra gli interessi personali e quelli professionali.

Tra gli esempi di situazioni di possibile conflitto di interessi figurano i casi seguenti:

- Impiego esterno presso un'azienda concorrente o avvio di un'attività secondaria in competizione con Cargill
- Rapporti personali, come assumere o ingaggiare un familiare come dipendente o fornitore
- Opportunità di business scoperte sul luogo di lavoro e sfruttate per il tuo guadagno personale anziché nell'interesse di Cargill
- Regali o intrattenimenti che influenzano, anche solo apparentemente, la tua capacità di giudizio professionale
- Accordi di segnalazione (diretti o indiretti) con un altro dipendente con il quale si ha una relazione personale (familiare o sentimentale)

Non sempre è chiaro se un'attività può creare un conflitto di interessi. In caso di dubbi, consulta il tuo manager o l'ufficio Etica e conformità. Dobbiamo segnalare tutti i potenziali conflitti di interessi, anche quando non siamo sicuri che lo siano, per poterli verificare e gestire nel modo più appropriato.

Per maggiori informazioni, consulta la [Politica sui conflitti di interessi di Cargill](#).



D Faccio parte di un gruppo incaricato di scegliere un nuovo fornitore. Mia cognata ha investito in uno dei fornitori e, nel caso venisse selezionato, otterrebbe dei vantaggi. Che cosa devo fare?

R *Informa tempestivamente il tuo manager o un altro responsabile in merito all'investimento di tua cognata. È possibile che tu debba asteneri dal partecipare al processo decisionale. In caso di dubbi sull'esistenza di un conflitto di interessi, rendi nota questa eventualità il prima possibile.*

Siamo cittadini globali responsabili

Data la sua ampiezza e varietà, l'attività di Cargill tocca quasi ogni aspetto della società. La nostra presenza globale implica la responsabilità di comprendere e gestire il nostro impatto. Nell'ambito delle nostre operazioni, osserviamo rigorosi standard ambientali e di sicurezza alimentare e condividiamo la nostra conoscenza ed esperienza globale per contribuire ad affrontare le sfide economiche e sociali.

Gestione del nostro impatto ambientale

Gestiamo il nostro impatto ambientale e contribuiamo a preservare le risorse naturali. Rispettiamo le leggi in materia di ambiente e i nostri rigorosi requisiti interni, che prevedono tra l'altro:

- Esame attento degli impatti ambientali
- Riduzione al minimo dei rifiuti
- Utilizzo efficiente delle risorse

Valutiamo l'impatto ambientale e otteniamo tutti i permessi e le approvazioni necessari prima di apportare modifiche sostanziali alla nostra attività, come l'apertura di un nuovo stabilimento o l'investimento di capitali in un importante progetto.

Tutti i dipendenti di Cargill devono attenersi alle leggi vigenti in materia di ambiente e alle direttive aziendali che richiedono, tra l'altro, di fornire risposte tempestive in caso di incidenti e danni ambientali e di mitigarne gli effetti. I nostri manager devono assicurarsi che i dipendenti ricevano la formazione e le risorse necessarie per adempiere a queste responsabilità.

Per maggiori informazioni, consulta la [Politica in materia di ambiente, salute e sicurezza](#) e il Manuale delle politiche ESH di Cargill.





Sicurezza degli alimenti e dei mangimi

Il nostro obiettivo è quello di produrre, sempre e ovunque, alimenti e mangimi sicuri. Cargill vanta una solida cultura della sicurezza alimentare che si applica a tutto il suo sistema operativo, dai programmi di verifica dei fornitori esterni ai piani rigorosi per la sicurezza alimentare in ogni stabilimento fino ai requisiti igienico-sanitari relativi al trasporto di prodotti alimentari.

Tutti i dipendenti di Cargill sono responsabili della sicurezza degli alimenti e dei mangimi. I manager delle nostre strutture devono assicurarsi che i dipendenti ricevano la formazione e le risorse necessarie per adempiere a questa responsabilità. Condividiamo informazioni sulla sicurezza degli alimenti e dei mangimi sia internamente che esternamente e incoraggiamo i nostri dipendenti a contribuire con le loro idee. Per maggiori informazioni, consulta la [Politica in materia di requisiti normativi, qualità e sicurezza dei prodotti](#) e il Manuale delle politiche di sicurezza alimentare di Cargill.

D La mia business unit opera in un Paese in via di sviluppo e deve affrontare la concorrenza di aziende che non rispettano gli stessi rigorosi requisiti di sicurezza alimentare di Cargill, la quale viene così a trovarsi in una situazione di svantaggio competitivo. Possiamo limitarci a osservare le leggi vigenti nel Paese in via di sviluppo?

R *No. Poiché facciamo parte della filiera di approvvigionamento alimentare globale in molti modi e luoghi, adottiamo volutamente un approccio più rigoroso e completo per garantire la sicurezza degli alimenti e dei mangimi che produciamo.*

SIAMO CITTADINI GLOBALI RESPONSABILI

Arricchimento delle comunità

Utilizziamo le nostre conoscenze ed esperienze per affrontare le sfide economiche, ambientali e sociali nelle comunità in cui viviamo e lavoriamo. Collaborando con un'ampia gamma di partner pubblici e privati, i nostri dipendenti e le nostre business unit apportano un contributo in termini di tempo, talenti e risorse finanziarie per far fronte a problematiche complesse che nessun'altra organizzazione è in grado di risolvere da sola. Ciò rappresenta un aspetto fondamentale del nostro impegno a essere cittadini globali responsabili. Per questo motivo, cerchiamo di mantenere standard elevati e incoraggiamo gli altri a fare altrettanto.

Per saperne di più su cosa può fare la tua business unit o funzione per sostenere utili progetti nelle nostre comunità, rivolgiti al Corporate Responsibility Team. Per maggiori informazioni, consulta la [Politica sui contributi di beneficenza](#) di Cargill.

Attività politica

Cargill rispetta il diritto dei propri dipendenti di partecipare al processo politico e a qualsiasi attività politica da loro scelta. Tuttavia, i dipendenti devono mantenere le attività e le opinioni politiche personali distinte dal lavoro che svolgono per Cargill. Non utilizzare le risorse di Cargill, come le strutture, la posta elettronica o i marchi commerciali, per le tue attività politiche per evitare di dare l'impressione che Cargill sostenga qualsiasi opinione politica che tu possa avere.

L'attività politica aziendale, inclusi i contributi politici e la creazione di lobby per influenzare le decisioni dei legislatori, è severamente regolamentata. Le attività politiche di Cargill sono gestite dal team Government Relations, a cui devono rivolgersi le business unit e le funzioni per ottenere la necessaria autorizzazione prima di effettuare qualsiasi contributo politico per conto di Cargill a sostegno di un candidato, un partito, una campagna, un funzionario pubblico o una votazione o prima di intraprendere qualsiasi attività di lobbying. Ciò serve a garantire che le attività politiche svolte per conto di Cargill siano conformi alla legge e promuovano gli interessi dell'organizzazione.



Risorse a cui effettuare una segnalazione

Se noti o hai motivo di sospettare un comportamento scorretto, ricordati che hai il dovere di segnalarlo.

Ci vorrà coraggio, ma è la cosa giusta da fare.

Parla con il tuo manager o contatta una delle risorse seguenti:

Responsabile delle Risorse umane

Leader della tua business unit o funzione

Ufficio Etica e conformità all'indirizzo **ethics@Cargill.com**

Puoi anche inviare una segnalazione riservata tramite la **Linea aperta per l'etica di Cargill**. Questo servizio è disponibile 24 ore su 24, 7 giorni su 7, per i dipendenti in qualsiasi parte del mondo e, a seconda del Paese in cui risiedi, puoi scegliere di effettuare la segnalazione in forma anonima.



Codice di condotta di Cargill
© 2024 Cargill, Incorporated. Tutti i diritti riservati.