



Cargill



De gedragscode
van Cargill

thrive[™]



De gedragscode van Cargill

Dankzij onze gedragscode kunnen we ons doel als bedrijf realiseren, waarbij we ons laten leiden door onze gemeenschappelijke waarden. Onze gedragscode is een weerspiegeling van wie we zijn en hoe we elke dag handelen.

We gebruiken onze gedragscode als een leidraad om onze waarden na te leven en zo een positieve invloed te hebben op onze mensen, onze klanten, onze zakenpartners, ons bedrijf en onze gemeenschappen. Kortom, we leven met een inspirerend doel en bouwen vertrouwen op door altijd het juiste te doen.

thrive[™]

Inhoud



De gedragscode van Cargill en u **4**

Een bericht van de CEO 4

Onze code **5**

Over de gedragscode van Cargill 5

De grondbeginselen van Cargill 6

Onze ethische cultuur 7

Onze meldingsplicht 8

Onze ethische/wettelijke verantwoordelijkheden **9**

We houden ons aan de wet 9

We voeren onze zaken integer uit 11

Het vertrouwen van onze klanten **16**

We houden onze documenten nauwkeurig
en eerlijk bij 16

We komen onze zakelijke verplichtingen na
18

Onze mensen **21**

We behandelen onze werknemers met
waardigheid en respect 21

Ons bedrijf en onze gemeenschappen **27**

We beschermen de informatie, middelen
en belangen van Cargill 27

We streven ernaar om een maatschappelijk
verantwoorde onderneming te zijn 31

Hulpbronnen om een probleem te melden **34**



DE GEDRAGSCODE VAN CARGILL EN U

een bericht van de CEO

Beste collega's,

Een van de leukste dingen in mijn werk is het ontmoeten van onze teams over de hele wereld. Tijdens onze gesprekken voelde ik vaak hoe trots jullie zijn op de toewijding van Cargill om het juiste te doen. Ik deel die trots met jullie.

Sinds de oprichting van Cargill hebben we bij onze klanten, leveranciers en gemeenschappen duidelijk gemaakt dat 'we ons aan ons woord houden'. De ethische waarden die we delen en de actie die we in ons werk ondernemen, zijn onze gemeenschappelijke toewijding aan de grondbeginselen van Cargill. We houden ons al bijna 160 jaar aan deze plechtige belofte. En door deze belofte na te komen, winnen we elke dag het vertrouwen van onze partners.

Het is nog nooit zo belangrijk geweest om dat vertrouwen te behouden. Klanten en consumenten volgen ons voorbeeld om te voldoen aan de steeds hogere verantwoordelijkheidsnormen voor duurzame toeleveringsketens. We hebben te maken met een snel veranderende markt, voortdurend veranderende regelgevingen en wereldwijde problemen. Dit vereist een nog stabielere aanpak en een voortdurende toewijding aan verantwoorde besluitvorming.

Binnen het team van Cargill speelt u een belangrijke rol bij het behalen van deze doelen. Gebruik daarbij onze gedragscode als leidraad voor het beleid en de wettelijke eisen van Cargill. Hierin staat ook wat we van u verwachten op het gebied van ethisch en verantwoord gedrag. We gebruiken onze gedragscode en ons eigen gezond verstand om onze verantwoordelijkheid te nemen wat betreft de hoge ethische normen en waarden van Cargill. En als we het gevoel hebben dat er iets niet klopt, is het onze plicht dit te melden. We nemen geen vergeldingsmaatregelen tegen iemand die in goed vertrouwen wangedrag meldt.

Lees onze gedragscode zorgvuldig door en gebruik deze code als hulpmiddel om elke dag op een verantwoorde en integere manier te werk te gaan. Samen zullen we onze beloften aan onze partners nakomen. En op die manier behouden we onze reputatie als leider die de wereld veilig, verantwoord en duurzaam voedt.

Brian Sikes
President en CEO

"Het beleid waarop ons bedrijf altijd is gebaseerd is dat we ons aan ons woord houden."

— John MacMillan, Sr., 1923

ONZE CODE

Over de gedragscode van Cargill

Waarom hebben we een gedragscode?

De gedragscode van Cargill beschrijft onze ethische normen voor zakelijke activiteiten, waar ter wereld we ook actief zijn. Hierin staan antwoorden op verschillende vragen en oplossingen voor ethische dilemma's.

Onze gedragscode heeft 7 grondbeginselen. Deze drukken de kernwaarden en ethische waarden van Cargill uit. Gebruik ze als leidraad voor uw acties en beslissingen namens ons. De gedragscode omvat ook een overzicht van de belangrijkste nalevingsbeleidslijnen. Hierin worden de belangrijkste juridische en ethische kwesties belicht en worden richtlijnen gegeven voor gepast gedrag.

Wie moet onze gedragscode volgen?

Onze gedragscode is van toepassing op alle werknemers van Cargill, haar gelieerde ondernemingen en op de leden van onze raad van bestuur wanneer zij namens Cargill handelen. Er kan geen afstand worden gedaan van onze gedragscode, tenzij de General Counsel of de raad van bestuur een dergelijke verklaring van afstand goedkeurt.

Waar moet ik aan voldoen volgens de gedragscode?

Als werknemers van Cargill moeten we onze gedragscode volgen door beslissingen te nemen die hiermee in overeenstemming zijn. We moeten een melding doen als we eventuele problemen of schendingen van de gedragscode constateren. Als schendingen van de gedragscode niet worden gemeld of als wordt geweigerd mee te werken aan een onderzoek, worden er disciplinaire maatregelen genomen.

Waar moeten managers aan voldoen volgens de gedragscode?

Managers zetten de toon voor hun teams. Ze zijn vaak de eersten tot wie werknemers zich wenden als ze vragen hebben. Daarom verwachten we dat managers:

- Het goede voorbeeld geven op het gebied van ethisch gedrag
- Werknemers ondersteunen bij het naleven van de gedragscode en het nalevingsbeleid
- Werknemers aanmoedigen om zich te melden als ze vragen hebben of problemen ondervinden.
- Wangedrag op gepaste wijze aanpakken

V Ik geef leiding aan een team, maar soms heb ik niet genoeg tijd en middelen om onze gedragscode uit te dragen. Wat kan ik voor u betekenen?

A *U kunt de gedragscode uitdragen in uw gedrag en acties. Hierdoor wordt de gedragscode uitgedragen zonder dat er extra tijd of middelen nodig zijn. Zorg ervoor dat uw 'deur openstaat' zodat uw team wordt aangemoedigd om problemen te bespreken. Maak duidelijk dat we vergelding niet tolereren en geef daar een voorbeeld van. Vertel uw team ook over de beschikbare middelen die hen kunnen helpen onze gedragscode na te leven. Neem contact op met uw manager of de Ethics and Compliance Office als u vragen of twijfels hebt.*

De grondbeginselen van Cargill

-  We houden ons aan de wet.
-  We voeren onze zaken integer uit.
-  We houden onze documenten nauwkeurig en eerlijk bij.
-  We komen onze zakelijke verplichtingen na.
-  We behandelen onze werknemers met waardigheid en respect.
-  We beschermen de informatie, middelen en belangen van Cargill.
-  We streven ernaar om een maatschappelijk verantwoorde onderneming te zijn.



"Het juiste doen is duidelijk verankerd in de cultuur van Cargill. We kunnen allemaal bijdragen aan deze cultuur door weloverwogen beslissingen te nemen en een sterke basis voor naleving te creëren die overeenkomt met onze ethische waarden. Onze ethische normen en naleving bepalen onze identiteit en spelen een belangrijke rol in onze visie om de meest betrouwbare partner te worden op het gebied van landbouw, voeding en voedsel."

— Anna Richo, General Counsel en
Chief Compliance Officer

Onze ethische cultuur



Sinds onze oprichting in 1865 heeft Cargill gehandeld vanuit de overtuiging dat correct handelen de basis vormt voor succes op lange termijn.

We werken aan een cultuur van respect en samenwerking, waarbij de nadruk ligt op gemeenschappelijke ethische normen en sterke nalevingsprogramma's die ervoor zorgen dat onze klanten succes boeken en onze gemeenschappen floreren.

Onze gemeenschappelijke ethische normen en onze bedrijfswaarden vormen de basis voor onze beslissingen en ons gedrag op alle niveaus binnen de organisatie.

Goede beslissingen op basis van discussie

Komt mijn beslissing overeen met onze gedragscode, ons beleid en de geldende wetgeving?

JA **NEE**

Is mijn beslissing in overeenstemming met onze grondbeginselen?

JA **NEE**

Zou ik het prima vinden als iedereen op de hoogte is van mijn beslissing?

JA **NEE**

Als u elk van deze vragen met **'JA'** kunt beantwoorden, bent u waarschijnlijk al goed op weg.

Als u niet zeker weet of het antwoord **'JA'** is of als u denkt dat het antwoord **'NEE'** is, vraag dan advies aan uw manager of een van de andere hulpbronnen die in onze gedragscode worden vermeld.

Onze meldingsplicht

Wat moet ik doen als ik wangedrag constateer of vermoed?

Zelfs de meest ethische bedrijven kunnen te maken krijgen met gedragsproblemen; hoe we met deze situaties omgaan, zal onze toewijding aan onze grondbeginselen benadrukken en ons onderscheiden van andere bedrijven.

Het melden van wangedrag vergt moed, maar het is het beste wat u kunt doen. Cargill tolereert geen vergelding tegen iemand die in goed vertrouwen een zorg uit, wangedrag meldt of deelneemt aan een onderzoek.

Waar moet ik beginnen?

Praat met uw manager. Als u zich daar niet prettig bij voelt, of als uw manager niet op de juiste manier reageert, kunt u contact opnemen met een van de volgende personen:

- Uw HR-manager
- Uw bedrijfsleider of leidinggevende binnen uw functie
- Het Ethics and Compliance Office via ethics@Cargill.com

U kunt ook een vertrouwelijke melding doen via Ethics Open Line van Cargill. Deze is 24 uur per dag, 7 dagen per week beschikbaar voor werknemers overal ter wereld. Afhankelijk van het land waarin u woont, kunt u ervoor kiezen om anoniem een melding te doen.

Hoe zal Cargill reageren?

Cargill zal alle meldingen eerlijk en op gepaste wijze onderzoeken. We zullen alle noodzakelijke maatregelen treffen om eventuele schendingen van onze gedragscode of ons beleid aan te pakken.

We tolereren geen vergelding tegen iemand die in goed vertrouwen een melding doet over een probleem, of die meewerkt of deelneemt aan een onderzoek. Als u te maken krijgt met vergelding of deze vaststelt, persoonlijk of online, meld dit dan bij uw manager of via een van de bovenstaande meldingshulpbronnen. Raadpleeg het [antivergeldingsbeleid](#) van Cargill voor richtlijnen.

V Een van mijn werknemers maakt zich zorgen over een nieuwe wet die van toepassing is op onze activiteiten. Hij vermoedt dat niet iedereen in het team de wet correct naleeft. Ik trek zijn conclusies echter in twijfel. Wat moet ik doen?

A *Zelfs als u twijfels hebt, moet u de melding serieus nemen. Bedank de werknemer voor het melden van zijn zorgen en luister aandachtig. Stel verhelderende vragen. Maak goede aantekeningen en stuur zijn zorgen door naar het Ethics and Compliance Office, samen met uw eigen beoordeling. Denk eraan dat u de kwestie niet zelf moet onderzoeken; neem contact op met het Ethics and Compliance Office voor hulp.*

ONZE ETHISCHE/WETTELIJKE VERANTWOORDELIJKHEDEN

We houden ons aan de wet

Het naleven van de wet vormt de basis waarop onze reputatie en grondbeginselen zijn gebaseerd. Als een wereldwijde organisatie met het voorrecht om overal ter wereld zaken te doen, dragen we de verantwoordelijkheid om alle wetten na te leven die van toepassing zijn op onze bedrijfsactiviteiten.



Het naleven van toepasselijke wetten

Cargill voert wereldwijd bedrijfsactiviteiten uit en onze werknemers komen uit verschillende landen. Daarom zijn de wetten van veel verschillende rechtsgebieden van toepassing op onze bedrijfsactiviteiten. Sommige wetten gelden buiten de grenzen van een bepaald land. Bepaalde Amerikaanse wetten met betrekking tot import en export, omkoping en handelssancties zijn bijvoorbeeld niet alleen van toepassing op onze activiteiten in de VS, maar ook op onze activiteiten over de hele wereld. We moeten alle wetten naleven die van toepassing zijn op onze bedrijfsactiviteiten. Soms is de wet die van toepassing is op onze bedrijfsactiviteiten onduidelijk. Neem contact op met de juridische afdeling als u vragen of zorgen hebt met betrekking tot de wet.

V Ik zag in het nieuws dat mijn locatie een nieuwe wet inzake voedselveiligheid heeft aangenomen. Niemand heeft er iets over gezegd op het werk, maar ik vraag me af of deze wet ook van toepassing is op mijn werk? Als de wet niet in de gedragscode staat, moet ik deze dan volgen?

A *Als de wet van toepassing is op uw werk, moet u deze volgen, zelfs als deze niet in de gedragscode staat. Bespreek uw zorgen over de wet met uw manager of de juridische afdeling.*

WE HOUDEN ONS AAN DE WET

Derden en juridisch gedrag

Hulp bieden aan een derde partij bij illegale activiteiten kan onze reputatie schaden en kan leiden tot ernstige juridische stappen tegen zowel u als Cargill. Dit kan boetes en schadeclaims van ons omvatten. We moeten niet alleen de wetten naleven die rechtstreeks op ons van toepassing zijn, maar we mogen ook geen acties ondernemen waarvan we weten, of zouden moeten weten, dat die een derde partij helpen de wet te overtreden. Wees alert op tekenen dat een derde partij Cargill probeert in te zetten voor een illegale activiteit. Als u vermoedt dat een derde partij waarmee u zaken doet Cargill op die manier gebruikt, meld dit dan bij de juridische afdeling.

V We werken samen met een nieuwe leverancier. Op basis van een paar gesprekken maak ik me zorgen dat deze leverancier mogelijk namens ons zaken doet in een land dat onderworpen is aan economische sancties. Wat moet ik doen?

A *Bespreek uw zorgen met uw manager of het Ethics and Compliance Office, aangezien we ernaar streven samen te werken met derden die de wet naleven.*



We voeren onze zaken integer uit

We zijn er trots op dat we op een integere manier zakendoen. We gaan actief de concurrentie aan, maar doen dat op een eerlijke en ethische manier. We bieden geen steekpenningen of ongepaste geschenken aan, noch nemen we deze aan. We leven de wetten en voorschriften na die eerlijke concurrentie en integriteit op de markt ondersteunen.

Bestrijding van omkoping

We bieden nooit steekpenningen, smeergeld of andere corrupte betalingen aan anderen aan, noch nemen we deze van anderen aan of ontvangen we deze, zelfs niet van overheidsfunctionarissen. We zorgen ervoor dat we alle toepasselijke anti-omkopings- en anticorruptiewetten begrijpen en strikt opvolgen, ook wanneer we met overheidsfunctionarissen communiceren. We selecteren onze derden (zoals verkoopagenten, vertegenwoordigers, consultants en distributeurs) die namens ons handelen, zorgvuldig, en we melden eventueel wangedrag zoals omkoping. We houden ons ook aan onze due diligence-procedure voor anti-omkoping bij het inhuren of behouden van leveranciers met een hoog risico (die namens ons contact hebben met een overheidsfunctionaris of die aan ons zijn aanbevolen door een overheidsfunctionaris) die gevestigd zijn in en/of diensten leveren in Latijns-Amerika, Afrika, Azië-Stille Oceaan, het Midden-Oosten of Oost-Europa.

Omkoping is in strijd met onze gedragscode en vele internationale wetten. Door de anti-omkopings- en corruptievereisten van onze gedragscode na te leven, houden we ons aan de wet en beschermen we onze langdurige ethische reputatie. Raadpleeg het [anti-omkopingsbeleid](#) van Cargill en de [due diligence-procedure voor anti-omkoping](#) voor richtlijnen.



Wat is omkoping?

Omkoping is het geven of aanbieden van iets van waarde aan iemand in ruil voor het beïnvloeden van zakelijke besluitvorming (zoals het krijgen of behouden van zaken), voor een ander zakelijk voordeel of om een voordeel te verkrijgen.

Wat is 'iets van waarde'?

Zaken van waarde kunnen geschenken, geld, donaties, gunsten, een baan-aanbieding of iets anders zijn dat waardevol kan zijn voor de ontvanger.

Wie is een 'overheidsfunctionaris'?

Een overheidsfunctionaris omvat werknemers van een overheidsinstantie of een door de overheid gecontroleerd bedrijf of organisatie, politici, politieke partijen of werknemers van een internationale organisatie zoals de Wereldbank.

WE VOEREN ONZE ZAKEN INTEGER UIT

Relatiegeschenken en entertainment

Geschenken en entertainment kunnen de goodwill bevorderen en zakelijke relaties versterken, als ze op de juiste manier worden ingezet. In sommige culturen zijn geschenken gebruikelijk en worden ze verwacht. Maak echter zorgvuldige overwegingen aangezien geschenken en entertainment waarde hebben voor de ontvanger. We moeten situaties vermijden waarin ze uw besluitvorming of die van iemand anders kunnen beïnvloeden of lijken te beïnvloeden. Raadpleeg het [beleid inzake geschenken en entertainment](#) van Cargill voor richtlijnen.

Bied geen geschenken of entertainment aan, en neem deze ook niet aan, als deze:

- Extravagant, onwettig of onredelijk zijn op grond van de lokale gebruiken van de gever of ontvanger
- Samenvallen met belangrijke beslissingen die invloed hebben op Cargill en waarmee de indruk wordt gewekt op ongepaste wijze invloed te willen uitoefenen
- In de vorm van contant geld of equivalenten daarvan zijn, zoals cadeaubonnen, tegoedbonnen of vouchers
- Cargill in verlegenheid zouden brengen of vragen zouden oproepen over de integriteit van Cargill



V Na een lunch met een vertegenwoordiger van een distributeur ontvang ik een duur polshorloge per post. Er zat een bericht bij van de distributeur: 'Voor al uw inzet!' Er staan geen opkomende zakelijke beslissingen gepland met betrekking tot deze distributeur. Mag ik het polshorloge houden?

A *Nee. De kosten van het polshorloge worden waarschijnlijk als 'extravagant' beschouwd. Meld dit bij uw manager of het Ethics and Compliance Office. Zelfs als er geen opkomende beslissingen staan gepland met betrekking tot de distributeur, maakt alleen de prijs van het geschenk het al ongepast. Het polshorloge kan de indruk wekken van een ongepaste invloed op uw toekomstige beslissingen met betrekking tot de distributeur.*

WE VOEREN ONZE ZAKEN INTEGER UIT

Eerlijke concurrentie

We beschermen klanten en de markt door eerlijke mededingings- en antitrustwetten na te leven. Deze wetten stimuleren vrije en open concurrentie op de markt. De wetten zorgen ervoor dat klanten de kans krijgen om hoogwaardige producten aan te schaffen en diensten af te nemen bij verschillende bronnen tegen lagere prijzen.

Eerlijke mededingings- en antitrustwetten zijn complex en verschillen per land. Maar over het algemeen verbieden ze concurrenten om samen te werken en zo de concurrentie te beperken op commerciële of arbeidsmarkten. Ze verbieden ook on gepaste pogingen om markten te monopoliseren of prijzen te beheersen.

We verwachten van alle werknemers dat zij onze gedragscode en ons mededingingsbeleid volgen. We moeten zorgvuldig omgaan met concurrenten. Dit geldt met name tijdens bijeenkomsten en evenementen van brancheorganisaties en benchmarkinitiatieven.

V Ik werd tijdens een conferentie benaderd door een werknemer van een concurrent. We begonnen te praten over een lezing die zojuist was gegeven. Toen bracht ze een nieuw product ter sprake dat haar bedrijf aan het lanceren was. Moet ik het gesprek voortzetten?

A *Nee. Het is het beste om zakelijke gesprekken met een concurrent tot een minimum te beperken. Er is een kans dat het gesprek leidt tot onderwerpen die in strijd zijn met het mededingingsrecht of handelsgeheimen. Het is hoe dan ook gevaarlijk terrein.*



Wat is een brancheorganisatie?

Een brancheorganisatie is gericht op een specifieke commerciële sector en biedt leden de mogelijkheid om, bewust of onbewust, deel te nemen aan mededingingsbeperkende discussies en activiteiten. Gebruik de app voor een brancheorganisatielidmaatschap van Cargill om goedkeuring en begeleiding te krijgen van de Group Lead Lawyer voordat u zich aanmeldt.

We leven eerlijke mededingings- en antitrustwetten na met betrekking tot de juiste verzameling en het juiste gebruik van concurrentiegevoelige informatie. Wanneer we concurrentiegevoelige informatie verkrijgen, gaan we nooit over tot:

- Fraude
- Misleiding
- Een overtreding begaan
- Andere onwettige of onethische methoden

Het naleven van deze wetten heeft ons in de loop der jaren geholpen om te groeien - we hoeven de regels niet te omzeilen om succesvol te zijn.

Raadpleeg het mededingingsbeleid van Cargill en de handleiding voor de principes van het mededingingsrecht voor verdere richtlijnen.

WE VOEREN ONZE ZAKEN INTEGER UIT



Intellectueel eigendom van derden

We respecteren de intellectuele eigendomsrechten van personen en bedrijven buiten Cargill. We proberen geen vertrouwelijke informatie van hen te verkrijgen of op ongepaste wijze gebruik te maken van hun intellectuele eigendom.



Wat is intellectueel eigendom?

Intellectueel eigendom omvat handelsmerken, auteursrechten, patenten en handelsgeheimen. In sommige contexten worden handelsgeheimen ook wel vertrouwelijke informatie of knowhow genoemd.

Als u vertrouwelijke informatie hebt ontvangen die niet van Cargill is, of als u mogelijk intellectueel eigendom van een ander gebruikt zonder dat u daarvoor de juiste rechten hebt, meld dit dan bij de Juridische afdeling.

U moet zich ook houden aan alle contractuele verplichtingen en beperkingen met betrekking tot het gebruik van het intellectuele eigendom van onze klanten en zakenpartners.

WE VOEREN ONZE ZAKEN INTEGER UIT

Handelssancties

Veel landen en organisaties, zoals de Verenigde Naties, leggen handelssancties op. Ze kunnen tegen bepaalde landen, organisaties, entiteiten of individuen zijn. Veel handelssancties zijn van toepassing op transacties die buiten de grenzen plaatsvinden van het land dat de sanctie oplegt.

Sommige handelssancties verbieden alle transacties met een bepaald land. Anderen verbieden alleen bepaalde soorten transacties, zoals het verhandelen van specifieke goederen of diensten. Raadpleeg het [beleid inzake handelssancties](#) van Cargill voor richtlijnen.

Cargill doet geen zaken met landen, entiteiten of individuen waarvoor sancties gelden, tenzij dit wettelijk is toegestaan. Als uw werk betrekking heeft op een internationale transactie of andere zakelijke activiteit die het risico loopt om een sanctie te schenden, moet u:

- Ervoor zorgen dat u bekend bent met de geldende sancties en u daaraan houden
- Geen zaken doen met landen, entiteiten of individuen waarvoor sancties gelden, tenzij dit wettelijk is toegestaan
- De juridische afdeling raadplegen voordat u overweegt zaken te doen met een land, entiteit of individu waarvoor sancties gelden

De wetgeving inzake handelssancties is complex, en verandert regelmatig en snel voor buitenlandse beleidsdoeleinden. Een transactie die eerder werd toegestaan, kan nu dus onwettig zijn. Raadpleeg regelmatig de juridische afdeling en beschikbare online bronnen.



V We overwegen zaken te doen in een land waar we enkele jaren geleden veel zaken mee hebben gedaan, maar de laatste tijd niet meer. Moeten we nog steeds controleren of er sancties van toepassing zijn?

A *Absoluut. De wetgeving inzake handelssancties verandert regelmatig. Een land dat eerder nog geen beperkingen had, kan nu wel onderhevig zijn aan beperkingen. Het schenden van deze beperkingen heeft ernstige gevolgen. Raadpleeg online bronnen en neem contact op met de juridische afdeling voor hulp.*

HET VERTROUWEN VAN ONZE KLANTEN

We houden onze documenten nauwkeurig en eerlijk bij

Nauwkeurige en waarheidsgetrouwe documenten zijn essentieel voor het nemen van weloverwogen zakelijke beslissingen en het handhaven van de integriteit van onze financiële verslaglegging. Onze bedrijfsinformatie, in welke vorm dan ook, moet de ware aard van onze transacties weerspiegelen.

Bedrijfsdocumenten maken en beheren

Elke dag maken we duizenden bedrijfsdocumenten. Deze variëren van klantcontracten en rapporten voor regelgevende instanties tot urenstaten en onkostendeclaraties. Soms worden onze e-mail- en telefoongesprekken opgenomen in bedrijfsdocumenten. We vertrouwen op de nauwkeurigheid, volledigheid en waarheid van deze documenten om onze activiteiten te analyseren en erover te rapporteren en om weloverwogen zakelijke beslissingen te nemen.

Elk bedrijfsdocument kan openbaar worden gemaakt via een rechtszaak, een overheidsonderzoek of een mediaonderzoek.

Daarom moeten alle bedrijfsdocumenten die we maken, in welke vorm dan ook, de ware aard van de transacties en gebeurtenissen weerspiegelen. Vervals nooit een document en probeer nooit te verdoezelen wat er werkelijk is gebeurd. Overdrijf niet, gebruik geen kleurrijke taal en trek geen juridische conclusies in al uw communicatie.

Onder normale omstandigheden volgen we onze bewaartermijnen voor documenten wanneer we beslissen welke documenten moeten worden bewaard en welke moeten worden verwijderd. Er kunnen echter uitzonderingen zijn op deze planning, zoals een rechtszaak of een overheidsonderzoek. Vraag bij twijfel dus altijd om hulp en volg de instructies die u krijgt.



- V** Ik ben mijn kantoorruimte aan het opruimen en zie een doos met papierwerk dat volgens ons beleid voor het bewaren van documenten moet worden vernietigd. Maar ik heb net gehoord dat er op mijn werkplek een kwestie is met een klant die nog niet is opgelost. Wat moet ik doen?
- A** *Stuur de doos niet op voor vernietiging. Raadpleeg de juridische afdeling om te bepalen of de documenten in de doos bewaard moeten worden vanwege de kwestie met de klant.*



Jaarrekening en financiële controles

We gebruiken onze jaarrekening om belastingaangiften en rapporten voor regelgevende instanties en statistische doeleinden op te stellen. We leven de toepasselijke boekhoudregels na bij het verzamelen en delen van onze financiële informatie. We stellen onze belastingaangiften en andere aangiften op en dienen deze in volgens de geldende belastingwetten.

Als u voor uw werk financiële informatie moet verstrekken aan de verantwoordelijke organisatie of de belastingafdeling, moet u ervoor zorgen dat dit tijdig gebeurt. U moet ook verklaren dat de informatie juist is en dat u het beleid van Cargill naleeft. Het niet tijdig verstrekken van juiste informatie kan in deze gevallen leiden tot aanzienlijke juridische en commerciële risico's voor Cargill. Neem contact op met de belastingafdeling voor belastinggerelateerde vragen, en met uw verantwoordelijke bron voor financiële vragen. Raadpleeg het [beleid inzake de controle van de jaarrekening](#) van Cargill voor richtlijnen.

We komen onze zakelijke verplichtingen na

Onze zakelijke relaties zijn gebaseerd op wederzijds vertrouwen en zijn dat altijd geweest gedurende de geschiedenis van Cargill. We bouwen en behouden een vertrouwensband met onze klanten en andere zakenpartners door eerlijk te communiceren, de informatie die ons is toevertrouwd te respecteren en achter onze beloften te staan.



WE KOMEN ONZE ZAKELIJKE VERPLICHTINGEN NA

Vertrouwen in zakelijke relaties

Het nakomen van onze verplichtingen aan onze klanten en zakenpartners gaat verder dan alleen het nakomen van onze contractuele verantwoordelijkheden. Het wederzijdse vertrouwen in onze zakelijke relaties met klanten, leveranciers, consultants en andere zakenpartners betekent veel meer.

Om het wederzijdse vertrouwen in onze zakelijke relaties te behouden, moeten we:

- 
Eerlijk communiceren
 We communiceren eerlijk over onze producten en diensten. Dit omvat onze gesprekken, contracten, verkoopmaterialen, e-mails en alle andere communicatie.
 - 
Verantwoord inkopen
 We werken samen met leveranciers waarvan de waarden overeenkomen met die van ons en we verwachten dat onze leveranciers onze gedragscode voor leveranciers volgen.
 - 
Toezeggingen doen die we kunnen nakomen
 Een toezegging betekent **alle** beloftes, niet alleen die in onze contracten staan. Beloof niet te veel en ga geen verplichting aan die Cargill niet kan nakomen.
 - 
En op verantwoorde wijze omgaan met veranderingen in toezeggingen
 Als we een toezegging die we hebben gedaan niet kunnen nakomen, probeer dan samen met de betrokken klant of zakenpartner een oplossing te vinden en bespreek de juiste vervolgstappen. Zorg ervoor dat bestaande contracten op de juiste wijze worden aangepast (gewijzigd) of beëindigd, indien nodig.
 - 
Vertrouwelijkheid en eigendomsrechten respecteren en beschermen
 We beschermen intellectueel eigendom dat aan ons is toevertrouwd net zo zorgvuldig als we onze eigen eigendommen beschermen.
 - 
Zorgvuldig omgaan met persoonlijke informatie
 We kunnen persoonlijke informatie van onze klanten, leveranciers, gebruikers van digitale toepassingen of andere personen buiten Cargill verzamelen, bewaren of verwerken. Als u met dergelijke informatie omgaat, zorg er dan voor dat deze op wettige en correcte wijze wordt beschermd en gebruikt. Raadpleeg het [beleid inzake de bescherming van zakelijke gegevens](#) van Cargill voor richtlijnen.
-
- V** Ik kan uit onze planning opmaken dat we te laat zullen zijn met een levering. Wat moet ik doen?
- A** *Breng de betrokken klant of zakenpartner onmiddellijk op de hoogte. Niemand wil een deadline missen, maar het is erger als de vertraging niet goed wordt afgehandeld. Doe alles wat u kunt doen om de gevolgen van de vertraging te beperken. Houd er rekening mee dat het nodig kan zijn om het contract te wijzigen.*

WE KOMEN ONZE ZAKELIJKE VERPLICHTINGEN NA

Overheidscontracten

We doen zaken met overheidsinstanties. Dit kunnen nationale, provinciale en lokale instanties zijn. De wetten en vereisten voor onze contracten met overheden zijn doorgaans veel strenger dan die voor onze contracten met commerciële klanten.

Het aanbieden van geschenken aan overheidsfunctionarissen is vaak volledig verboden, zelfs als het geschenk van minimale waarde is. Het kan ook nodig zijn om gedetailleerde informatie over ons bedrijf en onze aandeelhouders uit hoofde van deze contracten bekend te maken. En zelfs basiscommunicatie over verkoopactiviteiten kan onderhevig zijn aan regelgeving wanneer overheidsfunctionarissen betrokken zijn.

Als u aan overheidscontracten werkt, zorg er dan voor dat u:

- De speciale wettelijke regels en contractvoorwaarden die van toepassing zijn op die klantrelatie volledig begrijpt
- Weet welke contractvereisten van toepassing zijn op derden, zoals consultants, wederverkopers, distributeurs of leveranciers
- Weet of de derde partij op de hoogte is van de vereisten en hieraan kan voldoen



V Ik wijs een van mijn teams een project toe waarbij een contractant van de overheid betrokken is. Het team is een van de teams met de meeste ervaring. Maar ze hebben nog nooit gewerkt met contractanten van de overheid, alleen met bedrijven in de particuliere sector. Zijn er extra voorzorgsmaatregelen die ik moet nemen?

A *Absoluut. Voor overheidscontracten gelden veel speciale vereisten die voor andere contracten niet gelden. Zorg dat de juridische afdeling erbij betrokken is en zorg ervoor dat het team en eventuele derden waarmee u samenwerkt op de hoogte zijn van de regels die van toepassing zijn op het contract. Er kunnen specifieke openbaarmakingen nodig zijn. Overheidscontracten bevatten doorgaans ook strengere regels met betrekking tot verkoop, geschenken en omkoping dan die van toepassing zijn voor relaties in de particuliere sector.*

ONZE MENSEN

We behandelen onze werknemers met waardigheid en respect

Onze mensen helpen ons om onze doelen te bereiken. We zorgen voor een veilige werkplek en waarderen de unieke bijdragen van ons wereldwijde team. Zo worden werknemers aangemoedigd hun individuele potentieel te bereiken terwijl ze bijdragen aan de doelen van Cargill. We zetten ons in om de mensenrechten van de werknemers van Cargill en van iedereen die door ons werk wordt beïnvloed, te respecteren.

Gezondheid en veiligheid

We zijn van mening dat alle werkzaamheden veilig kunnen worden uitgevoerd. Het is mogelijk om werkplekken te hebben zonder ongevallen en dodelijke slachtoffers. Het is essentieel voor onze activiteiten om ervoor te zorgen dat iedereen elke dag weer veilig naar huis kan. We verwachten een voortdurende inzet voor deze doelen van alle leidinggevendenden, werknemers en contractanten van Cargill.

Dit houdt in dat we:

- Alle gezondheids- en veiligheidswetten naleven
- Onze eigen veiligheidseisen naleven die vaak verder gaan dan de wettelijke voorschriften
- Voortdurend onze veiligheidsprestaties verbeteren door te leren van anderen, zowel binnen als buiten onze organisatie
- Ambitieuze veiligheidsdoelen stellen
- Mensen erkenning geven voor het verbeteren van veiligheidsprocessen
- Ervoor zorgen dat er een cultuur heerst waarin al het werk, hoe dringend ook, veilig wordt uitgevoerd



Alle werknemers moeten zich houden aan de gezondheids- en veiligheidswetten en de bedrijfseisen die van toepassing zijn op hun werk. Neem voorzorgsmaatregelen om uzelf, uw collega's en bezoekers te beschermen. Meld alle incidenten, onveilige praktijken of beveiligingsproblemen die u waarneemt, bij uw manager. Managers bij Cargill moeten ervoor zorgen dat iedereen die onder hun leiding staat, de juiste training, programma's en middelen ontvangt om het werk veilig te kunnen uitvoeren. Ze moeten er ook voor zorgen dat het ontwerp en de processen van onze faciliteiten veilige werkomstandigheden mogelijk maken.

Raadpleeg het [beleid inzake milieu, gezondheid en veiligheid van Cargill](#) en de EHS-beleidshandleiding van Cargill voor richtlijnen.

WE BEHANDELEN ONZE WERKNEMERS MET WAARDIGHEID EN RESPECT

Mensenrechten

Onze inzet voor mensenrechten is fundamenteel voor onze grondbeginselen. Het respecteren van deze rechten sluit aan bij onze waarden om het juiste te doen en de belangen van mensen voorop te stellen. Ons [Mensenrechtenbeleid](#) zorgt ervoor dat we:

- Onze bedrijfsactiviteiten uitvoeren en tegelijkertijd rekening houden met de gezondheid en veiligheid van iedereen die door ons werk wordt beïnvloed
- Het recht van onze werknemers respecteren om een wettelijk erkende arbeidsorganisatie te vormen of zich daarbij aan te sluiten, indien zij dat wensen, zonder dat ze bang hoeven te zijn voor represailles, intimidatie of pesten
- Alle werknemers met waardigheid en respect behandelen en zorgen voor een emotioneel en psychologisch veilige en inclusieve werkomgeving
- Een competitief, eerlijk en rechtvaardig salaris bieden, wat een fatsoenlijk loon inhoudt waardoor onze werknemers zichzelf en hun gezinnen kunnen onderhouden
- De geldende arbeidswetten naleven, inclusief overuren
- Stappen ondernemen om elke vorm van dwangarbeid te elimineren, en om kinderarbeid uit te bannen, zowel binnen onze eigen activiteiten als in onze toeleveringsketens
- De grondmiddelen en eigendomsrechten respecteren voor alle betrokken partijen, in het bijzonder voor inheemse personen, lokale gemeenschappen en etnische of minderheidsgroepen



WE BEHANDELEN ONZE WERKNEMERS MET WAARDIGHEID EN RESPECT



Kracht door diversiteit

Cargill omarmt de verschillende achtergronden en levenservaringen die onze werknemers meebrengen naar het werk. Ons personeelsbestand vertegenwoordigt verschillende sociale groepen en biedt diverse perspectieven. Denk hierbij aan verschillende geslachten, talen, lokale gebruiken, fysieke capaciteiten, rassen, religies, seksuele geaardheid, genderidentiteiten, levenservaringen en sociaaleconomische statussen. We verschillen ook in onze persoonlijke manier van denken, onszelf uiten en problemen oplossen.

Als essentieel onderdeel van het succes en de effectiviteit van onze wereldwijde organisatie, moeten we:

- De diversiteit van de mensheid respecteren
- Onze verschillen accepteren
- Erkennen dat onze eigen manier van denken niet de enige manier is

- Erkennen dat de diverse standpunten die voortkomen uit verschillende achtergronden geen zwakke, maar juist sterke punten zijn
- Voldoen aan de behoeften van onze wereldwijde organisatie en ons diverse klantenbestand

We bieden gelijke arbeidskansen aan al onze bestaande en toekomstige werknemers. Dit betekent dat we arbeidsbeslissingen nemen zonder rekening te houden met persoonlijke kenmerken, zoals ras, etniciteit, huidskleur, geslacht, leeftijd, handicap of andere wettelijk beschermde kenmerken. Bij Cargill tolereren we geen onwettige discriminatie en vergelding tegen personen die een zorg uitspreken, wangedrag melden of deelnemen aan een onderzoek. Dit geldt voor de manier waarop we met elkaar, onze klanten en iedereen met wie we contact hebben of zakendoen, omgaan.

Raadpleeg het [wereldwijde antidiscriminatiebeleid](#) van Cargill en het [antidiscriminatiebeleid/beleid voor gelijke werkgelegenheidskansen](#) van uw locatie voor richtlijnen.

V Ik ben de leidinggevende van een werknemer die zich onlangs heeft bekeerd tot een andere religie. We waren eerder lid van dezelfde geloofsgemeenschap en ik ben het niet eens met haar beslissing. Ze vraagt om verlof voor de naleving van haar godsdienstplichten. Wat zijn mijn verplichtingen?

A *U bent verplicht om redelijke aanpassingen te bieden voor de naleving van godsdienstplichten. Het zou misbruik van uw bevoegdheid zijn om haar op enige wijze te discrimineren of te intimideren omdat u het niet eens bent met haar besluit om zich te bekeren. We respecteren elkaars religieuze keuzes, zelfs als ze in contrast staan met onze eigen keuzes.*

WE BEHANDELEN ONZE WERKNEMERS MET WAARDIGHEID EN RESPECT

Intimidatie

We tolereren geen intimidatie, in welke vorm dan ook. Dit geldt voor de manier waarop we met elkaar, onze klanten en iedereen met wie we contact hebben of zakendoen, omgaan. We gedragen ons op een manier die aansluit bij onze waarden: de belangen van mensen voorop stellen en het juiste doen, en we houden ons aan de toepasselijke wetten. Raadpleeg het wereldwijde anti-intimidatiebeleid van Cargill voor richtlijnen.

Als u intimidatie ervaart of ziet, meld dit dan onmiddellijk aan een manager of Human Resources. U kunt ook een vertrouwelijke melding indienen bij MyHR of de Ethics Open Line.

V Ik begon in een nieuw team en het viel me gelijk op dat een collega seksuele grappen vertelt en seksuele gebaren gebruikt op de werkvloer. De collega kwam net naar me toe en wreef over mijn rug, waardoor ik me heel ongemakkelijk voelde. Wat moet ik doen?

A *Dit gedrag is onaanvaardbaar en kan ook onder seksuele intimidatie vallen, wat verboden is volgens het beleid van Cargill. U moet een melding maken van dit gedrag. Dat kan bij uw manager of Human Resources, door een ticketaanvraag in te dienen via MyHR of via een Ethics Open Line-rapport.*



Wat is intimidatie?

Intimidatie is ongewenst gedrag waarmee een intimiderende, vijandige of aanstootgevende omgeving wordt gecreëerd door de nadruk te leggen op een persoonlijk kenmerk dat wettelijk wordt beschermd, zoals ras, geslacht, handicap en dergelijke. Dit kan zowel fysiek, verbaal (zoals beledigingen, grappen en kwetsende opmerkingen), schriftelijk, elektronisch als online/socialemediagedrag omvatten.

Wat is seksuele intimidatie?

Voorbeelden van seksuele intimidatie zijn:

- Ongepaste grappen of opmerkingen over geslacht, uiterlijk, aantrekkingskracht of seks
- Ongewenste seksuele aandacht en ongewenst gedrag, waaronder e-mails, persoonlijke gesprekken en/of tekstberichten
- Ongewenste seksuele voorstellen of uitdrukkingen
- Ongewenste aanrakingen
- Beloften van speciale behandeling in ruil voor seksuele handelingen, of dat werkgelegenheid afhankelijk is van seksuele handelingen

WE BEHANDELEN ONZE WERKNEMERS MET WAARDIGHEID EN RESPECT

Werkplek zonder geweld

Iedereen heeft het recht om op een veilige werkplek te werken. Dat betekent een werkplek zonder gewelddadige handelingen en bedreigingen. We tolereren geen gewelddadige handelingen of bedreigingen van werknemers of derden. We nemen alle meldingen van geweld serieus.

Iedereen moet meewerken aan een werkplek zonder geweld. Neem in geval van dreigend gevaar contact op met de politie. Als u een gewelddadige handeling of bedreiging ervaart of ziet, meld dit dan aan Human Resources, een manager of de politie. U kunt ook MyHR of de Ethics Open Line van Cargill gebruiken.

Raadpleeg het beleid inzake een werkplek zonder geweld van Cargill voor richtlijnen.

V Ik zag een van mijn collega's een andere collega confronteren. Ze was woedend en sloeg met haar vuist op het bureau. Vervolgens schreeuwde ze een gewelddadige bedreiging tegen hem. Kan een bedreiging worden beschouwd als geweld dat in strijd is met onze gedragscode?

A *Ja, de bedreiging en het slaan met de vuist is intimiderend gedrag en dat valt onder het verbod op geweld volgens onze gedragscode.*





Alcohol en drugs

Cargill biedt een veilige werkplek. Gebruik van drugs, alcohol en andere verboden stoffen op het werk of tijdens werkgerelateerde evenementen is verboden.

We verwachten dat werknemers niet onder invloed zijn van bedwelmende middelen terwijl ze voor ons werken. Het is ook verboden om op locaties van Cargill ongeoorloofde drugs, alcohol en andere gecontroleerde middelen te produceren, verhandelen, verspreiden, in bezit te hebben of te gebruiken. Alcoholische dranken mogen worden geserveerd op door het bedrijf goedgekeurde sociale gelegenheden in overeenstemming met ons drugs- en alcoholbeleid. Als u medicatie gebruikt op recept die uw vermogen om te werken kan beïnvloeden of een bedreiging kan vormen voor de veiligheid, neem dan contact op met Human Resources, uw manager, het lokale personeel op het gebied van milieu, gezondheid en veiligheid en/of de medische dienst van het bedrijf (indien aanwezig). De gegevens over uw voorgeschreven medicatie/medische gegevens worden vertrouwelijk behandeld, in overeenstemming met het beleid van Cargill.

Raadpleeg het alcohol- en drugsbeleid van Cargill van uw locatie voor richtlijnen.

V Ik ben leidinggevende van een werknemer die een daling in productiviteit vertoont. Nadat ik haar vragen had gesteld, barstte ze in tranen uit en zei ze dat ze bang was dat ze een drankprobleem had. Wat moet ik doen?

A *We geven om het welzijn van al onze werknemers. We kunnen het drinken van alcohol tijdens het werk natuurlijk niet tolereren. Maar we bieden hulp aan voor degenen die dat willen. Neem contact op met de afdeling Human Resources voor hulpbronnen die u met de werknemer kunt delen.*

ONS BEDRIJF EN ONZE GEMEENSCHAPPEN

We beschermen de informatie, middelen en belangen van Cargill

We rekenen op elkaar om als beheerders van de organisatie op te treden. Om de waarde van Cargill te behouden, beschermen we de informatie en middelen die aan ons zijn toevertrouwd en vermijden we situaties waarin persoonlijke belangen onze zakelijke oordeelsvorming kunnen beïnvloeden.

Eigendommen en middelen van Cargill

We beschermen de eigendommen en middelen van Cargill. Deze omvatten zowel onze fysieke bedrijfsmiddelen, zoals onze faciliteiten, materialen en apparatuur, als onze communicatiesystemen, waaronder onze computers, internetservice, telefoons en e-mail.

Gegevensbescherming van werknemers

We kunnen persoonlijke gegevens verzamelen, bewaren of verwerken voor tewerkstellingsdoeleinden. We gaan op een wettige en correcte manier om met deze gegevens en zorgen ervoor dat ze niet openbaar worden gemaakt. Raadpleeg het [beleid inzake de bescherming van tewerkstellingsgegevens van Cargill](#) voor richtlijnen.





Intellectuele activa van Cargill

Onze intellectuele eigendommen behoren tot de meest waardevolle activa van Cargill. Hieronder vallen auteursrechten, patenten, handelsmerken en handelsgeheimen. Ga er altijd vanuit dat informatie vertrouwelijk is, tenzij u weet dat deze openbaar mag worden gemaakt.

Maak vertrouwelijke informatie nooit bekend aan iemand buiten het bedrijf, tenzij u uitdrukkelijke toestemming hebt en dit onder de voorwaarden van een geheimhoudingsovereenkomst valt, indien van toepassing. Dergelijke informatie dient zelfs binnen Cargill niet gedeeld te worden, tenzij er sprake is van een zakelijke reden.

Als zaken creëren of bedenken onderdeel is van uw werk, zorg er dan voor dat u begrijpt hoe u het intellectuele eigendom dat daaruit ontstaat, kunt beschermen. U moet bijvoorbeeld documenten, onderzoeks- en ontwikkelingsverslagen bijhouden of helpen bij het verkrijgen van patenten namens Cargill.

Raadpleeg het [copyrightbeleid van Cargill](#), het [handelsmerkbeleid](#) en het [beleid inzake vertrouwelijke informatie voor richtlijnen](#).

V Ik heb ontdekt dat iemand een dossier met een gedetailleerde klantenlijst heeft laten liggen in onze pauzeruimte. Het was niet als vertrouwelijk aangemerkt. Wat moet ik doen?

A *Behandel het document als vertrouwelijk, ook al is het niet zo aangemerkt, en meld wat u hebt gevonden aan uw manager. Een klantenlijst is een soort handelsgeheim dat nuttig zou zijn voor concurrenten. Deze informatie is waardevol en het openbaar maken ervan kan de waarde ervan verminderen.*

WE BESCHERMEN DE INFORMATIE, MIDDELEN EN BELANGEN VAN CARGILL

Handel met voorkennis

Cargill verbiedt ten strengste:

- Handelen op basis van 'materiële niet-openbare informatie' over derden of partnerbedrijven met beursgenoteerde effecten (met inbegrip van schuldeffecten)
- Het doorgeven van 'materiële niet-openbare informatie' aan anderen in strijd met de wet
- Dit gedrag, dat gewoonlijk 'handel met voorkennis' wordt genoemd, is in de meeste gevallen illegaal. Dit kan leiden tot zware straffen voor zowel u als Cargill, zelfs als de overtreding u geen winst oplevert.

'Materiële' informatie is informatie die een redelijk handelende belegger waarschijnlijk als belangrijk zou beschouwen voor een beleggingsbeslissing.

V Ik bespreek soms mijn werk met mijn broer. Loop ik risico om de wetten op handel met voorkennis te overtreden door hem iets te vertellen dat niet openbaar is gemaakt?

A *Ja. Onze gedragscode verbiedt het delen van materiële, niet-openbare informatie met wie dan ook, dus ook met uw broer, omdat die persoon vervolgens op basis van die informatie kan handelen, wat in strijd is met de wet. Handel met voorkennis kan leiden tot aanzienlijke strafrechtelijke en financiële straffen. U mag dergelijke informatie dus niet delen.*

Derivatentransacties

Cargill gaat wereldwijd derivatentransacties aan, waaronder futures, swaps en opties. We gaan deze transacties op georganiseerde beurzen en op bilaterale wijze aan met tegenpartijen.

Het persoonlijk handelen in grondstoffenderivaten waarin Cargill posities verhandelt of aanhoudt (bekend als 'In-scope-producten'), brengt belangenconflicten met zich mee. Daarom moet u voordat u In-scope-producten verhandelt, uw intentie om deze transacties uit te voeren bekendmaken en goedkeuring verkrijgen van uw manager, leidinggevende binnen uw groep of functie, en van Derivatives and Commodities Compliance (DCC).

Daarnaast mag u geen andere producten verhandelen die een belangenconflict met uw verantwoordelijkheden bij Cargill kunnen veroorzaken, zonder eerst de transactie bekend te maken en voorafgaande goedkeuring te hebben ontvangen.

Raadpleeg ons [beleid inzake handel door werknemers](#) voor meer richtlijnen. Het DCC-team (Derivatives and Commodities Compliance) van Cargill verstrekt ook informatie en bronnen over de handel in derivaten en grondstoffen op My Connects onder Functions → Law → Ethics & Compliance → Derivatives & Commodities Compliance. Neem voor vragen of verzoeken per e-mail contact op via derivatives-compliance@cargill.com.

WE BESCHERMEN DE INFORMATIE, MIDDELEN EN BELANGEN VAN CARGILL

Belangenconflicten

We vermijden situaties waarin onze persoonlijke belangen onze zakelijke oordeelsvorming op ongepaste wijze kunnen beïnvloeden of zelfs de schijn daarvan kunnen wekken. Deze situaties worden 'belangenconflicten' genoemd, omdat er sprake is van een conflict is tussen persoonlijke en werkgerelateerde belangen.

Voorbeelden van situaties waarin sprake is van een dergelijk conflict zijn:

- Externe werkzaamheden, zoals werken voor een concurrent of concurreren met Cargill door een nevenactiviteit
- Persoonlijke relaties, zoals het aannemen van een familielid als werknemer of leverancier
- Zakelijke kansen die zijn ontdekt tijdens het werk en zijn gebruikt voor uw eigen winst in plaats van voor die van Cargill
- Geschenken of entertainment die uw zakelijke oordeelsvorming beïnvloeden of lijken te beïnvloeden
- Rapporteringsafspraken (direct of indirect) met een andere werknemer met wie u een persoonlijke (familiale, romantische of intieme) relatie hebt

Het is niet altijd duidelijk of een activiteit leidt tot een belangenconflict. Neem contact op met uw manager of het Ethics and Compliance Office als er mogelijk sprake is van een conflict. We moeten alle mogelijke belangenconflicten openbaar maken, zelfs als we er niet zeker over zijn, zodat we kunnen bevestigen of het daadwerkelijk om conflicten gaat en hoe we deze het beste kunnen aanpakken.

Raadpleeg het beleid inzake belangenconflicten van Cargill voor richtlijnen.



V Ik zit in een panel dat een nieuwe leverancier moet kiezen. Mijn schoonzus heeft belegd in een van de leveranciers en kan ervan profiteren als we die leverancier kiezen. Wat moet ik doen?

A *Maak de belegging van uw schoonzus zo snel mogelijk bekend aan uw manager of ander bevoegd personeel. U moet zich voor dit onderwerp mogelijk terugtrekken uit het panel. Wanneer u twijfelt of er sprake is van een belangenconflict, dient u dit altijd zo snel mogelijk te melden.*

We streven ernaar om een maatschappelijk verantwoorde onderneming te zijn

Dankzij de verscheidenheid van onze activiteiten heeft Cargill invloed op bijna elk aspect van de samenleving. Ons wereldwijde bereik vereist een goed begrip en beheer van onze impact. We hanteren strenge milieu- en voedselveiligheidsnormen binnen onze activiteiten en delen onze wereldwijde kennis en ervaring om economische en sociale uitdagingen het hoofd te bieden.

Onze ecologische voetafdruk beheren

We beheren onze impact op het milieu en dragen bij aan het behoud van natuurlijke hulpbronnen. We leven de milieuwetten en onze elgen strenge eisen na om onze prestaties te verbeteren. Dit omvat:

- Zorgvuldige evaluatie van de milieueffecten
- Afvalbeperking
- Efficiënt gebruik van hulpbronnen

Voordat we aanzienlijke wijzigingen doorvoeren binnen ons bedrijf, zoals een nieuwe fabriek of een groot investeringsproject, evalueren we de milieueffecten en zorgen we ervoor dat we alle noodzakelijke vergunningen en goedkeuringen verkrijgen.

Alle werknemers van Cargill moeten de geldende milieuwetten en bedrijfseisen naleven. Hieronder vallen onmiddellijke maatregelen op en het beperken van de gevolgen van milieu-incidenten of -overtredingen. Onze managers moeten ervoor zorgen dat werknemers de juiste training krijgen en over de juiste middelen beschikken om hun verantwoordelijkheid te kunnen nemen.

Raadpleeg het [beleid inzake milieu, gezondheid en veiligheid](#) van Cargill en de EHS-beleidshandleiding van Cargill voor richtlijnen.





Voedsel- en voederveiligheid

We streven ernaar om altijd en overal veilig voedsel en veevoer te produceren. Cargill hanteert een sterke voedselveiligheidscultuur in het hele systeem. Hieronder vallen een verificatieprogramma voor externe leveranciers, een solide voedselveiligheidsplan in elke faciliteit en transporteisen op het gebied van hygiëne.

Alle werknemers van Cargill zijn verantwoordelijk voor de voedsel- en voederveiligheid. Onze faciliteitsmanagers zorgen ervoor dat werknemers de nodige training krijgen en over de nodige middelen beschikken om hun verantwoordelijkheid te nemen. We delen zowel intern als extern informatie over voedsel- en voederveiligheid en moedigen onze werknemers aan om goede ideeën aan te dragen. Raadpleeg het [beleid inzake productveiligheid, kwaliteit en regelgeving](#) van Cargill en de [beleidshandleiding inzake voedselveiligheid](#) van Cargill voor richtlijnen.

V Mijn bedrijf is actief in een ontwikkelingsland en concurreert met bedrijven die de strenge voedselveiligheidseisen van Cargill niet hanteren, waardoor Cargill in een nadelige concurrentiepositie terechtkomt. Kunnen we gewoon de wetten van het ontwikkelingsland naleven?

A *Nee. Aangezien we op zoveel manieren en plaatsen invloed hebben op de wereldwijde voedselketen, hanteren we bewust een sterkere, allesomvattende aanpak om de veiligheid van onze voedingsmiddelen en voederproducten te waarborgen.*

WE STREVEN ERNAAR OM EEN MAATSCHAPPELIJK VERANTWOORDE ONDERNEMING TE ZIJN

Verrijkte gemeenschappen

We passen onze expertise toe om de economische, ecologische en sociale uitdagingen van onze gemeenschappen het hoofd te bieden. We werken met een groot aantal publieke en particuliere partners. Door tijd, talent en financiële middelen te combineren, kunnen onze mensen en bedrijven moeilijke problemen aanpakken die geen enkele organisatie alleen kan oplossen. Dit maakt deel uit van een maatschappelijk verantwoorde onderneming. We leggen onszelf hoge normen op en moedigen anderen aan hetzelfde te doen.

Neem contact op met uw lokale Corporate Responsibility-team voor richtlijnen over hoe uw bedrijf of functie waardevolle projecten in onze gemeenschappen kan ondersteunen. Raadpleeg het [beleid inzake liefdadigheidsbijdragen](#) van Cargill voor richtlijnen.

Politieke activiteit

Cargill respecteert het recht van werknemers om deel te nemen aan politieke processen en activiteiten naar keuze. Werknemers moeten persoonlijke politieke activiteiten en opvattingen echter wel gescheiden houden van hun werk voor Cargill. Gebruik geen middelen van Cargill, zoals onze faciliteiten, e-mail of handelsmerken, voor uw eigen politieke activiteiten. We willen niet de indruk wekken dat Cargill een politieke mening steunt die u toevallig aanhangt.

Zakelijke politieke activiteiten, waaronder bijdragen en lobbyen, zijn sterk gereguleerd. Het Government Relations-team beheert de politieke activiteiten van Cargill. Bedrijven en functies dienen contact op te nemen met Government Relations voor beoordeling en goedkeuring voordat ze namens Cargill een politieke bijdrage leveren. Deze bijdragen kunnen ter ondersteuning van een kandidaat, partij, campagne, overheidsfunctionaris of verkiezingskwestie zijn, of ter bevordering van een lobbyactiviteit. Op deze manier kunnen we ervoor zorgen dat politieke activiteiten namens Cargill in overeenstemming zijn met de wet en dat ze de belangen van de organisatie ondersteunen.



Hulpbronnen om een probleem te melden

Denk eraan: als u getuige bent van of vermoedt dat er sprake is van wangedrag, bent u verplicht om dit te melden.

Dit vergt moed, maar het is het beste wat u kunt doen.

Praat met uw manager of neem contact op met een van de volgende personen:

Uw HR-manager

Uw bedrijfsleider of leidinggevende binnen uw functie

Het Ethics and Compliance Office via ethics@Cargill.com

U kunt ook een vertrouwelijke melding doen via de **Ethics Open Line van Cargill**. Deze is 24 uur per dag, 7 dagen per week beschikbaar voor werknemers overal ter wereld. Afhankelijk van het land waarin u woont, kunt u ervoor kiezen om anoniem een melding te doen.



De gedragscode van Cargill
© 2024 Cargill, Incorporated. Alle rechten voorbehouden.