



Cargill



**Code de conduite
de Cargill**



thrive[™]



Code de conduite de Cargill

Notre Code de conduite nous aide à remplir notre mission en tant qu'entreprise, guidée par nos valeurs communes.
Notre Code reflète notre identité et notre façon d'agir au quotidien.

Nous utilisons notre Code comme un guide pour mettre en pratique nos valeurs : avoir un effet positif sur notre personnel, nos clients, nos partenaires commerciaux, notre entreprise et nos communautés.

En résumé, nous vivons selon un objectif motivant : instaurer la confiance en faisant toujours ce qui est juste.

Contenu



Le Code de Cargill et vous **4**

Un message du président directeur général 4

Notre Code **5**

À propos du Code de conduite de Cargill 5

Principes directeurs de Cargill 6

Notre culture éthique 7

Nous avons le devoir de prendre la parole 8

Nos responsabilités éthiques/ juridiques **9**

Nous respectons la loi 9

Nous exerçons nos activités
en toute intégrité 11

La confiance de nos clients **16**

Nous tenons des registres exacts et
honnêtes 16

Nous respectons nos obligations
professionnelles 18

Nos collaborateurs **21**

Nous traitons nos collaborateurs avec
dignité et respect 21

Protéger notre entreprise et nos communautés **27**

Nous protégeons les données,
les actifs et les intérêts de Cargill 27

Nous agissons en citoyen du monde
responsable 31

Ressources pour signaler un problème **34**



LE CODE DE CARGILL ET VOUS

Un message du président directeur général

Chers/chères collègues,

L'un des meilleurs aspects de mon travail est de rencontrer nos équipes dans le monde entier. Lors de nos conversations, j'ai souvent ressenti votre fierté devant l'engagement de Cargill à faire ce qui est juste. Je partage cette fierté avec vous.

Depuis la création de Cargill, nous avons montré clairement à nos clients, fournisseurs et communautés que « notre parole est aussi solide que notre lien ». Les valeurs éthiques que nous partageons et les mesures que nous prenons dans notre travail constituent notre engagement collectif en faveur des Principes directeurs de Cargill. Cela fait près de 160 ans que nous tenons cette promesse solennelle. Cette constance nous permet de gagner la confiance de nos partenaires au quotidien.

Entretenir cette confiance n'a jamais été aussi important. Les clients et les consommateurs suivent notre exemple pour répondre à des normes de responsabilité toujours plus strictes en matière de chaînes d'approvisionnement durables. Nous faisons face à un marché volatil, à des contextes réglementaires en constante évolution et à des perturbations mondiales. Cela nécessite une main encore plus ferme et un engagement indéfectible à prendre des décisions responsables.

Au sein de l'équipe Cargill, vous jouez un rôle clé pour nous aider à atteindre ces objectifs. Pour cela, utilisez notre Code de conduite comme guide pour comprendre les politiques et les exigences légales de Cargill. Il décrit également nos attentes envers vous en matière de comportement éthique et responsable. Nous utilisons notre Code et notre bon sens pour assumer notre responsabilité vis-à-vis des normes et des valeurs éthiques de Cargill. Et si l'un d'entre nous pense que quelque chose ne va pas, nous avons le devoir de nous exprimer. Les représailles à l'encontre de quiconque pour avoir signalé un comportement inapproprié en toute bonne foi sont strictement interdites.

Veuillez lire attentivement notre Code et l'utiliser comme ressource pour travailler de manière responsable et intègre au quotidien. Ensemble, nous tenons nos promesses envers nos partenaires. Ce faisant, nous préserverons notre réputation : celle d'un leader qui nourrit le monde de manière sûre, responsable et durable.

Brian Sikes
Président-directeur général

« Nos activités ont toujours été fondées sur la politique suivante : notre parole est aussi solide que notre lien. »

— John MacMillan, Sr., 1923

NOTRE CODE

À propos du Code de conduite de Cargill

Pourquoi avons-nous un Code ?

Le Code de conduite de Cargill décrit nos normes éthiques en matière de conduite professionnelle partout où nous exerçons nos activités. Il s'agit de votre guide pour répondre aux questions et résoudre les dilemmes éthiques.

Notre Code comporte sept principes directeurs. Ceux-ci traduisent les valeurs fondamentales et éthiques de Cargill. Utilisez-les pour guider vos actions et les décisions que vous prenez en notre nom. Le Code résume également les principales politiques de conformité. Il met en évidence les principaux problèmes juridiques et éthiques et fournit des instructions pour adopter une conduite appropriée.

Qui doit suivre notre Code ?

Notre Code s'applique à tous les collaborateurs de Cargill et de ses sociétés affiliées, ainsi qu'aux membres de notre Conseil d'administration, lorsqu'ils agissent au nom de Cargill. Il est impossible de renoncer à notre Code, à moins que le directeur juridique ou le conseil d'administration n'approuve une telle dérogation.

Qu'est-ce que le Code exige de moi ?

En tant que collaborateurs de Cargill, nous devons respecter notre Code en prenant des décisions conformes. Nous devons nous exprimer en cas de doute et signaler toute violation du Code que nous découvrons ou dont nous avons connaissance. Des mesures disciplinaires s'appliqueront également en cas de non-signalement des violations du Code ou de refus de participer à une enquête.

Qu'est-ce que le Code exige de la part des responsables ?

Les responsables donnent l'exemple à leurs équipes. Ce sont souvent les premières personnes vers lesquelles les collaborateurs se tourneront pour poser des questions. Par conséquent, nous attendons des responsables hiérarchiques qu'ils :

- Montrent l'exemple d'une conduite éthique
- Aident les collaborateurs à se conformer au Code de conduite et aux politiques de conformité
- Encouragent les collaborateurs à prendre la parole lorsqu'ils ont des questions ou des doutes
- Traitent les comportements inappropriés d'une manière adaptée

Q Je gère une équipe, mais je manque parfois du temps et des ressources nécessaires pour promouvoir notre Code. Que puis-je faire ?

A *Vous pouvez promouvoir le Code en l'appliquant dans votre propre comportement et dans vos actions. Cela favorise l'application du Code sans nécessiter de temps ou de ressources supplémentaires. Gardez « la porte ouverte » pour inviter votre équipe à discuter de ses doutes éventuels. Véhiculez et démontrez par l'exemple notre tolérance zéro face aux représailles. Informez votre équipe des ressources disponibles pour l'aider à respecter notre Code. Si vous avez des questions ou des doutes, veuillez contacter votre responsable ou le service Éthique et conformité.*

Principes directeurs de Cargill



Nous respectons la loi.



Nous exerçons nos activités en toute intégrité.



Nous tenons des registres exacts et honnêtes.



Nous respectons nos obligations professionnelles.



Nous traitons tout le monde avec dignité et respect.



Nous protégeons les données, les actifs et les intérêts de Cargill.



Nous nous engageons à agir en citoyen du monde responsable.



« Faire ce qui est juste fait clairement partie de la culture de Cargill. Nous pouvons tous promouvoir cette culture en prenant des décisions intelligentes et en construisant une base de conformité solide, à la hauteur de notre démarche éthique. Ensemble, notre éthique et notre conformité nous définissent. Elles seront un facteur clé de notre ambition : devenir le partenaire le plus fiable dans le domaine de l'agriculture, l'alimentation et la nutrition. »

— Anna Richo, Directrice juridique et responsable de la conformité

Notre culture éthique



Depuis notre création en 1865, toutes les actions de Cargill sont guidées par la conviction suivante : faire ce qui est juste permet la réussite à long terme.

Nous nous efforçons de favoriser une culture du respect et de la coopération. Pour cela, nous nous concentrons sur des normes éthiques communes et des programmes de conformité solides, qui permettent à nos clients de réussir et à nos communautés de prospérer.

Nos normes éthiques communes et nos valeurs d'entreprise façonnent nos décisions et nos comportements à tous les niveaux de l'organisation.

Prendre les bonnes décisions grâce à la discussion

Ma décision est-elle conforme à notre Code, à nos politiques et à la législation en vigueur ?

OUI **NON**

Ma décision est-elle conforme à nos Principes directeurs ?

OUI **NON**

Accepterais-je que tout le monde soit au courant de ma décision ?

OUI **NON**

Si vous pouvez répondre « **OUI** » à chacune de ces questions, vous êtes probablement sur la bonne voie.

Si vous n'êtes pas sûr que la réponse est « **OUI** » ou si vous pensez que la réponse est « **NON** », vous devez demander conseil à votre responsable ou à l'une des autres ressources répertoriées dans notre Code.

Nous avons le devoir de prendre la parole

Que dois-je faire si je découvre ou soupçonne un comportement inapproprié ?

Même les entreprises les plus éthiques peuvent rencontrer des problèmes de conduite ; c'est la façon dont nous traitons ces problèmes qui démontrera notre engagement vis-à-vis de nos Principes directeurs et nous distinguera des autres entreprises.

Signaler un comportement inapproprié demande du courage, mais c'est la chose à faire. Cargill ne tolérera aucune forme de représailles à l'encontre de quiconque qui, en toute bonne foi, soulève un problème, signale un comportement inapproprié ou participe à une enquête.

Par où commencer ?

Parlez-en à votre responsable. Si vous n'êtes pas à l'aise à cette idée ou si votre responsable ne réagit pas de manière appropriée, contactez l'une des personnes suivantes :

- Votre responsable des Ressources humaines
- Votre directeur de service ou de branche
- L'équipe Éthique et conformité à l'adresse ethics@Cargill.com

Vous pouvez également soumettre un rapport confidentiel par le biais de la [permanence pour l'éthique](#) de Cargill. Ce service est disponible 24 heures sur 24, 7 jours sur 7 pour les employés du monde entier. En fonction du pays où vous résidez, vous pouvez choisir de faire un signalement de manière anonyme.

Comment Cargill va-t-elle réagir ?

Cargill enquêtera sur tous les signalements de manière équitable et appropriée. Nous prendrons toutes les mesures nécessaires pour remédier à toute violation de notre Code ou de nos politiques.

Nous ne tolérons aucune forme de représailles à l'encontre d'une personne qui signale un problème en toute bonne foi, ou qui coopère ou participe à une enquête. Si vous subissez ou êtes témoin de représailles, que ce soit en personne ou en ligne, veuillez le signaler à votre responsable ou à l'une des ressources [Speak Up](#) ci-dessus. Consultez la [Politique de lutte contre les représailles](#) de Cargill pour plus d'informations.

Q L'un de mes employés s'inquiète au sujet d'une nouvelle loi qui s'applique à nos activités. Il pense qu'il est possible que tous les membres de l'équipe n'appliquent pas la loi de manière appropriée. Mais je mets en doute ses conclusions. Que dois-je faire ?

A *Même si vous avez des doutes, prenez le signalement au sérieux. Remerciez l'employé d'avoir pris la parole et écoutez attentivement ses préoccupations. Posez des questions pour clarifier la situation. Prenez des notes et transmettez ses doutes au service Éthique et conformité, ainsi que votre propre évaluation. N'oubliez pas que vous ne devez pas mener votre propre enquête sur le problème ; contactez le service Éthique et conformité pour obtenir de l'aide.*

NOS RESPONSABILITÉS ÉTHIQUES/JURIDIQUES

Nous respectons la loi

Respecter la loi est la base sur laquelle sont bâtis notre réputation et nos Principes directeurs. En tant qu'organisation mondiale ayant le privilège de faire des affaires dans le monde entier, nous avons la responsabilité de nous conformer à toutes les lois qui s'appliquent à nos activités.



Respecter les lois en vigueur

Cargill exerce ses activités dans le monde entier et nos collaborateurs viennent de multiples pays. Par conséquent, le droit de nombreuses juridictions différentes s'applique à nos activités commerciales. Certaines lois s'étendent au-delà des frontières d'un pays spécifique. Par exemple, certaines lois américaines concernant les importations et les exportations, la corruption et les sanctions commerciales s'appliquent non seulement à nos activités aux États-Unis, mais également à nos activités dans le monde entier. Nous devons nous conformer à toutes les lois qui s'appliquent à nos activités. Parfois, la législation qui s'applique à nos activités commerciales peut ne pas être claire. Si vous avez des questions ou des doutes concernant la législation, veuillez contacter le service juridique.

- Q** J'ai vu dans la presse que ma zone géographique a adopté une nouvelle loi sur la sécurité alimentaire. Personne n'a rien dit à ce sujet au travail, mais je me demande si cela s'applique à mon travail d'une manière ou d'une autre. Si cette loi ne figure pas dans le Code, dois-je la respecter ?
- A** *Si elle s'applique à votre travail, vous devrez la suivre, même si elle ne figure pas dans le Code. Faites part de vos inquiétudes concernant cette loi à votre supérieur hiérarchique ou au service juridique.*

NOUS RESPECTONS LA LOI

Tierces parties et conduite conforme aux lois

Aider un tiers à exercer des activités illégales peut nuire à notre réputation et entraîner de graves poursuites judiciaires contre vous et Cargill. Cela peut inclure des amendes et des réclamations de dommages et intérêts de notre part. En plus de respecter les lois qui s'appliquent directement à nous, nous ne devons pas effectuer d'action dont nous savons (ou devrions savoir) qu'elle aidera un tiers à enfreindre la loi. N'ignorez pas les signes indiquant qu'un tiers utilise Cargill pour parvenir à faire quelque chose d'illégal. Si vous avez des doutes quant à l'utilisation de Cargill par un tiers avec lequel vous êtes en relation dans le cadre professionnel, signalez-le au service juridique.

Q Nous travaillons avec un nouveau fournisseur. D'après quelques conversations, je me demande s'il ne fait pas des affaires en notre nom dans un pays soumis à des sanctions économiques. Que dois-je faire ?

A *Faites part de vos inquiétudes à votre supérieur hiérarchique ou au service Éthique et conformité, car nous nous efforçons de travailler avec des tiers qui respectent la loi.*



Nous exerçons nos activités en toute intégrité

Nous sommes fiers d'exercer nos activités avec intégrité. Nous sommes des compétiteurs acharnés, mais nous agissons de manière juste et éthique. Nous n'offrons ni n'acceptons aucun pot-de-vin ou cadeau inapproprié, et nous respectons les lois et réglementations qui soutiennent la concurrence loyale et l'intégrité sur les marchés.

Lutte contre la subornation

Nous n'offrons, n'acceptons ni ne recevons jamais de pots-de-vin, de dessous-de-table ou autres paiements frauduleux à ou de la part d'autres personnes, notamment des fonctionnaires. Nous nous assurons de comprendre et de respecter strictement toutes les lois anti-corruption en vigueur, en particulier lorsque nous interagissons avec des fonctionnaires. Nous sélectionnons avec soin les tiers (tels que les commerciaux, les représentants, les consultants et les distributeurs) qui agissent en notre nom et maîtrisons nos interactions avec eux. Nous effectuons un signalement en cas de conduite inappropriée en matière de corruption. Nous appliquons également notre Procédure de diligence raisonnable anti-corruption lorsque nous recrutons ou retenons des fournisseurs à haut risque (qui interagissent avec un fonctionnaire en notre nom ou qui nous ont été recommandés par un fonctionnaire) situés en Amérique latine, en Afrique, en Asie-Pacifique, au Moyen-Orient ou en Europe de l'est.

La corruption est contraire à notre Code et à de nombreuses lois internationales. En respectant les exigences de notre Code en matière de lutte contre la corruption, nous respectons la loi et protégeons notre réputation éthique établie. Consultez la [Politique anti-corruption](#) et la [Procédure de diligence raisonnable anti-corruption](#) de Cargill pour en savoir plus.



Qu'est-ce qu'un pot-de-vin ?

Un pot-de-vin consiste à donner ou à offrir quelque chose de valeur à quelqu'un en échange d'une influence sur une décision commerciale (comme obtenir ou conserver un marché), de tout autre avantage commercial ou d'un bénéfice.

Qu'est-ce qui est considéré comme « une chose de valeur » ?

Sont considérées comme des choses de valeur tous les cadeaux, espèces, dons, faveurs, offres d'emploi ou tout autre élément qui pourrait être utile au bénéficiaire.

Qui est considéré comme « fonctionnaire » ?

Un fonctionnaire désigne tout employé d'une agence gouvernementale ou d'une entreprise ou organisation contrôlée par l'État, tout politicien ou parti politique, ou tout employé d'une organisation internationale telle que la Banque mondiale.

NOUS EXERÇONS NOS ACTIVITÉS EN TOUTE INTÉGRITÉ

Cadeaux d'affaires et divertissements

Utilisés correctement, les cadeaux et les invitations à des divertissements peuvent exprimer la bonne volonté et renforcer les relations commerciales. Dans certaines cultures, les cadeaux peuvent être d'usage et attendus. Cependant, étant donné que les cadeaux et les invitations ont une valeur pour le destinataire, réfléchissez-y attentivement. Nous devons éviter les situations où ils pourraient influencer ou sembler influencer votre prise de décision ou la décision de quelqu'un d'autre. Consultez la [Politique de Cargill relative aux cadeaux et aux invitations](#) pour en savoir plus.

N'offrez ou n'acceptez aucun cadeau ou invitation qui :

- Est excessif, illégal ou déraisonnable selon les coutumes locales de la personne qui donne ou qui reçoit
- Coïncide avec des décisions importantes concernant Cargill et qui pourrait donc sembler influencer la personne de manière inappropriée
- Se présente sous la forme d'espèces ou d'un équivalent, comme des cartes cadeaux, des chèques-cadeaux ou des bons d'achat
- Pourrait mettre Cargill dans l'embarras ou soulever des questions sur l'intégrité de Cargill



Q Après avoir déjeuné avec le représentant d'un distributeur, j'ai reçu une montre haut de gamme par courrier. Elle était accompagnée d'un mot du distributeur qui disait : « Pour tout ce que vous faites ! ». Il n'y a aucune décision commerciale à venir en rapport avec ce distributeur. Puis-je garder la montre ?

A *Non. Le coût de la montre serait probablement considéré comme « excessif ». Signalez-le à votre responsable ou au service Éthique et conformité. Même s'il n'y a pas de décisions à venir impliquant le distributeur, le coût du cadeau le rend inapproprié. La montre peut donner l'impression d'une influence déraisonnable sur vos futures décisions concernant le distributeur.*



NOUS EXERÇONS NOS ACTIVITÉS EN TOUTE INTÉGRITÉ

Concurrence loyale

Nous protégeons nos clients et le marché en respectant les lois sur la concurrence et les lois antitrust. Ces lois encouragent une concurrence libre et ouverte sur le marché. Elles permettent aux clients d'acheter des produits et services de bonne qualité auprès de diverses sources à des prix plus bas.

Les lois sur la concurrence et les lois antitrust sont complexes et varient selon les pays. Mais elles interdisent généralement à des concurrents de s'entendre pour limiter la concurrence sur le marché commercial ou le marché du travail. Elles interdisent également les tentatives inappropriées de monopoliser les marchés ou de contrôler les prix.

Nous attendons de tous nos collaborateurs qu'ils respectent notre Code et notre [Politique relative à la concurrence](#). Nous devons agir avec prudence dans nos interactions avec nos concurrents. C'est particulièrement vrai lors des réunions et événements d'associations professionnelles et des initiatives de benchmarking.

Q J'ai été contacté par une employée d'un concurrent lors d'un colloque. Nous avons commencé à discuter au sujet d'une conférence qui venait d'être donnée. Puis, elle a évoqué un nouveau produit que son entreprise lançait. Dois-je poursuivre la conversation ?

A *Non. Il est préférable de limiter au minimum toute conversation commerciale avec un concurrent. Vous êtes susceptible de dériver sur des sujets qui pourraient enfreindre le droit de la concurrence ou des secrets commerciaux. Dans les deux cas, c'est un territoire risqué.*



Qu'est-ce qu'une association professionnelle ?

Une association professionnelle est spécifique à un secteur commercial et offre aux membres la possibilité de mener, intentionnellement ou non, des discussions et des activités anticoncurrentielles. Utilisez l'application d'adhésion aux associations professionnelles de Cargill pour obtenir l'approbation et les conseils de l'avocat principal du Groupe avant d'en rejoindre une.

Nous nous conformons au droit de la concurrence et aux lois antitrust concernant la collecte et l'utilisation appropriées d'informations sur la concurrence. Lors de l'obtention d'informations sur la concurrence, nous ne nous livrons jamais à :

- La fraude
- Aux fausses déclarations
- La violation de propriété
- D'autres méthodes illégales ou contraires à l'éthique

Le respect de ces lois nous a aidés à prospérer et à grandir au fil des ans. Nous n'avons pas besoin de prendre des raccourcis pour réussir.

Consultez la [Politique relative à la concurrence](#) et le [Guide des principes du droit de la concurrence](#) de Cargill pour en savoir plus.

NOUS EXERÇONS NOS ACTIVITÉS EN TOUTE INTÉGRITÉ



Propriété intellectuelle d'un tiers

Nous respectons les droits de propriété intellectuelle des individus et des entreprises en dehors de Cargill. Nous n'essayons pas d'obtenir leurs informations confidentielles ou d'utiliser leur propriété intellectuelle de manière inappropriée.



Qu'est-ce que la propriété intellectuelle ?

La propriété intellectuelle comprend les marques commerciales, les droits d'auteur, les brevets et les secrets commerciaux. Dans certains contextes, les secrets commerciaux sont également appelés informations confidentielles, secrets industriels ou savoir-faire.

Si vous avez reçu des informations confidentielles qui n'appartiennent pas à Cargill, ou si vous utilisez la propriété intellectuelle d'une autre personne sans avoir le droit de le faire, signalez-le au service juridique.

Vous devez également vous conformer à tous les engagements contractuels et toutes les restrictions concernant l'utilisation de la propriété intellectuelle de nos clients et partenaires commerciaux.

NOUS EXERÇONS NOS ACTIVITÉS EN TOUTE INTÉGRITÉ

Sanctions commerciales

De nombreux pays et organisations, comme l'ONU, imposent des sanctions commerciales. Celles-ci peuvent être prises à l'encontre de certains pays, organisations, entités ou individus. De nombreuses sanctions commerciales s'appliquent aux transactions effectuées en dehors des frontières du pays imposant la sanction.

Certaines sanctions commerciales interdisent toutes les transactions avec un pays particulier. D'autres peuvent interdire uniquement certains types de transactions, comme la négociation de biens ou de services spécifiques. Consultez la [politique de Cargill relative aux sanctions commerciales](#) pour en savoir plus.

Cargill ne fait pas affaire avec un pays, une entité ou une personne sous sanction, sauf si la loi l'autorise. Si votre travail implique une transaction internationale ou toute autre activité susceptible d'enfreindre une sanction, vous devez :

- Prendre connaissance de toutes les sanctions en vigueur et les respecter
- Éviter de faire affaire avec un pays, une entité ou une personne sous sanction, sauf si la loi l'autorise
- Consulter le service juridique avant même d'envisager toute opération avec un pays, une entité ou un individu sous sanction

Les lois sur les sanctions commerciales sont complexes et évoluent fréquemment et rapidement aux fins de la politique étrangère. Ainsi, une transaction qui était autorisée auparavant peut être illégale à l'heure actuelle. Consultez régulièrement le service juridique et les ressources en ligne disponibles.



Q Nous envisageons d'exercer nos activités dans un pays avec lequel nous avons beaucoup travaillé il y a quelques années, mais pas récemment. Devons-nous toujours vérifier si des sanctions s'appliquent ?

A *Je vous en prie. Les lois sur les sanctions commerciales évoluent fréquemment. Un pays qui n'avait pas encore fait l'objet de restrictions peut désormais y être soumis. Si nous les enfreignons, les conséquences sont graves. Consultez les ressources en ligne et contactez le service juridique pour obtenir de l'aide.*

LA CONFIANCE DE NOS CLIENTS

Nous tenons des registres exacts et honnêtes

Il est essentiel de tenir des registres exacts et honnêtes pour prendre des décisions commerciales en disposant de toutes les informations utiles et maintenir l'intégrité de nos rapports financiers. Nos informations commerciales, quelle que soit leur forme, doivent refléter la véritable nature de nos transactions.

Créer et gérer des documents professionnels

Chaque jour, nous créons des milliers de documents professionnels. Cela va des contrats avec les clients et des rapports pour les organismes de réglementation aux feuilles d'émergence et aux notes de frais. Parfois, nos communications par e-mail et par téléphone deviennent des documents professionnels. Nous comptons sur leur exactitude, leur exhaustivité et leur véracité pour analyser et rendre compte de nos opérations et pour prendre des décisions commerciales pertinentes. Tout document d'entreprise pourrait être rendu public dans le cadre d'un litige, d'une enquête gouvernementale ou d'une demande de médias.

Pour ces raisons, tous les documents professionnels que nous créons, quelle que soit leur forme, doivent refléter la véritable nature des transactions et des événements. Ne falsifiez jamais un document et n'essayez jamais de dissimuler ce qui s'est réellement passé. Évitez les exagérations, le langage imagé et les conclusions juridiques dans toutes vos communications.

Dans des circonstances normales, nous suivons nos calendriers de conservation des dossiers pour décider quels documents conserver et lesquels détruire. Cependant, il peut y avoir des exceptions à ce calendrier, comme un litige ou une enquête gouvernementale. En cas de doute, n'hésitez donc pas à demander et à suivre les instructions que vous recevez.



Q Je nettoie mon bureau et vois un carton de documents devant être déchiquetés conformément à notre politique de conservation des documents. Toutefois, je viens d'apprendre que nous avons une procédure de suivi client en attente sur mon lieu de travail. Que dois-je faire ?

A *Ne détruisez pas la boîte. Consultez le service juridique pour savoir si l'un des documents qu'elle contient doit être conservé en raison de l'affaire avec le client.*

NOUS TENONS DES REGISTRES EXACTS ET HONNÊTES



États financiers et contrôles

Nous utilisons nos états financiers pour préparer les déclarations et rapports publics à des fins fiscales, réglementaires et statistiques. Nous nous conformons aux règles comptables en vigueur lors de la compilation et du partage de nos informations financières. Nous préparons et remplissons nos déclarations de revenus et autres déclarations conformément à toutes les lois fiscales.

Si votre travail implique de fournir des informations financières à l'organisation de contrôle ou à l'administration fiscale, vous devez vous assurer qu'elles sont transmises dans les délais. Vous devez également certifier l'exactitude des informations et votre respect des politiques de Cargill. Le fait de ne pas fournir des informations exactes et en temps voulu dans ces cas-là peut entraîner un risque juridique et commercial important pour Cargill. Contactez l'administration fiscale pour toute question relative à la fiscalité et votre organisme de contrôle pour toute question relative aux finances. Pour en savoir plus, consultez la [politique de Cargill relative aux contrôles des états financiers](#).

Nous respectons nos obligations professionnelles

Nos relations commerciales sont fondées sur la confiance mutuelle, et ce depuis la fondation de Cargill. Nous construisons et entretenons la confiance de nos clients et autres partenaires commerciaux en communiquant honnêtement, en respectant les informations qui nous sont confiées et en tenant nos engagements.



NOUS RESPECTONS NOS OBLIGATIONS PROFESSIONNELLES

Avoir confiance dans les relations commerciales

Honorer nos obligations envers nos clients et partenaires commerciaux va au-delà du simple respect de nos responsabilités contractuelles. La confiance mutuelle que nous avons dans nos relations commerciales avec les clients, les fournisseurs, les contractuels, les consultants, les autres partenaires commerciaux et entre nous est bien plus profonde que cela.

Pour entretenir la confiance mutuelle de nos relations commerciales, nous devons :

-  **Communiquer en toute honnêteté**
Nous communiquons honnêtement sur nos produits et services. Cela inclut nos conversations, nos contrats, nos supports de vente, nos e-mails et toutes les autres communications.
 -  **Assurer un approvisionnement responsable**
Nous travaillons avec des fournisseurs dont les valeurs correspondent aux nôtres et nous attendons de nos fournisseurs qu'ils respectent notre Code de conduite des fournisseurs.
 -  **Prendre des engagements que nous pouvons respecter**
Un engagement désigne **toute** promesse, pas seulement celles qui figurent dans nos contrats. Ne promettez pas et ne vous engagez pas à faire quelque chose que Cargill ne pourra pas accomplir.
 -  **Et gérer de manière responsable tout changement d'un engagement**
Si nous ne sommes pas en mesure de respecter un engagement que nous avons pris, travaillez avec le client ou le partenaire commercial concerné pour trouver une solution et discuter des prochaines étapes appropriées. Vérifiez que les contrats existants sont correctement modifiés (avec un avenant) ou résiliés, si nécessaire.
 -  **Respecter et protéger la confidentialité et les droits de propriété**
Nous protégeons la propriété intellectuelle qui nous a été confiée avec autant de vigilance que nous protégeons la nôtre.
 -  **Traiter les données à caractère personnel avec soin**
Nous pouvons recueillir, conserver ou traiter les données à caractère personnel de nos clients, fournisseurs, utilisateurs d'applications numériques ou autres personnes en dehors de Cargill. Si vous traitez de telles informations, veillez à ce qu'elles soient protégées et utilisées conformément à la législation et de manière appropriée. Pour en savoir plus, consultez la [Politique de Cargill relative à la confidentialité des données pour les informations professionnelles](#).
-
- Q** D'après notre planning, je peux dire que nous allons être en retard sur un livrable. Que dois-je faire ?
- A** *Informez immédiatement le client ou le partenaire commercial concerné. Personne ne veut manquer une échéance, mais ne pas gérer correctement le retard est encore pire. Faites ce que vous pouvez pour réduire les répercussions du retard. Gardez à l'esprit que des modifications du contrat peuvent être nécessaires.*

NOUS RESPECTONS NOS OBLIGATIONS PROFESSIONNELLES

Contrats publics

Nous travaillons avec des entités gouvernementales. Il peut s'agir d'organismes nationaux, étatiques, provinciaux et locaux. Les lois et conditions relatives à nos contrats publics sont généralement beaucoup plus strictes que celles qui régissent nos contrats avec des entreprises privées.

Par exemple, offrir des cadeaux à des fonctionnaires, même d'une valeur minime, est souvent strictement interdit. La divulgation d'informations détaillées sur notre société et nos actionnaires dans le cadre de ces contrats peut également être nécessaire. Les communications de base sur les ventes peuvent être réglementées lorsque des fonctionnaires sont impliqués.

Si vous travaillez sur des contrats publics, assurez-vous de :

- Comprendre parfaitement les règles juridiques et les conditions contractuelles spéciales qui s'appliquent à cette relation client
- Connaître les conditions contractuelles qui s'appliquent aux tiers, tels que les consultants, les revendeurs, les distributeurs ou les fournisseurs
- Vérifier que le tiers a connaissance de ces conditions et peut les satisfaire



Q J'attribue à l'une de mes équipes un projet impliquant un prestataire public. L'équipe est l'une de mes plus expérimentées. Toutefois, elle a toujours uniquement travaillé avec des entreprises du secteur privé et jamais travaillé avec ce type d'entité. Dois-je prendre des précautions supplémentaires ?

A *Je vous en prie. Par rapport aux autres contrats, les contrats avec l'administration publique s'accompagnent de nombreuses exigences particulières. Sollicitez le service juridique et vérifiez que l'équipe et les tiers avec lesquels vous travaillez sont au courant des règles qui s'appliquent au contrat. Des déclarations spécifiques peuvent être requises. Les contrats publics sont également généralement soumis à des règles relatives aux ventes, aux cadeaux et à la corruption qui sont plus rigides que celles qui s'appliquent aux relations dans le secteur privé.*

NOS EMPLOYÉS

Nous traitons nos collaborateurs avec dignité et respect

C'est grâce à nos collaborateurs que nous atteignons nos objectifs. Nous offrons un lieu de travail sûr et nous apprécions les contributions de notre équipe internationale, permettant ainsi à ceux qui soutiennent les objectifs de Cargill d'exprimer leur potentiel individuel. Nous nous engageons à respecter les droits de l'homme des collaborateurs de Cargill et de tout individu dont les revenus sont liés à Cargill.

Hygiène et sécurité

Nous sommes convaincus que la sécurité peut être assurée à tous les postes. Un lieu de travail sans blessure ni décès est possible. Veiller à ce que chacun rentre chez lui en toute sécurité, chaque jour après le travail, est au cœur de nos efforts. Nous attendons de tous les dirigeants, employés et sous-traitants de Cargill un engagement sans faille envers ces objectifs.

Cet engagement exige de notre part :

- Le respect de toutes les lois sur la santé et la sécurité
- La conformité à nos propres conditions de sécurité, qui vont souvent au-delà des exigences légales
- L'amélioration continue de nos performances en matière de sécurité en apprenant des autres, à l'intérieur comme à l'extérieur de notre organisation
- La définition d'objectifs de sécurité ambitieux
- La reconnaissance des personnes qui améliorent les processus de sécurité
- La mise en place d'une culture exigeant que toute tâche, même urgente, soit effectuée en toute sécurité



Tous les collaborateurs doivent respecter les lois sur la santé et la sécurité, ainsi que les exigences de l'entreprise qui s'appliquent à leur propre activité. Prenez des précautions pour vous protéger et protéger vos collègues et les visiteurs. Signalez à votre responsable tout incident, toute pratique dangereuse ou tout problème de sécurité dont vous êtes témoin. Les responsables de Cargill doivent s'assurer que toutes les personnes qu'ils supervisent reçoivent une formation, des programmes et des ressources pour faire leur travail en toute sécurité. Ils doivent également veiller à ce que la conception et les processus de nos infrastructures permettent de travailler dans des conditions sécurisées.

Consultez la [Politique de Cargill relative à l'environnement, à la santé et à la sécurité](#) et notre Manuel de la politique relative à l'environnement, à la santé et à la sécurité pour en savoir plus.

NOUS TRAITONS NOS COLLABORATEURS AVEC DIGNITÉ ET RESPECT

Droits de l'homme

Notre engagement en faveur des droits de l'homme est à la base de nos Principes directeurs. Le respect de ces droits est conforme à nos valeurs : faire ce qu'il faut et donner la priorité à l'humain. Notre [Politique relative aux droits de l'homme](#) garantit que nous :

- Menions nos activités professionnelles tout en gardant à l'esprit la santé et la sécurité des personnes avec qui nous sommes en contact
- Respections le droit des travailleurs de former ou de rejoindre une organisation du travail reconnue par la loi, s'ils le souhaitent, sans crainte de représailles, d'intimidation ou de harcèlement
- Traitons tous les travailleurs avec dignité et respect, et offrons un environnement de travail émotionnellement et psychologiquement sûr et inclusif
- Offrons une rémunération compétitive, juste et équitable, ce qui inclut un salaire décent permettant de subvenir aux besoins de nos collaborateurs et de leurs familles
- Respections les lois en vigueur sur la durée du travail, y compris les heures supplémentaires
- Agissons pour éliminer toute forme de travail forcé (et éradiquer le travail d'enfants) de nos propres opérations et chaînes d'approvisionnement
- Respections les ressources naturelles et les droits fonciers de chacun, en particulier des peuples autochtones, des communautés locales et des groupes ethniques ou minoritaires



NOUS TRAITONS NOS COLLABORATEURS AVEC DIGNITÉ ET RESPECT



La force par la diversité

Cargill chérit la diversité des parcours et des expériences de vie que nos collaborateurs apportent à leur travail. Notre personnel offre le point de vue de nombreux groupes sociaux différents. Cette diversité se traduit notamment par une diversité des sexes, des langues, des coutumes locales, des capacités physiques, des origines ethniques, des religions, des orientations sexuelles, des identités sexuelles, des parcours de vie et des statuts socio-économiques. Nous aimons également entretenir une variété dans les opinions, les styles d'expression et les méthodes de résolution des problèmes.

Pour être une organisation florissante et active au niveau mondial, nous nous efforçons absolument de :

- Respecter la diversité de l'humanité
- Accepter nos différences
- Reconnaître que notre façon de penser n'est pas la seule valable

- Reconnaître que la diversité des points de vue qui résulte de parcours variés n'est pas une faiblesse, mais une force
- Répondre aux besoins de notre organisation mondiale et de notre clientèle diversifiée

Nous offrons l'égalité d'accès à l'emploi à tous les collaborateurs, existants ou potentiels. Cela signifie que nous prenons nos décisions de recrutement sans tenir compte des caractéristiques personnelles, telles que l'origine ethnique, la couleur de la peau, le sexe, l'âge, le handicap ou toute autre caractéristique protégée par la loi. La discrimination illégale et les représailles à l'encontre de quiconque pour avoir partagé un problème, signalé un comportement inapproprié ou participé à une enquête ne sont pas tolérées chez Cargill. Cela s'applique à la façon dont nous nous traitons mutuellement, et dont nous traitons nos clients et toute personne avec laquelle nous interagissons ou travaillons.

Consultez la [Politique mondiale de lutte contre la discrimination](#) de Cargill et les politiques de lutte contre la discrimination/pour l'égalité d'accès à l'emploi sur votre site pour en savoir plus.

Q Je supervise une employée qui s'est récemment convertie à une autre religion. Nous appartenions à la même congrégation et je ne suis pas d'accord avec sa décision. Elle demande des congés pour des motifs religieux. Quelles sont mes obligations dans ce cas-là ?

A *Vous avez l'obligation d'accepter des aménagements raisonnables pour des motifs religieux. Discriminer ou harceler cette personne de quelque manière que ce soit parce que vous n'êtes pas d'accord avec sa décision de se convertir constituerait un abus de pouvoir. Nous respectons les choix religieux de tous, même s'ils sont différents des nôtres.*

NOUS TRAITONS NOS COLLABORATEURS AVEC DIGNITÉ ET RESPECT

Harcèlement

Nous ne tolérons aucune forme de harcèlement. Cela s'applique à la façon dont nous nous traitons mutuellement, et dont nous traitons nos clients et toute personne avec laquelle nous interagissons ou travaillons. Nous nous comportons d'une manière conforme à nos valeurs : en donnant la priorité à l'humain et en faisant ce qui est juste. Nous respectons les lois en vigueur. Pour en savoir plus, consultez la [Politique de lutte contre le harcèlement](#) de Cargill.

Si vous êtes victime ou témoin de harcèlement, signalez-le immédiatement à un responsable ou au service des Ressources humaines. Vous pouvez également soumettre un rapport confidentiel sur MyHR ou via la [Permanence pour l'éthique](#).

Q J'ai commencé à travailler dans une nouvelle équipe et j'ai immédiatement remarqué qu'un collègue raconte des blagues sexuelles et fait des gestes sexuels sur le lieu de travail. Le collègue vient de venir me voir et de me frotter le dos, ce qui m'a mise très mal à l'aise. Que dois-je faire ?

A *Ces comportements sont inacceptables et peuvent également constituer du harcèlement sexuel, ce qui est interdit par les politiques de Cargill. Vous devez signaler ces comportements à votre responsable ou au service des Ressources humaines. Vous pouvez également soumettre une demande d'assistance sur MyHR ou un rapport par le biais de la Permanence pour l'éthique.*



Qu'est-ce que le harcèlement ?

Le harcèlement est un comportement indésirable qui crée un environnement d'intimidation, d'hostilité ou d'agression en ciblant une caractéristique personnelle protégée par la loi, telle que l'origine ethnique, le sexe, le handicap, etc. Il peut s'agir d'un comportement physique, verbal (comme des insultes, des blagues et des remarques offensantes), écrit, virtuel ou en ligne/sur les réseaux sociaux.

Qu'est-ce que le harcèlement sexuel ?

Voici quelques exemples de harcèlement sexuel :

- Des plaisanteries ou commentaires inappropriés, liés au sexe, à l'apparence, à l'attirance physique ou aux relations sexuelles
- Une attention et des comportements sexuels indésirables, y compris les e-mails, les conversations en personne et/ou les SMS
- Une proposition ou des avances sexuelles indésirables
- Des contacts non désirés
- Des promesses de traitement spécial en échange d'actes sexuels, ou la subordination du recrutement à la réalisation d'actes sexuels

NOUS TRAITONS NOS COLLABORATEURS AVEC DIGNITÉ ET RESPECT

Lieu de travail sans violence

Tout le monde a le droit de travailler dans un environnement sûr. Cela signifie notamment que le lieu de travail ne doit pas être le théâtre d'actes et de menaces de violence. Nous ne tolérons pas les actes ou menaces de violence de la part de collaborateurs ou de tiers. Nous prenons très au sérieux tous les signalements de violence.

Tout le monde doit contribuer à maintenir un lieu de travail exempt de violence. En cas de danger imminent, appelez la police. Si vous êtes victime ou témoin d'un acte ou d'une menace de violence, signalez-le aux Ressources humaines, à un responsable ou à la police. Vous pouvez également utiliser MyHR ou la [Permanence pour l'éthique](#) de Cargill.

Consultez la [Politique de Cargill pour un lieu de travail sans violence](#) pour en savoir plus.

Q J'ai vu l'une de mes collègues confronter un autre collègue. Elle était folle de rage et a donné un coup de poing sur le bureau. Elle l'a ensuite violemment menacé en criant. Une menace peut-elle être considérée comme une forme de violence qui enfreint notre Code ?

A *Oui, la menace et l'intimidation (coups de poing dans un objet) entrent toutes deux dans le champ d'application de notre Code contre la violence.*



NOUS TRAITONS NOS COLLABORATEURS AVEC DIGNITÉ ET RESPECT



Alcool et drogues

Cargill offre un lieu de travail sûr et sécurisé. L'utilisation abusive de drogues, d'alcool et d'autres substances réglementées sur le lieu de travail ou lors d'événements liés au travail est interdite.

Nous attendons de nos collaborateurs qu'ils ne soient pas sous l'influence de substances toxiques lorsqu'ils travaillent en notre nom. La fabrication, la demande, la distribution, la possession ou l'utilisation de drogues non autorisées, d'alcool et d'autres substances réglementées sur les sites de Cargill sont également interdites. Les boissons alcoolisées peuvent être servies lors d'événements sociaux approuvés par l'entreprise, conformément à notre politique relative aux drogues et à l'alcool. Si vous prenez des médicaments sur ordonnance qui pourraient nuire à votre capacité de travail ou représenter une menace pour la sécurité, consultez les Ressources humaines, votre responsable, le personnel local en charge de l'Environnement, de la santé et de la sécurité et/ou le service médical de l'entreprise (le cas échéant). Vos informations médicales et le contenu des ordonnances resteront confidentiels, conformément à la politique de Cargill.

Pour en savoir plus, consultez la Politique de Cargill relative à l'alcool et aux drogues pour votre région.

Q La productivité d'une employée que je supervise a baissé. Après que je l'ai interrogée, elle a fondu en larmes en disant qu'elle pensait avoir un problème lié à l'alcool. Que dois-je faire ?

A *Nous nous soucions du bien-être de tous nos collaborateurs. Nous ne pouvons pas, bien sûr, tolérer la consommation d'alcool au travail. Mais nous offrons de l'aide à ceux qui sont prêts à la recevoir. Consultez le service des Ressources humaines pour obtenir des ressources à partager avec la collaboratrice.*

PROTÉGER NOTRE ENTREPRISE ET NOS COMMUNAUTÉS

Nous protégeons les données, les actifs et les intérêts de Cargill

Nous comptons les uns sur les autres pour nous comporter comme des ambassadeurs de l'organisation. Pour préserver la valeur de Cargill, nous protégeons les données et les actifs qui nous sont confiés et nous évitons les situations qui pourraient laisser les intérêts personnels influencer notre jugement professionnel.

Biens et ressources de Cargill

Nous protégeons les biens et les ressources de Cargill. Il s'agit aussi bien de nos actifs physiques, tels que nos infrastructures, nos matériaux et nos équipements, que de nos systèmes de communication, tels que nos ordinateurs, notre service Internet, nos téléphones et nos e-mails.

Confidentialité des données des collaborateurs

Nous pouvons recueillir, conserver ou traiter des données à caractère personnel à des fins professionnelles. Nous traitons ces informations dans le respect de la législation et de la conformité, et nous les protégeons de toute divulgation. Consultez la [Politique de Cargill relative à la confidentialité des données pour les informations sur les collaborateurs](#) pour en savoir plus.



NOUS PROTÉGEONS LES DONNÉES, LES ACTIFS ET LES INTÉRÊTS DE CARGILL



Actifs intellectuels de Cargill

Notre propriété intellectuelle fait partie des actifs les plus précieux de Cargill. Elle comprend les droits d'auteur, les brevets, les marques commerciales et les secrets commerciaux. À moins de savoir que des informations peuvent être divulguées, partez du principe qu'elles sont confidentielles.

Ne divulguez jamais d'informations confidentielles à des personnes extérieures à l'entreprise, sauf si vous disposez d'une autorisation explicite et que la divulgation est couverte par un contrat de confidentialité, le cas échéant. Même au sein de Cargill, ne partagez pas d'informations, sauf si la personne a besoin de les connaître à des fins professionnelles.

Si vous créez ou inventez des contenus au travail, assurez-vous de comprendre comment protéger la propriété intellectuelle qui résulte de votre travail. Par exemple, vous devrez peut-être tenir des registres, produire des rapports de recherche et de développement ou aider à obtenir des brevets pour le compte de Cargill.

Consultez la [Politique relative aux droits d'auteur](#), la [Politique relative aux marques commerciales](#) et la [Politique relative aux données confidentielles](#) de Cargill pour en savoir plus.

Q J'ai remarqué que quelqu'un a laissé un fichier dans notre salle de pause contenant une liste détaillée de clients. Il n'y a aucune indication de confidentialité. Que dois-je faire ?

A *Même si la mention « Confidential » n'apparaît nulle part, traitez le dossier comme un document confidentiel et signalez ce que vous avez trouvé à votre responsable. Une liste de clients est un exemple type de secret commercial qui serait utile aux concurrents s'il était découvert. C'est une information précieuse et sa divulgation pourrait réduire sa valeur.*

NOUS PROTÉGEONS LES DONNÉES, LES ACTIFS ET LES INTÉRÊTS DE CARGILL

Délit d'initié

Cargill interdit strictement :

- La négociation d'« informations privilégiées » (également appelées MNPI) concernant des sociétés tierces ou partenaires avec des titres cotés en bourse (y compris des titres de créance)
- La communication d'« informations privilégiées » à des tiers en violation de la loi
- Ce comportement, communément appelé « délit d'initié », est illégal dans la plupart des pays. Cela peut entraîner de lourdes sanctions pour vous et pour Cargill, même si vous ne tirez pas profit de la violation.

Les informations sont dites « privilégiées » s'il est probable qu'un investisseur raisonnable les considère comme importantes dans le cadre d'une décision d'investissement.

Q Je discute parfois du travail avec mon frère. Est-ce que je risque d'enfreindre les lois sur les délits d'initié si je lui dis quelque chose qui n'a pas été rendu public ?

A *Oui. Notre Code interdit de partager des informations privilégiées avec quiconque, comme votre frère, car cette personne pourrait ensuite effectuer des transactions sur la base de ces informations, ce qui est contraire à la loi. Les conséquences d'un délit d'initié peuvent inclure d'importantes sanctions pénales et financières. Vous ne devez donc pas partager ces informations.*

Transactions sur les produits dérivés

Cargill effectue des transactions sur des produits dérivés financiers, y compris des contrats à terme, des swaps et des options, dans le monde entier. Nous concluons ces transactions sur des bourses officielles et de manière bilatérale avec des contreparties.

La négociation par des particuliers de dérivés adossés aux marchandises dans lesquels Cargill négocie ou détient des positions (appelés « Produits réglementés ») soulève des problèmes de conflits d'intérêts. Ainsi, avant de négocier des Produits réglementés, vous devez divulguer votre intention d'effectuer ces transactions et d'obtenir l'approbation de votre responsable, de votre directeur de groupe ou de service, et du service de Conformité des produits dérivés et des marchandises (Derivatives and Commodities Compliance, ou DCC).

En outre, ne négociez jamais tout autre produit susceptible de créer un conflit d'intérêts avec vos responsabilités chez Cargill sans avoir préalablement signalé la transaction et reçu une autorisation en amont.

Consultez notre [Politique sur les opérations boursières des collaborateurs](#) pour plus d'informations. L'équipe de Conformité des produits dérivés et des marchandises (« DCC ») de Cargill fournit également des informations et des ressources sur les produits dérivés et la négociation de marchandises sur My Connects, dans Fonctions (Fonctions) → Law (Législation) → Ethics & Compliance (Éthique et conformité) → Derivatives & Commodities Compliance (Conformité des produits dérivés et des marchandises). Envoyez vos questions ou demandes à l'adresse derivatives-compliance@cargill.com.

NOUS PROTÉGEONS LES DONNÉES, LES ACTIFS ET LES INTÉRÊTS DE CARGILL

Conflits d'intérêts

Nous évitons les situations où nos intérêts personnels pourraient influencer de manière inappropriée notre jugement professionnel, ou même simplement en donner l'impression. Ces situations sont appelées « conflits d'intérêts », car il existe un conflit entre les intérêts personnels et les intérêts professionnels.

Voici quelques exemples de situations dans lesquelles un conflit pourrait survenir :

- Un contrat avec un tiers, comme le fait de travailler pour un concurrent ou de faire concurrence à Cargill avec une activité parallèle
- Des relations personnelles, telles que l'embauche d'un membre de la famille en tant que collaborateur ou fournisseur
- Des opportunités commerciales découvertes au travail et utilisées à des fins personnelles plutôt que dans l'intérêt de Cargill
- Des cadeaux ou invitations qui affectent, ou semblent affecter, votre jugement professionnel
- Des accords d'alerte (directe ou indirecte) avec un autre collaborateur avec lequel vous avez une relation personnelle (familiale, romantique ou intime)

Il n'est pas toujours évident de savoir si une activité crée un conflit d'intérêts. Consultez votre responsable ou le service Éthique et conformité si un conflit semble possible. Nous devons signaler tous les conflits d'intérêts potentiels, même si nous ne sommes pas sûrs de leur nature, afin de pouvoir confirmer s'il s'agit de conflits avérés et de déterminer comment les gérer au mieux.

Consultez la [Politique de Cargill relative aux conflits d'intérêts](#) pour en savoir plus.



Q Je fais partie d'un panel devant choisir un nouveau fournisseur. Ma belle-sœur a investi chez l'un des fournisseurs et pourrait en profiter si nous choisissons celui-ci. Que dois-je faire ?

A *Signalez dès que possible l'investissement de votre belle-sœur à votre responsable ou à tout autre membre du personnel approprié. Vous devrez peut-être vous retirer du panel pour cette décision. En cas de doute sur l'existence d'un conflit d'intérêts, signalez-le toujours dès que possible.*

Nous agissons en citoyen du monde responsable

La diversité de nos activités signifie que Cargill touche presque tous les aspects de la société. Une telle présence mondiale s'accompagne d'une responsabilité : celle de comprendre et de gérer notre impact. Nous appliquons des normes strictes en matière d'environnement et de sécurité alimentaire dans toutes nos activités, et nous partageons nos connaissances et notre expérience à l'échelle mondiale pour aider à relever les défis économiques et sociaux.

Gérer notre empreinte écologique

Nous gérons notre impact environnemental et contribuons à la préservation des ressources naturelles. Nous nous conformons au droit de l'environnement et à nos propres exigences strictes pour améliorer nos performances.

Cela comprend :

- Un examen minutieux de l'impact sur l'environnement
- Une réduction des déchets
- Une utilisation efficace des ressources

Nous évaluons l'impact environnemental de nos actions et obtenons tous les permis et approbations nécessaires avant tout changement important dans notre activité, comme une nouvelle usine ou un projet d'investissement majeur.

Tous les collaborateurs de Cargill doivent respecter le droit de l'environnement en vigueur et les exigences de l'entreprise. Cela signifie que nous réagissons rapidement en cas d'incidents et atténuons toute répercussion de ces incidents ou violations environnementaux. Nos managers doivent s'assurer que les collaborateurs disposent de la formation et des ressources nécessaires pour assumer ces responsabilités.

Consultez la [Politique de Cargill relative à l'environnement, à la santé et à la sécurité](#) et notre Manuel de la politique relative à l'environnement, à la santé et à la sécurité pour en savoir plus.





Sécurité alimentaire

Nous nous engageons à produire des aliments sains pour les humains et les animaux, partout et à tout moment. Cargill a une solide culture de la sécurité alimentaire dans tout notre système. Cela se traduit par un programme de contrôle des fournisseurs externes, un plan de sécurité alimentaire robuste dans chaque installation et des exigences sanitaires en matière de transport.

Tous les collaborateurs de Cargill sont responsables de la sécurité alimentaire. Nos directeurs de sites doivent s'assurer que les collaborateurs disposent de la formation et des ressources nécessaires pour assumer cette responsabilité. Nous partageons des informations sur la sécurité alimentaire à la fois en interne et en externe, et encourageons nos collaborateurs à faire part de leurs idées. Consultez la [Politique de Cargill relative à la sécurité des produits, à la qualité et aux réglementations](#) et notre Manuel de la politique relative à la sécurité alimentaire pour en savoir plus.

Q Mon entreprise exerce dans un pays en développement et entre en concurrence avec des entreprises qui ne respectent pas les exigences strictes de Cargill en matière de sécurité alimentaire. Cargill subit donc un désavantage concurrentiel. Pouvons-nous nous contenter de respecter les lois du pays en développement ?

A *Non. Comme nous avons un effet sur la chaîne d'approvisionnement alimentaire mondiale de nombreuses façons et à de nombreux endroits, nous adoptons délibérément une approche plus stricte et complète afin de garantir la sécurité de nos produits alimentaires humains et animaux.*

NOUS AGISSONS EN CITOYEN DU MONDE RESPONSABLE

Bénéficiaire aux communautés

Nous mettons en œuvre notre expertise pour contribuer à relever les défis économiques, environnementaux et sociaux de nos communautés. Nous travaillons avec un large éventail de partenaires publics et privés. Ensemble, nos collaborateurs et nos sociétés fournissent du temps, des talents et des ressources financières pour résoudre des problématiques difficiles qu'aucune organisation ne peut résoudre à elle seule. Cela fait partie de notre identité de citoyen du monde responsable. Nous nous conformons à des normes strictes et encourageons les autres à faire de même.

Contactez votre équipe locale de Responsabilité sociale d'entreprise pour obtenir des conseils sur la manière dont vous pouvez soutenir des projets dans nos communautés par le biais de votre société ou de votre service. Consultez la [Politique de bienfaisance](#) de Cargill pour en savoir plus.

Activités politiques

Cargill respecte le droit de ses collaborateurs à participer à la vie politique et à toutes les activités politiques de leur choix. Mais les collaborateurs doivent séparer leurs activités politiques personnelles et leurs opinions de leur travail pour Cargill. N'utilisez pas les ressources de Cargill, comme nos infrastructures, nos adresses e-mail ou nos marques commerciales, pour vos propres activités politiques. Nous devons éviter de donner l'impression que Cargill soutient toute opinion politique.

L'activité politique des entreprises, y compris les contributions et le lobbying, est fortement réglementée. L'équipe des Relations avec les pouvoirs publics gère les activités politiques de Cargill. Avant d'apporter une contribution politique au nom de Cargill, les sociétés et les services doivent contacter le service des Relations avec les pouvoirs publics pour examen et approbation. Ces contributions peuvent consister à soutenir un candidat, un parti, une campagne, un fonctionnaire ou une question de référendum, ou encore à poursuivre une activité de lobbying. Cela permet de s'assurer que les activités politiques menées au nom de Cargill respectent la loi et soutiennent les intérêts de l'organisation.



Ressources pour signaler un problème

N'oubliez pas : si vous êtes témoin d'un comportement inapproprié ou suspectez un problème, vous avez le devoir de le signaler. Cela demande du courage, mais c'est la chose à faire.

Parlez-en à votre responsable ou contactez l'une des personnes suivantes :

Votre responsable des Ressources humaines

Votre directeur de service ou de branche

L'équipe Éthique et conformité à l'adresse ethics@Cargill.com

Vous pouvez également soumettre un rapport confidentiel par le biais de la **permanence pour l'éthique de Cargill**.

Ce service est disponible 24 heures sur 24, 7 jours sur 7 pour les employés du monde entier.

En fonction du pays où vous résidez, vous pouvez choisir de faire un signalement de manière anonyme.



Code de conduite de Cargill
© 2024 Cargill, Incorporated. Tous droits réservés.