



Seaboard Foods

Código de conducta del sistema alimentario conectado

Septiembre de 2020



BIENVENIDO

Como parte del sistema alimentario conectado de Seaboard Foods, nuestros miembros han sido fundamentales para ayudarnos a buscar incansablemente mejores maneras de producir carne de cerdo sana en cada paso, entre nuestras granjas y las mesas familiares de todo el mundo.

Estamos dedicados a nuestra misión de producir alimentos que garanticen el bienestar de nuestros animales, el medioambiente, las personas que lo hacen todo posible y las comunidades a las que llamamos hogar. En esta búsqueda, nos comprometemos a mantener un sólido Código de conducta. Les exigimos a todos los miembros de nuestro sistema alimentario conectado, Seaboard Foods, Triumph Foods, Seaboard Triumph Foods y Daily's Premium Meats, que cumplan con ese alto estándar.

El cumplimiento de los valores establecidos en el Código de conducta ayudará a Seaboard Foods y al sistema alimentario conectado a llevar a cabo nuestro negocio de manera justa, ética y en cumplimiento con el espíritu y la letra de la ley.

El resumen del Código de conducta adjunto y las políticas detalladas incluidas en el apéndice, que rigen Seaboard Foods y sus operaciones, están destinados a ayudarle a revisar, desarrollar y actualizar sus políticas para garantizar que se cumpla un estándar alto y constante en todo el sistema conectado de Seaboard Foods.

La estandarización de nuestras políticas básicas es una parte de un esfuerzo de mejora continuo y sólido, que incluye educación y capacitación anuales, auditorías internas y el compromiso de revisar y actualizar el Código de conducta anualmente para garantizar que seguimos cumpliendo y superando las expectativas de los clientes y consumidores.

Le agradecemos su participación y su cumplimiento con el Código en las operaciones diarias de su negocio.

Duke Sand
Presidente y director ejecutivo
Seaboard Foods

CÓDIGO DE CONDUCTA

En Seaboard Foods no podemos llevar a cabo nuestros planes comerciales sin integridad y respeto por los demás. Le pedimos que lleve a cabo su parte del negocio como parte del sistema alimentario conectado cuidando cada detalle, en especial, las consecuencias éticas de sus propias acciones y las de sus empleados. Como miembro de nuestro sistema alimentario conectado, sus acciones pueden reflejarse en la integridad de nuestro negocio y afectar el nivel de confianza que hemos establecido con nuestros clientes y consumidores. Como tal, le pedimos que actúe de conformidad con el siguiente Código de conducta e implemente estas normas en toda su empresa.

Código de ética e integridad comercial

Denuncia de infracciones: si los miembros del sistema alimentario conectado tienen conocimiento o sospechan que hay o hubo una violación de este Código, tienen la responsabilidad de denunciarlo. Los miembros del sistema alimentario conectado no permitirán que se lleve a cabo ninguna acción laboral adversa o represalia contra un empleado que denuncie una infracción de conformidad con esta política.

Ética e integridad empresarial: los miembros demostrarán y fomentarán los más altos estándares de conducta personal y profesional ética y honesta, y cumplirán con el espíritu y la letra de todas las leyes y los reglamentos aplicables en el transcurso de su desempeño en nombre de Seaboard Foods y su sistema alimentario conectado. Esto incluye registrar todas las transacciones comerciales y de negocios de manera transparente y precisa en los libros y registros de los miembros para demostrar el cumplimiento de este Código y de las leyes y los reglamentos aplicables.



Conflicto de intereses y confidencialidad: los empleados de los miembros llevarán a cabo sus intereses privados o no laborales de manera que no interfieran con los intereses del sistema alimentario conectado ni les resten capacidad de desempeñar responsabilidades relacionadas con el trabajo de manera objetiva y efectiva. Las personas deben revelar inmediatamente cualquier situación que pueda ser un conflicto de intereses.

Relaciones con los empleados

Mecanismo de reclamos: los miembros del sistema alimentario conectado mantendrán un programa interno para administrar las denuncias de quejas en el lugar de trabajo, incluidas las denuncias anónimas. Los empleados deben sentirse seguros denunciando sus inquietudes a la gerencia sin temor a represalias.

Disciplina de los empleados: Seaboard Foods reconoce el derecho de los miembros del sistema alimentario conectado a tomar medidas disciplinarias o correctivas para mejorar el desempeño laboral o eliminar ciertos comportamientos que consideren inapropiados.

Libertad sindical: los miembros del sistema alimentario conectado respetarán el derecho de los empleados a asociarse, unirse, organizar o formar cualquier grupo u organización, de conformidad con la legislación aplicable. No se prohibirá a los trabajadores ejercer sus derechos legales.

Reclutamiento y dotación de personal: los miembros del sistema alimentario conectado se abstendrán de contratar o pagarle a un reclutador externo o una empresa o entidad de dotación de personal con el fin de contratar a sus empleados o recomendar postulantes sin el consentimiento expreso por escrito de un funcionario o representante autorizado del miembro del sistema alimentario conectado aplicable.



Derechos humanos y cuidado animal

Salarios y beneficios: los empleados reciben el salario mínimo legal aplicable o más por todas las horas trabajadas de conformidad con la ley estatal y federal aplicable, incluida la Ley de Igualdad Salarial. Seaboard Foods y su sistema alimentario conectado cumplen con la ley aplicable con respecto a la fecha y el método de pago de los salarios.

Horas laborables y días de descanso: los miembros del sistema alimentario conectado se asegurarán de que sus trabajadores entiendan y cumplan con las políticas o los términos aplicables establecidos por los convenios colectivos de trabajo legalmente vinculantes en lo que respecta a las horas laborables (regulares y horas extras), los períodos de descanso y de comidas y los días de descanso (regulares y compensatorios), y cumplan con las leyes federales y estatales aplicables sobre el trabajo infantil. Los empleados tendrán un día libre cada siete días y todas las horas extras son voluntarias.

Reclutamiento, selección y contratación: el sistema alimentario conectado de Seaboard Foods es responsable de validar la identidad y la autorización de empleo de todos los empleados nuevos para garantizar que solo los trabajadores que están legalmente autorizados para trabajar en los Estados Unidos sean contratados y empleados.

Trabajador migrante: los miembros del sistema alimentario conectado están obligados a garantizar que las personas que buscan empleo en sus instalaciones no se vean obligadas a trabajar mediante la fuerza, el engaño, la intimidación o la extorsión, lo que incluye supervisar a cualquier agente externo que les ayude en el reclutamiento.

Política contra la discriminación y el acoso y de respeto en el lugar de trabajo: se tratará a todos los empleados con justicia, respeto y dignidad. La discriminación o el acoso por motivos de raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género, nacionalidad, edad, discapacidad, condición de veterano o cualquier otra condición protegida por la ley aplicable no se tolerará y estará sujeto a medidas disciplinarias adecuadas.

Seguridad en el lugar de trabajo: los miembros del sistema alimentario conectado garantizarán que se mantenga un lugar de trabajo seguro y saludable para que sus empleados eviten accidentes y lesiones que surjan, se relacionen u ocurran en el transcurso del trabajo o como resultado de las operaciones.

Violencia en el lugar de trabajo: Seaboard Foods no tolera la violencia en el lugar de trabajo. Todos los empleados, contratistas y visitantes tienen estrictamente prohibido amenazar y participar en cualquier acto violento en el trabajo y sus instalaciones

Lugar de trabajo libre de drogas: los miembros del sistema alimentario conectado tienen estrictamente prohibido tener, fabricar, distribuir, almacenar, consumir o hacer uso del alcohol y drogas ilegales en las instalaciones de trabajo, según lo definido por las leyes y los reglamentos estatales o federales.

Política de trata de personas: los miembros del sistema alimentario conectado están comprometidos con un entorno de trabajo libre de trata de personas, incluido el trabajo forzoso, el trabajo infantil ilegal y el tráfico sexual comercial. No se tolerarán ni se consentirán las actividades asociadas con dichos actos.



Cuidado animal: los miembros del sistema alimentario conectado deberán respetar las normas integrales de cuidado animal de Seaboard Foods y respetar su obligación moral y ética de criar, transportar y procesar animales para el consumo mediante procedimientos que incluyan los beneficios a largo plazo para la salud, el bienestar y la gestión de los animales individuales.

Medioambiente, seguridad alimentaria y calidad

Impacto ambiental: los negocios se llevarán a cabo de manera que adopten la sustentabilidad, reduzcan el impacto ambiental y cumplan con todas las leyes y los reglamentos ambientales aplicables.

Seguridad alimentaria y control de calidad: los miembros cumplirán con todas las leyes, reglamentos y normas de calidad de seguridad alimentaria aplicables.

FORMULARIO DE ACEPTACIÓN DEL CÓDIGO DE CONDUCTA PARA MIEMBROS DEL SISTEMA ALIMENTARIO CONECTADO

Al firmar a continuación, reconozco que he recibido una copia del Código de conducta para miembros del sistema alimentario conectado de Seaboard Foods, con fecha de septiembre de 2020. Entiendo que soy responsable de leer y entender su contenido y de garantizar que mi organización haya desarrollado, implementado y mantenido políticas que cumplen con las normas del Código de conducta. Al firmar a continuación, entiendo que estoy declarando que yo, en nombre de mi organización, comparto los valores fundamentales descritos en el Código de conducta y que mi organización cumplirá estas normas. También entiendo que la información, las políticas y los procedimientos descritos en este documento se pueden cambiar, alterar o modificar, íntegra o parcialmente, en cualquier momento y sin previo aviso. Acepto actualizar las políticas de mi organización para cumplir con las normas del Código de conducta nuevas o modificadas.

Entiendo que el incumplimiento de este Código de conducta constituiría un incumplimiento de las obligaciones contractuales de mi organización con Seaboard Foods y podría dar lugar a acciones contractuales o legales adversas contra mi organización, que pueden incluir la terminación de la relación de mi organización con Seaboard Foods y el sistema alimentario conectado.

Entiendo que este Código de conducta reemplaza y sustituye a todas las políticas anteriores que mi organización puede haber recibido. Entiendo que cualquier pregunta que mi organización o yo podamos tener sobre este Código de conducta puede remitirse al asesor legal de Seaboard Foods (legal@seaboardfoods.com) o al Departamento de Recursos Humanos (kay.stinson@seaboardfoods.com).

Miembro del sistema alimentario conectado

Nombre en letra de imprenta del representante autorizado del miembro del sistema alimentario conectado

Firma

Fecha

POLÍTICAS DE SEABOARD FOODS

SISTEMA ALIMENTARIO CONECTADO

CÓDIGO DE CONDUCTA

ÍNDICE

POLÍTICA DE DENUNCIAS DE INFRACCIONES.....	1
CÓDIGO DE ÉTICA Y POLÍTICA DE INTEGRIDAD COMERCIAL.....	2
POLÍTICA DE CONFIDENCIALIDAD Y CONFLICTO DE INTERESES	5
POLÍTICA DE MECANISMO DE RECLAMOS	7
POLÍTICA DE DISCIPLINA DE LOS EMPLEADOS	8
POLÍTICA DE LIBERTAD DE ASOCIACIÓN	9
POLÍTICA DE RECLUTAMIENTO Y DOTACIÓN DE PERSONAL.....	10
POLÍTICAS DE SALARIOS Y BENEFICIOS	11
POLÍTICA DE HORAS LABORABLES Y DÍAS DE DESCANSO	12
POLÍTICA DE RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	13
POLÍTICA DE TRABAJADORES MIGRANTES	14
POLÍTICA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO Y RESPETO EN EL LUGAR DE TRABAJO .	15
POLÍTICA DE SEGURIDAD EN EL LUGAR DE TRABAJO.....	18
POLÍTICA CONTRA LA VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO.....	19
LUGAR DE TRABAJO LIBRE DE DROGAS	20
POLÍTICA Y PROGRAMA CONTRA LA TRATA DE PERSONAS	21
POLÍTICA DE CUIDADO ANIMAL	26
POLÍTICA DE IMPACTO AMBIENTAL.....	27
FORMULARIO DE ACEPTACIÓN DEL CÓDIGO DE CONDUCTA PARA EMPLEADOS.....	28

POLÍTICA DE DENUNCIAS DE INFRACCIONES

PROPÓSITO:

El propósito de esta política es establecer procedimientos para la denuncia de infracciones al Código de conducta de Seaboard Foods.

POLÍTICA:

Si alguien tiene conocimiento o motivos para creer que hay o hubo una violación de este Código, dicha persona debe denunciar el asunto a uno o más de los siguientes medios:

1. El supervisor inmediato de la persona
2. El Departamento de Asuntos Legales a legal@seaboardfoods.com
3. En línea, en seaboard.ethicspoint.com
4. Llamando al número de la línea gratuita especializada de Ethics Point de Seaboard Foods, 866-676-8886, para llamadas procedentes de los Estados Unidos, o llamando al número telefónico correspondiente asociado con el país específico, según lo establecido en el sitio web antes mencionado, para llamadas internacionales
5. Por correo electrónico a SBD_Ethics@seaboardcorp.com

Las personas que presenten quejas o inquietudes de conformidad con esta política pueden hacerlo de manera anónima o pueden solicitar que la persona que recibe la queja o inquietud mantenga el anonimato de la persona que presenta la queja. Cualquier solicitud para mantener dicho anonimato se respetará en la medida de lo posible. Las personas que denuncian presuntas violaciones de esta política también pueden gozar de derechos y protecciones adicionales en virtud de las leyes estatales y federales de denuncias internas. La información adicional relativa a los derechos y procedimientos de denuncias internas se describirá en los carteles del lugar de trabajo.

Sin represalias

Ningún empleado que presente una queja o inquietud de conformidad con esta política se enfrentará a ninguna acción laboral adversa u otra forma de represalia debido a la presentación de la queja o inquietud, incluso si, en función de los resultados de la investigación, se determina que la queja o la inquietud no tiene fundamento. Lo anterior no impide que Seaboard Foods tome medidas laborales adversas con respecto a cualquier persona que se haya involucrado o que haya participado en cualquier delito, según corresponda, independientemente de si dicha persona presentó una queja de conformidad con esta política.

Consecuencias de las infracciones

Las violaciones del contenido o el espíritu de estas disposiciones pueden dar lugar a la implementación de medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido o la terminación de cualquier relación comercial en curso con Seaboard Foods.

CÓDIGO DE ÉTICA Y POLÍTICA DE INTEGRIDAD COMERCIAL

PROPÓSITO:

La operación y la reputación exitosas de Seaboard Foods dependen del desempeño laboral profesional y de la conducta ética de sus directores, funcionarios, empleados, agentes, socios y proveedores. La reputación de integridad y excelencia de Seaboard Foods requiere un cumplimiento cuidadoso del espíritu y la letra de todas las leyes y los reglamentos aplicables, así como un compromiso con los más altos estándares de conducta personal y profesional.

POLÍTICA:

Conducta ética y honesta

Los empleados demostrarán y fomentarán los más altos estándares de conducta ética y honesta mediante las siguientes conductas:

1. fomentando y recompensando la integridad profesional, lo que elimina la extorsión, el miedo a represalias o el aislamiento, que pueden actuar como obstáculos e inhibir el comportamiento ético y responsable;
2. evitando, prohibiendo y eliminando cualquier conflicto de intereses o un posible conflicto de intereses;
3. siguiendo un proceso para que los empleados denuncien las prácticas que se desvían de un comportamiento ético y honesto a la alta gerencia de Seaboard Foods;
4. demostrando su apoyo personal a dichas políticas y procedimientos; y
5. actuando en el mejor interés de Seaboard Foods con el fin de preservar la reputación de Seaboard Foods como una empresa profesional que opera con integridad y buenos hábitos.

Cumplimiento de todas las leyes aplicables

Los empleados deberán cumplir con todas las leyes y los reglamentos aplicables en el transcurso de su conducta en nombre de Seaboard Foods.

Leyes antimonopolio y de competencia justa

Los empleados no podrán celebrar ningún acuerdo, entendimiento o arreglo con ningún competidor sobre precios, restricciones territoriales o geográficas, negativas a vender, asignación de negocios o licitaciones colaborativas ni participar en ningún otro tipo de práctica anticompetitiva que viole las leyes o los reglamentos federales y estatales aplicables.

Información privilegiada

1. Introducción

Los empleados pueden adquirir información confidencial y altamente sensible con respecto a Seaboard Foods, sus afiliadas, clientes, proveedores u otras empresas con las que Seaboard Foods tiene relaciones contractuales o puede estar negociando transacciones. Esta información tiene el potencial de afectar el precio de mercado de los valores emitidos por la empresa matriz de Seaboard Foods, Seaboard Corporation, o los clientes de Seaboard Foods y otras contrapartes. En ciertas circunstancias, la ley federal de valores impone sanciones civiles y penales sustanciales a las personas que obtienen, utilizan o proporcionan información sustancial privilegiada en relación con una compra o venta de valores.

2. Información sustancial privilegiada

Las leyes y los reglamentos federales de valores de los Estados Unidos se promulgaron para prohibir la compra o venta de un valor cuando la persona que comercia con ese valor posee información sustancial privilegiada relativa al emisor del valor o al mercado del valor, que aún no se ha convertido en una cuestión de conocimiento público general y que se obtuvo o se utiliza en incumplimiento de un deber de mantener en secreto la información.

La "información sustancial privilegiada" incluye información que no está disponible para el público en general, que podría afectar el precio de mercado del valor y a la que un inversor razonable daría importancia a la hora de decidir si comprar, vender o conservar el valor. Algunos ejemplos

de información que podría considerarse sustancial son los siguientes: resultados financieros anuales o trimestrales, aumentos o disminuciones de dividendos, la declaración de un desdoblamiento de acciones o la oferta de valores adicionales, previsiones de resultados, cambios en las previsiones de resultados previamente anunciadas, expansión o reducción significativa de las operaciones, un aumento o disminución significativo de los negocios, una propuesta o acuerdo significativo de fusión o adquisición, empréstitos inusuales u ofertas de valores, litigios importantes, quiebra inminente o problemas de liquidez financiera, cambios significativos en la gestión, compra o venta de activos sustanciales, o la ganancia o pérdida de un cliente o proveedor sustancial. Esta lista no es exhaustiva. Otros tipos de información podrían considerarse sustanciales en cualquier momento particular, según las circunstancias. Tanto la información positiva como la negativa pueden considerarse información sustancial.

La información se considera disponible al público solo cuando se ha revelado públicamente a través de los canales adecuados (por ejemplo, mediante un comunicado de prensa o una declaración de uno de los altos funcionarios de Seaboard Foods) y ha transcurrido suficiente tiempo para permitir que el mercado de inversiones absorba y evalúe la información. Una vez hecha pública, normalmente se considerará que la información se absorbió y evaluó dentro de los dos o tres días posteriores.

3. Política

Mientras una persona tenga información sustancial privilegiada relacionada con Seaboard Foods o cualquier otro emisor, incluidos cualquiera de los clientes y contrapartes de Seaboard Foods, es política de Seaboard Foods que la persona no pueda comprar ni vender, directa o indirectamente, los valores de Seaboard Corporation o cualquier otro cliente o contraparte afectado. También es esencial que la información no pueda transmitirse a otros. Esta política se aplicará a todos los funcionarios, directores y empleados de Seaboard Foods y sus subsidiarias y afiliadas y sus respectivos empleados.

Para evitar la eventual responsabilidad en virtud de esta política, todos los funcionarios, directores y empleados de Seaboard Foods, así como todos los demás empleados, no comprarán ni venderán valores de Seaboard Corporation o de un cliente o contraparte cuando esa persona esté al tanto o en posesión de cualquier información sustancial privilegiada sobre Seaboard Foods o el cliente o contraparte, independientemente de cómo se obtuvo esa información. Esa persona no debe permitir que ningún familiar inmediato, ninguna persona que actúe en su nombre ni ninguna persona a quien haya revelado la información compre o venda dichos valores.

Después de que la información se haya revelado públicamente a través de los canales adecuados, se debe permitir que transcurra un plazo razonable (al menos tres días hábiles) antes de comerciar con el valor para permitir la difusión y evaluación pública de la información.

Sin perjuicio de lo dispuesto anteriormente, ningún empleado podrá realizar ninguna compra o venta de valores de Seaboard Corporation (i) a partir del día 25 del último mes de cada trimestre fiscal hasta el comienzo del tercer día hábil después del informe público de resultados para dicho trimestre, (ii) desde el momento de la divulgación pública de cualquier información sustancial hasta el comienzo del tercer día hábil después de dicha divulgación, (iii) durante cualquier período en el que tome conocimiento de que Seaboard Corporation o Seaboard Foods espera divulgar públicamente información sustancial en un futuro próximo y (iv) durante cualquier otro período en el que tome conocimiento de cualquier “información sustancial privilegiada” relativa a Seaboard Foods.

4. Aplicación de la política a los familiares y afiliadas

Los requisitos anteriores también se aplican a cualquier compra o venta de valores de Seaboard Corporation por parte de un familiar u otras personas que comparten el mismo domicilio o por una corporación, sociedad, fideicomiso u otra entidad que sea propiedad de un empleado o que esté controlada por él.

Leyes anticorrupción

Todos los empleados tienen prohibido ofrecer, prometer, hacer, autorizar o proporcionar, directa o indirectamente a través de agentes externos, cualquier pago, regalo o transferencia de “cualquier cosa de valor” a cualquier funcionario de gobierno de cualquier jurisdicción con la intención de: (i) influir o recompensar cualquier acción, inacción o decisión de dicho funcionario de gobierno en su carácter oficial en beneficio de Seaboard Foods o (ii) inducir a dicho funcionario de gobierno a utilizar su influencia para tener impacto o influir en cualquier acción, inacción o decisión de cualquier autoridad, agencia o dependencia gubernamental, empresa de propiedad estatal, organización internacional pública o partido político (según sea el caso), en beneficio de Seaboard Foods; o asegurar cualquier ventaja indebida para Seaboard Foods.

1. “Cualquier cosa de valor”

Los pagos en efectivo para sobornar a un funcionario de gobierno, así como una transferencia de cualquier cosa de valor, ya sea tangible o intangible, pueden considerarse un pago indebido en virtud de esta política si se hacen de manera deshonesta (a menos que constituya un pago de facilitación, como se explica a continuación), incluidos los siguientes:

- a. Préstamos
- b. Regalos
- c. Gastos de viaje, comidas, alojamiento o entretenimiento
- d. Contribuciones políticas a cualquier funcionario de gobierno a cambio de favores políticos
- e. La promesa de empleo futuro para cualquier funcionario de gobierno
- f. Contratos u otras oportunidades comerciales adjudicadas a una empresa en la que un funcionario de gobierno relevante tiene un interés beneficioso

La lista anterior es ilustrativa y no es exhaustiva de los tipos de pagos que pueden prohibirse en virtud de esta política.

La mera oferta de un pago indebido, o la promesa de un pago indebido, está prohibida por esta política, independientemente de si alguna vez se acepta la oferta o se realiza el pago. En otras palabras, en el momento en que los empleados hacen una oferta o promesa de pago, violan esta política y se los puede procesar personalmente junto con Seaboard Foods.

Ni los fondos de Seaboard Foods ni los fondos provenientes de ninguna otra fuente, incluidos los fondos personales, pueden utilizarse para realizar un pago prohibido en nombre o en beneficio de Seaboard Foods.

2. Pagos de facilitación

La Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero (“FCPA”) y esta política establecen una excepción limitada para “facilitar o agilizar los pagos” efectuados a fin de fomentar una acción gubernamental de rutina que implique actos no discrecionales. Por ejemplo, obtener permisos, licencias u otros documentos oficiales expedidos rutinariamente; agilizar los permisos de aduana legales; obtener visados de entrada o salida; obtener seguridad a través de la protección policial o militar; recoger y entregar correspondencia; proporcionar servicio telefónico y realizar acciones que no estén totalmente vinculadas a la adjudicación de nuevos negocios o a la continuación de negocios anteriores; o proporcionar una ventaja comercial podrían ser “acciones gubernamentales de rutina”. Una acción gubernamental de rutina no significa la decisión de un funcionario extranjero de adjudicar nuevos negocios o de continuar con un negocio con una parte en particular (por ejemplo, obtener una licencia discrecional, recibir una concesión o renovar una licencia, permiso o arrendamiento). Por lo tanto, pagarle a un funcionario una pequeña cantidad para que conecte la energía en una instalación podría ser un pago de facilitación; pagarle a un inspector de aduanas para ignorar el hecho de que Seaboard Foods no tiene una licencia válida para importar productos a un determinado país no sería un pago de facilitación. Que un pago esté comprendido en la excepción no depende del importe del pago, aunque el importe puede ser relevante, ya que un pago considerable es más indicativo de una intención deshonesta de

influir en una acción gubernamental no rutinaria. Si se realiza un pago de facilitación, debe registrarse en los libros y registros de Seaboard Foods con un detalle razonable y se debe registrar el pago de manera precisa y fiel.

Aunque los pagos de facilitación verdaderos no son ilegales en virtud de la FCPA, igualmente pueden violar la legislación local en los países donde Seaboard Foods está operando. Además, las leyes de soborno extranjeras, como la Ley de Soborno del Reino Unido, no incluyen una excepción para los pagos de facilitación.

Cualquier pregunta o inquietud acerca de si un pago puede o no considerarse un pago de facilitación debe remitirse al Departamento de Asuntos Legales (legal@seaboardfoods.com).

3. Influencia ilícita; intención deshonesta

Como se describe anteriormente, los pagos prohibidos son aquellos efectuados, directa o indirectamente, a cualquier funcionario de gobierno con la intención de (i) influir o recompensar cualquier acción, inacción o decisión de dicho funcionario de gobierno en su carácter oficial en beneficio de Seaboard Foods; (ii) inducir a dicho funcionario de gobierno a utilizar su influencia para tener impacto o influir en cualquier acción, inacción o decisión de cualquier autoridad, agencia o dependencia gubernamental, empresa de propiedad estatal, organización internacional pública o partido político (según sea el caso), en beneficio de Seaboard Foods; o (iii) asegurar cualquier ventaja indebida para Seaboard Foods.

Para violar esta política, el pago relevante o pago ofrecido debe hacerse con intención deshonesta. La intención deshonesta se interpreta en términos generales de la siguiente manera: todo lo que se requiere para satisfacer este componente es que el pagador u oferente pertinente tenga la intención de inducir al receptor a hacer un uso indebido de su posición en beneficio de Seaboard Foods. Tenga en cuenta que esto no requiere que la intención deshonesta realmente tenga éxito en su acción o logre su propósito (es decir, que el funcionario de gobierno realmente realice una acción dada o esté realmente influenciado como resultado del pago o del ofrecimiento del pago); solo requiere que el pagador u oferente busque dicho resultado.

Además, para violar esta política, el pagador u oferente debe tener conocimiento de que su conducta es ilegal o está prohibida. El conocimiento también se interpreta en términos generales. No requiere que dicha parte sea específicamente consciente de los términos de esta política o de que su conducta violó los términos de esta política. Más bien, todo lo que se requiere para establecer este componente es que dicha parte actúe con un mal propósito, es decir, saber en general que su conducta es ilegal o está prohibida. Además, el componente de conocimiento también se satisfaría si una parte debería tener conocimiento o ignora conscientemente las circunstancias que deberían advertirle razonablemente sobre una alta probabilidad de pagos irregulares o ilegales. Una parte no puede hacer la vista gorda ante actividades sospechosas ni tampoco puede capacitar deliberadamente a su personal sobre esta política como defensa para contrarrestar el requisito de conocimiento.

4. Pagos indirectos

Los pagos que, según esta política, está prohibido hacer directamente a un funcionario de gobierno, también está prohibido hacerlos indirectamente a dicho funcionario de gobierno a través de un agente externo. Por lo tanto, los empleados no pueden pagarle a un agente externo si saben o deberían saber que es razonablemente probable que cualquier parte del pago se transmita a cualquier funcionario de gobierno.

5. Pagos de salud y seguridad de emergencia

Esta política no prohíbe los pagos realizados para evitar un riesgo para la salud o la seguridad de una persona, siempre que el pago se registre completa y correctamente en los libros y registros de Seaboard Foods, de modo que exista la posibilidad de mostrar oportunamente el importe de todos los pagos realizados durante un período determinado, la finalidad, a quién se le paga y su clasificación contable adecuada.

6. Procedimientos para tratar con agentes externos

Los pagos de Seaboard Foods o sus empleados a consultores, contratistas, asesores (incluidos

determinados asesores financieros, asesores legales y contadores), socios (incluidos socios de empresas conjuntas), agentes y otros representantes e intermediarios de Seaboard Foods (conjuntamente, “Agentes externos”) que, a su vez, realizan pagos a un funcionario de gobierno para asegurar negocios o alguna ventaja comercial para Seaboard Foods pueden violar la FCPA y someter a Seaboard Foods y a sí mismos a responsabilidad o daño contra su reputación.

En consecuencia, no se debe contratar a ningún agente externo que interactúe con funcionarios de gobierno en nombre de Seaboard Foods, a menos que se lleve a cabo la diligencia debida con respecto a los negocios y la reputación del agente externo, incluidas sus políticas, prácticas y cumplimiento de la FCPA, y hasta que eso suceda.

La idoneidad y el alcance de la diligencia debida variarán según la totalidad de las circunstancias. Por ejemplo, puede ser necesaria una diligencia debida más cuidadosa para los agentes externos que (i) no son bien conocidos o no están sujetos a una supervisión reglamentaria rigurosa o (ii) se encuentran en un país que tiene una reputación de corrupción gubernamental generalizada (por ejemplo, jurisdicciones cuyo puntaje sea bajo en varios índices de “percepción de corrupción”, como el índice de corrupción publicado por Transparency International en transparency.org). Consulte al Departamento de Asuntos Legales (legal@seaboardfoods.com) para saber si la diligencia debida está justificada para un compromiso particular y en qué medida.

7. Documentación y registros

Todos los pagos realizados por Seaboard Foods o sus empleados a un funcionario de gobierno o para beneficio de él (incluidos los pagos en efectivo, regalos, pago de comidas, viajes, gastos de alojamiento o entretenimiento, contribuciones benéficas, contribuciones políticas o de otro tipo) deben documentarse con precisión y detalle razonable e informarse en los libros, registros y sistemas contables de Seaboard Foods.

Conservación de libros y registros exactos

Seaboard Foods, sus afiliadas y sus respectivos directores, funcionarios y empleados conservarán libros, registros y cuentas precisos y detallados en cierto modo y durante un período compatible con todos los requisitos legales y reglamentarios aplicables, utilizando principios de contabilidad generalmente aceptados para demostrar el cumplimiento de las leyes y los reglamentos aplicables y de este Código.

Política de la Oficina de Control de Activos Extranjeros (OFAC)

Es la política de Seaboard Foods y sus afiliadas cumplir con las leyes de los Estados Unidos, que incluyen las normas y los reglamentos de la Oficina de Control de Activos Extranjeros (“OFAC”), una división del Tesoro de los Estados Unidos. La OFAC fue creada para hacer cumplir las sanciones comerciales y alcanzar los objetivos de seguridad nacional de los Estados Unidos contra países y regímenes extranjeros específicos, terroristas, narcotraficantes internacionales, aquellos que se dedican a actividades relacionadas con la proliferación de armas de destrucción masiva y otras amenazas a la seguridad nacional, la política exterior o la economía de los Estados Unidos. Las regulaciones de la OFAC prohíben a las entidades estadounidenses y sus sucursales extranjeras, ciudadanos estadounidenses y cualquier persona ubicada en los Estados Unidos, independientemente de su ciudadanía, realizar o facilitar transacciones o hacer transferencias monetarias a ciertos países designados y a entidades y personas designadas que figuran en la Lista de ciudadanos especialmente designados y entidades bloqueadas de la OFAC (“Lista de SDN de la OFAC”). La lista incluye numerosas embarcaciones enumeradas por nombre, y también está prohibido alquilar o colocar carga en dichas embarcaciones.

Antes de realizar o facilitar cualquier transacción en el extranjero o realizar cualquier transferencia monetaria, la persona responsable de la transacción involucrará al Departamento de Crédito de Seaboard Foods (para transacciones de ventas) o al Departamento de Cuentas por Pagar (para transacciones de adquisiciones/compras) para facilitar una revisión de la Lista de SDN de la OFAC, utilizando una base de datos de búsqueda basada en la web, a fin de garantizar que la contraparte o contrapartes de una transacción no estén en la Lista de SDN de la OFAC.

En caso de que se descubra cualquier violación de esta política, la violación debe denunciarse inmediatamente al Departamento de Asuntos Legales (legal@seaboardfoods.com) o a través de la línea directa de Ethics Point de Seaboard Foods, en línea en seaboard.ethicspoint.com o por teléfono al número telefónico gratuito 866-676-8886.

Todos los registros aplicables del cumplimiento de la OFAC, violaciones y documentos de trabajo de auditoría se conservarán de conformidad con las directrices de la OFAC (5 años).

POLÍTICA DE CONFIDENCIALIDAD Y CONFLICTO DE INTERESES

PROPÓSITO:

Seaboard Foods exige que los directores, funcionarios y empleados lleven a cabo sus actividades no laborales de manera que no entren en conflicto con los intereses de Seaboard Foods o disminuyan el desempeño de sus responsabilidades relacionadas con el trabajo. Los directores, funcionarios y empleados seguirán la política establecida a continuación. El incumplimiento de esta política por parte de un empleado puede dar lugar a sanciones, que pueden incluir el despido.

POLÍTICA:

Conflictos de intereses:

1. Ningún director, funcionario o empleado de Seaboard Foods tendrá, directa o indirectamente, ningún interés financiero o de otro tipo en ninguna entidad que haga negocios con Seaboard Foods. Lo anterior no prohibirá la propiedad de no más del dos por ciento (2 %) de las acciones de cualquier entidad que haga negocios con Seaboard Foods que cotice en una bolsa nacional o que cotice activamente en el mercado extrabursátil.
2. Los funcionarios y empleados no serán empleados por otra entidad o persona, no participarán en trabajo autónomo ni servirán a otra entidad de ninguna manera si dicha actividad requiere una cantidad excesiva de tiempo o interfiere materialmente con la capacidad del funcionario o empleado para desempeñar su función laboral en nombre de Seaboard Foods. Los funcionarios y empleados cuyas funciones laborales impliquen la interacción con entidades o personas con quienes Seaboard Foods hace negocios no llevarán a cabo negocios similares con dichas entidades o personas para sus asuntos o negocios personales, no recibirán beneficios financieros u otros beneficios personales ni aprovecharán ninguna oportunidad corporativa de Seaboard Foods sin obtener primero la aprobación del Consejo de Administración de Seaboard Corporation. Los directores, funcionarios y empleados deben revelar dichos conflictos de intereses reales o potenciales al Consejo de Administración de Seaboard Corporation, que determinará su resolución adecuada. Todos los directores, funcionarios y empleados deben recusarse de cualquier discusión del Consejo de Administración que afecte sus intereses personales, empresariales o profesionales.
3. Todos los funcionarios y empleados deberán completar un formulario en el que figuren: (i) todos los conflictos de intereses de los que dicho funcionario o empleado tenga conocimiento, o que razonablemente espera que surjan, y (ii) todos los cargos de funcionario o de consejo de administración que dichos funcionarios o empleados tengan con asociaciones comerciales u organizaciones con fines de lucro. Seaboard Foods puede exigir que una persona con un conflicto de intereses existente o potencial prescinda de dichas actividades o cargos. El incumplimiento de parte de cualquier persona de completar dicho formulario que revele todos los conflictos de intereses existentes o potenciales conocidos, o el incumplimiento de no prescindir de los conflictos de intereses cuando así lo solicite Seaboard Foods, puede dar lugar a sanciones por parte de Seaboard Foods, que pueden incluir el despido.
4. Cualquier solicitud de renuncia a cualquier disposición de esta Política de conflictos de intereses debe hacerse por escrito y remitirse al Consejo de Administración de Seaboard Corporation. Cualquier renuncia a esta Política de conflictos de intereses debe contar con la aprobación del Consejo de Administración y debe revelarse de inmediato en la medida requerida por las normas aplicables de la SEC y de la Guía de empresas estadounidenses de la NYSE.
5. Los funcionarios y empleados tienen el deber de evitar posibles conflictos de intereses. Por ejemplo, si surge una situación en la que el interés personal de un empleado entra en conflicto con los intereses de Seaboard Foods, o un empleado utiliza su posición en Seaboard Foods para lograr beneficios personales, puede existir un conflicto de intereses. Dicho conflicto de intereses puede dañar la integridad, tanto de Seaboard Foods como del empleado.
6. Los conflictos de intereses pueden no siempre ser claros, por lo cual si tiene una pregunta, debe consultar con su supervisor o gerente o, si las circunstancias lo justifican, con el Departamento

de Asuntos Legales en legal@seaboardfoods.com. Las situaciones que puedan presentar un conflicto de intereses se evaluarán caso por caso.

Beneficio personal:

1. Todos los asuntos comerciales de Seaboard Foods con todas las partes, incluidos los funcionarios de gobierno, proveedores, clientes, sindicatos, asociaciones comerciales y competidores, siempre se llevarán a cabo en condiciones éticas, legales y de igualdad.
2. Los directores, funcionarios y empleados no aceptarán pagos, regalos ni acuerdos comerciales o tratos favorables con el fin de obtener una contraprestación preferencial de parte de Seaboard Foods o como incentivo para que Seaboard Foods realice cualquier transacción. Ejemplos de dichas conductas prohibidas incluyen aceptar regalos materiales, propinas, favores, préstamos, garantías de préstamos, comisiones, entretenimiento excesivo, sobornos, reembolsos y otros tipos de incentivos, ya sean financieros o de cualquier otra naturaleza.
3. La práctica comercial común permite la oferta o aceptación de ciertas cortesías de valor nominal, generalmente en forma de comidas y entretenimiento, siempre que la objetividad de las partes no se vea afectada indebidamente.

Información confidencial:

1. Es vital que los empleados protejan la privacidad de la información confidencial de Seaboard Foods y sus afiliadas. La “información confidencial” incluye información de propiedad, técnica, comercial, financiera, de la empresa conjunta y del cliente que no está disponible públicamente y la información personal de los empleados que se proporciona con carácter confidencial y se almacena en los registros y las bases de datos de Seaboard Foods. Es responsabilidad del empleado saber lo que se considera información confidencial y obtener explicaciones cuando tenga dudas. El incumplimiento de estos requisitos por parte de un empleado puede dar lugar a sanciones, que pueden incluir el despido o acciones legales de parte de Seaboard Foods.
2. Los empleados no deben divulgar la información confidencial a ninguna persona ajena a Seaboard Foods, a menos que estén autorizados a hacerlo. Esto incluye, según esté prohibido, cualquier divulgación de información confidencial a familiares y amigos. Cuando se le confía información confidencial a personas ajenas a Seaboard Foods, deberán realizarse esfuerzos para garantizar la protección y confidencialidad continua de dicha información mediante un acuerdo de confidencialidad. Dentro de Seaboard Foods, la información confidencial debe divulgarse solo en caso de necesidad y de conformidad con cualquier ley aplicable.
3. Los empleados no deben utilizar la información confidencial para fines no autorizados. También deben tomar precauciones razonables para proteger la información confidencial contra la pérdida, el robo, el acceso no autorizado, la alteración o el uso indebido.
4. Los empleados que abandonan Seaboard Foods y que tuvieron acceso a la información confidencial de Seaboard Foods tienen la responsabilidad continua de protegerla y mantener su confidencialidad. Seaboard Foods espera que los empleados que se unan a Seaboard Foods y que provengan de otras empresas no divulguen la información confidencial de los empleadores anteriores.

POLÍTICA DE MECANISMO DE RECLAMOS

PROPÓSITO:

Seaboard Foods ha creado un programa interno para manejar las denuncias de quejas o reclamos en el lugar de trabajo, incluidas las denuncias anónimas.

POLÍTICA:

Los procedimientos internos para el manejo de denuncias de reclamos en el lugar de trabajo para los empleados representados se negocian y acuerdan con el sindicato aplicable y están incluidos en el convenio colectivo de trabajo de las partes.

Seaboard Foods ha creado una política de puertas abiertas y un procedimiento de quejas de empleados para empleados no representados, que reflejan muchas de las disposiciones negociadas y aplicables a los empleados representados por un sindicato.

Nuestro equipo directivo quiere saber cuándo los empleados creen que están siendo tratados injustamente o cuándo una política no se administra de forma adecuada o constante. Nuestro equipo directivo quiere garantizar una comunicación efectiva con nuestros empleados y trabajará para abordar cualquier posible malentendido, manteniendo un diálogo continuo con cada empleado a través de esta política de puertas abiertas.

Si un empleado tiene un problema que desea remitir a la gerencia, primero debe presentarse ante su gerente o supervisor inmediato.

Puede haber casos en los que un empleado no esté satisfecho con los resultados que obtiene del supervisor inmediato. También podría surgir una situación en la que participe el supervisor o gerente inmediato. En cualquiera de estas situaciones, las quejas pueden remitirse al gerente del supervisor inmediato o el empleado puede ponerse en contacto con su gerente de Recursos Humanos. El personal directivo se esforzará por mantener la confidencialidad e intentará resolver el asunto en el menor tiempo posible.

Los empleados también pueden denunciar cualquier violación del Código de conducta de Seaboard Foods o cualquier política de la empresa a través de la línea directa de Ethics Point de Seaboard Foods, en línea en seaboard.ethicspoint.com o por teléfono al número telefónico gratuito 866-676-8886. De acuerdo con su Política de denuncias de infracciones, Seaboard Foods no permite ninguna represalia contra un empleado que denuncie de buena fe dicha infracción o presunta infracción.

POLÍTICA DE DISCIPLINA DE LOS EMPLEADOS

PROPÓSITO:

Seaboard Foods ha adoptado la siguiente política relativa a la disciplina de los empleados.

POLÍTICA:

Seaboard Foods reconoce que pueden ocurrir situaciones que requieran la implementación de medidas correctivas adecuadas que conduzcan a la mejora del desempeño o comportamiento laboral de un empleado o, cuando corresponda, el despido.

Según corresponda, se tomarán medidas disciplinarias con la intención de corregir el desempeño o desalentar o corregir el comportamiento. Sin embargo, Seaboard Foods se reserva el derecho legal a utilizar las técnicas disciplinarias que considera adecuadas. Estas pueden incluir una o más de las siguientes: advertencia verbal, advertencia escrita, advertencia final o suspensión, transferencia a un puesto de menor jerarquía o reasignación, o despido inmediato.

Seaboard Foods puede aplicar medidas correctivas individualmente en función de las características de cada cuestión sin crear precedentes para el tratamiento de otros incidentes que puedan surgir en el futuro.

Los empleados representados de Seaboard Foods están sujetos a las normas y las sanciones establecidas o permitidas en virtud del convenio colectivo de trabajo aplicable.

POLÍTICA DE LIBERTAD DE ASOCIACIÓN

PROPÓSITO:

Seaboard Foods ha adoptado una política de libertad de asociación para respetar los derechos de los empleados a asociarse, unirse, organizar o formar cualquier grupo u organización según lo permitan las leyes federales y estatales y de conformidad con ellas.

POLÍTICA:

Seaboard Foods se esfuerza por fomentar lugares de trabajo seguros, inclusivos y respetuosos, y respeta los derechos fundamentales de nuestros empleados, incluida la libertad de asociarse (o no asociarse) y negociar colectivamente, de conformidad con la ley aplicable.

Nos comprometemos a mantener los principios de reconocimiento individual y comunicación directa con nuestros empleados. Creemos que el debate abierto entre los empleados y la gerencia es el mejor método para decidir asuntos que nos afectan a todos.

Nos dedicamos a continuar nuestra práctica de tratar a nuestros empleados de manera justa y proporcionar buenas condiciones de trabajo, salarios y beneficios competitivos, y sobre todo, el respeto que cada empleado merece.

Estamos comprometidos a resolver sus problemas y quejas. Le recomendamos que remita sus problemas a su supervisor, al Departamento de Recursos Humanos o, si lo prefiere, puede ponerse en contacto con el Departamento de Recursos Humanos Corporativos al siguiente número telefónico gratuito: 866-676-8886. No podemos garantizar que cada queja se resolverá a su favor, pero creemos en un trato justo y una oportunidad justa de hablar por usted mismo.

Trabajar juntos es el único camino seguro para construir un futuro sólido. Valoramos nuestra capacidad de trabajar con los empleados individualmente y continuaremos haciendo de este un gran lugar para trabajar.

POLÍTICA DE RECLUTAMIENTO Y DOTACIÓN DE PERSONAL

PROPÓSITO:

Seaboard Foods ha adoptado la siguiente política relativa al uso de empresas de contratación y dotación de personal externas.

POLÍTICA:

Seaboard Foods no contratará ni pagará una tarifa a ningún reclutador, empresa de dotación de personal u otra entidad externa para referir a los postulantes o potenciales empleados para el empleo con Seaboard Foods, sin la autorización específica por escrito del vicepresidente, el Departamento de Recursos Humanos o el Departamento de Asuntos Legales de Seaboard Corporation.

Los reclutadores, las empresas de dotación de personal u otras entidades externas contratadas, o a las que se les paga una tarifa para referir a los postulantes o potenciales empleados para el empleo con Seaboard Foods, están obligados a cumplir con todas las leyes laborales, de empleo e inmigración aplicables y estarán sujetos a auditorías externas para verificar el cumplimiento.

Esta política no impide que Seaboard Foods use o publique vacantes en bolsas de trabajo electrónicas, participe en ferias de empleo locales, utilice agencias gubernamentales, notifique a organizaciones (incluidos los grupos de veteranos, discapacitados, religiosos y cívicos) de vacantes de empleo como parte de sus programas de discriminación positiva u otros programas de divulgación o cree programas de recomendación de empleados.

POLÍTICAS DE SALARIOS Y BENEFICIOS

PROPÓSITO:

Seaboard Foods ha adoptado políticas relativas a los salarios y beneficios de conformidad con las leyes federales y estatales aplicables.

POLÍTICA:

Salarios

Los empleados reciben el salario mínimo legal aplicable o más por todas las horas trabajadas de conformidad con la ley estatal y federal aplicable, incluida la Ley Federal de Igualdad Salarial.

Seaboard Foods cumple con la ley estatal aplicable con respecto a la fecha y el método de pago de los salarios a sus empleados.

Beneficios

Seaboard Foods ofrece beneficios para los empleados de conformidad con sus políticas y con la ley aplicable, que pueden incluir: seguro médico, de vida y por discapacidad; licencias con goce de sueldo; vacaciones; licencias sin goce de sueldo y planes de jubilación, todos con sus variaciones según la ubicación específica y sujetos a ciertos requisitos de elegibilidad.

POLÍTICA DE HORAS LABORABLES Y DÍAS DE DESCANSO

PROPÓSITO:

Seaboard Foods ha adoptado políticas relativas a las horas laborables, días de descanso y requisitos de edad mínima de conformidad con las leyes federales y estatales aplicables.

POLÍTICA:

Las horas laborables, las horas extras y los períodos de descanso para los empleados representados de Seaboard Foods se negocian y acuerdan con los sindicatos aplicables y se incluyen en el convenio colectivo de trabajo de las partes.

La semana laboral para fines de nómina comienza a las 12:01 a. m. del lunes y termina el domingo a la medianoche. Las horas laborables cumplen con las leyes aplicables y se programan de acuerdo con los requisitos del departamento, y se notifica a los empleados los cambios en los horarios de trabajo.

Seaboard Foods ofrece períodos de comida/descanso a diario, tal como se describa en las necesidades operativas o en un convenio colectivo de trabajo aplicable. Esto proporciona una adaptación flexible a los empleados y su horario de trabajo.

Seaboard Foods cumple con las leyes federales y estatales de trabajo infantil aplicables. Seaboard Foods no emplea a ninguna persona menor de 18 años en la fabricación. Seaboard Foods puede emplear a personas menores de 18 años en ciertos programas agrícolas, no manuales o de estudio para estudiantes de conformidad con las leyes federales y estatales de trabajo infantil aplicables. Seaboard Foods no emplea a ninguna persona menor de 14 años en forma alguna y verifica su cumplimiento con esta política a través del proceso de autorización de empleo de Seaboard Foods de conformidad con la ley aplicable.

POLÍTICA DE RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

PROPÓSITO:

Seaboard Foods solo emplea trabajadores que están legalmente autorizados para trabajar en los Estados Unidos y valida la identidad y autorización de empleo de cada nuevo empleado (tanto ciudadano como no ciudadano) contratado para trabajar en los Estados Unidos de conformidad con la Ley de Inmigración y Control.

POLÍTICA:

La política de Seaboard Foods es proporcionar igualdad de oportunidades de empleo a todas las personas, de conformidad con los requisitos y las calificaciones de empleo, y garantizar que no habrá discriminación por motivos de raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género, nacionalidad, edad, discapacidad, condición de veterano u otra condición protegida por la ley aplicable.

Seaboard Foods no discriminará a las personas autorizadas a trabajar en la contratación, el despido, el reclutamiento o el proceso de verificación de elegibilidad de empleo (Formulario I-9 y E-Verify) según la condición de ciudadanía, condición migratoria o nacionalidad de esa persona. De conformidad con la ley federal, Seaboard Foods completa el Formulario I-9 para documentar la verificación de la identidad y la autorización de empleo de cada nuevo empleado (tanto ciudadano como no ciudadano) contratado después del 6 de noviembre de 1986 para trabajar en los Estados Unidos. Seaboard Foods no especifica qué documentos puede presentar un empleado para establecer la autorización de empleo y la identidad, pero permite que el empleado elija los documentos que se presentarán de las listas de documentos aceptables aprobadas por el gobierno.

Como condición de empleo, Seaboard Foods no retendrá los documentos de identidad, pasaportes o permisos de trabajo de los empleados emitidos por el gobierno.

Si una persona cree que está siendo discriminada por cualquier motivo, es esencial que lo denuncie inmediatamente a su supervisor, gerente de departamento o al Departamento de Recursos Humanos para que la gerencia tome conocimiento de la situación y pueda llevar a cabo una investigación inmediata y tomar las medidas correctivas adecuadas. Las personas también pueden denunciar cualquier violación de esta o cualquier otra política de la empresa a través de la línea directa de Ethics Point de Seaboard Foods, en línea en seaboard.ethicspoint.com o por teléfono al número telefónico gratuito 866-676-8886.

POLÍTICA DE TRABAJADORES MIGRANTES

PROPÓSITO:

Seaboard Foods se compromete a garantizar que los trabajadores migrantes en nuestras operaciones y cadenas de suministro reciban el mismo trato, sin discriminación y con la máxima dignidad y respeto por sus derechos humanos.

POLÍTICA:

La política de Seaboard Foods es garantizar que los trabajadores migrantes trabajen de manera responsable, que no estén en deuda con las agencias o con Seaboard Foods, que reciban el mismo salario por el mismo trabajo de conformidad con la legislación aplicable y reciban una capacitación adecuada y que se preserven sus derechos y su bienestar.

Seaboard Foods se asegurará de que los trabajadores migrantes no estén obligados a pagarles a Seaboard Foods o a sus agentes las tarifas de reclutamiento u otras tarifas relacionadas por su reclutamiento y no estén vinculados por otros préstamos o tarifas para obtener empleo. Si se determina que los trabajadores pagaron dichas tarifas, Seaboard Foods reembolsará dichas tarifas a los trabajadores.

Seaboard Foods se asegurará de que las agencias de contratación externas sean de buena reputación y responsables, y que cumplan con las disposiciones de esta política y la ley aplicable. Seaboard Foods se asegurará de que todos los contratos escritos con las agencias de contratación especifiquen que no se cobrarán tarifas a los trabajadores contratados.

Seaboard Foods no retendrá el documento de identidad, pasaportes, documentos de viaje o permisos de trabajo de los empleados emitidos por el gobierno por ningún motivo, incluido, entre otros, como una condición de empleo.

Seaboard Foods garantizará que las condiciones de empleo (por ejemplo, alojamiento adecuado, lugar de trabajo, pago, etc.) para los trabajadores migrantes se describan claramente en un idioma entendido por el trabajador migrante.

Si una persona cree que está siendo discriminada por cualquier motivo, es esencial que lo denuncie inmediatamente a su supervisor, gerente de departamento o al Departamento de Recursos Humanos para que la gerencia tome conocimiento de la situación y pueda llevar a cabo una investigación inmediata y tomar las medidas correctivas adecuadas. Las personas también pueden denunciar cualquier violación de esta o cualquier otra política de la empresa a través de la línea directa de Ethics Point de Seaboard Foods, en línea en seaboard.ethicspoint.com o por teléfono al número telefónico gratuito 866-676-8886.

POLÍTICA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO Y RESPETO EN EL LUGAR DE TRABAJO

PROPÓSITO:

Seaboard Foods ha adoptado una política contra la discriminación y el acoso y respeto en el lugar de trabajo para fomentar y mantener un lugar de trabajo libre de discriminación, acoso y hostilidad. El objetivo de nuestra empresa es que cada empleado sea tratado con justicia, dignidad y respeto. Seaboard Foods prohíbe represalias de cualquier tipo contra los empleados cubiertos por esta política que denuncien acoso o discriminación de buena fe, participen en una investigación o que ayuden a investigar dichas quejas.

POLÍTICA:

Política de igualdad de oportunidades de empleo

La política de Seaboard Foods es proporcionar igualdad de oportunidades de empleo a todas las personas, de conformidad con los requisitos y calificaciones de empleo, y garantizar que no habrá discriminación por motivos de raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género, nacionalidad, edad, discapacidad, condición de veterano u otra condición protegida por la ley aplicable.

Si una persona cree que está siendo discriminada por cualquier motivo, es esencial que lo denuncie inmediatamente a su supervisor, gerente de departamento o al Departamento de Recursos Humanos para que la gerencia tome conocimiento de la situación y pueda llevar a cabo una investigación inmediata y tomar las medidas correctivas adecuadas. Las personas también pueden denunciar cualquier violación de esta o cualquier otra política de la empresa a través de la línea directa de Ethics Point de Seaboard Foods, en línea en seaboard.ethicspoint.com o por teléfono al número telefónico gratuito 866-676-8886.

Política de prevención del acoso

Se espera que todos los empleados de Seaboard Foods traten a los demás con dignidad y respeto. No se tolerará el acoso sexual ni ningún otro tipo de acoso por motivos de raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género, nacionalidad, edad, discapacidad, condición de veterano o cualquier otra condición protegida por la ley aplicable.

Las insinuaciones sexuales, los pedidos de favores sexuales y demás conductas verbales, escritas o físicas de naturaleza sexual constituyen acoso sexual en los siguientes casos:

1. El sometimiento a dicha conducta es un término o una condición explícita o tácita de la relación laboral de una persona.
2. El sometimiento a o el rechazo de dicha conducta por parte de una persona se usa como base para la toma de decisiones laborales que afectan a dicha persona.
3. Esa conducta tiene el propósito o efecto de interferir de manera injustificada en el desempeño laboral de una persona o crear un entorno de trabajo intimidatorio, hostil u ofensivo.

Algunos ejemplos de acoso sexual son los siguientes:

- > Acoso verbal, incluidos los comentarios sexuales y los comentarios e insultos sexualmente despectivos
- > Acoso visual inapropiado u ofensivo, incluidos los carteles, dibujos animados, dibujos, correos electrónicos o cualquier otro medio electrónico, etc., sexualmente ofensivos
- > Interferencia física con el trabajo o movimiento normal
- > Insinuaciones o contactos sexuales no deseados

Otras formas de acoso

Tampoco se tolerará el acoso por otros motivos, como raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género, nacionalidad, edad, discapacidad, condición de veterano o cualquier otra condición protegida por la ley aplicable.

POLÍTICA DE RESPETO EN EL LUGAR DE TRABAJO

El comportamiento irrespetuoso o inapropiado puede ser cualquier conducta de una persona que afecte negativamente el bienestar psicológico o físico de un empleado. Dichos comportamientos pueden derivar de una serie de incidentes o de un solo incidente según su gravedad, y están prohibidos. Estos comportamientos se componen de actos que:

- > son degradantes, desvalorizantes o pueden provocar humillación personal o vergüenza;
- > son amenazantes, intimidantes y generalmente producen resultados dañinos, como poner en peligro la seguridad de una persona o afectar negativamente su desempeño o relación laboral;
- > crean un entorno de trabajo hostil, amenazante o coercitivo;
- > son ofensivos o insultantes, e incluyen comentarios, chistes, calumnias, insultos, gestos, insinuaciones, amenazas o burlas;
- > incluyen la visualización o distribución de carteles, imágenes, dibujos animados, grafitis, dibujos u otras representaciones visuales inapropiados;
- > incluyen marginar o difundir chismes y rumores maliciosos sobre una persona o personas; o
- > utilizan tácticas de extorsión o intimidación al administrar y supervisar el trabajo de una persona.

Consecuencias para el empleo

Cualquier persona que esté involucrada en cualquier forma de acoso o comportamiento irrespetuoso prohibido, ya sea directa o indirectamente, estará sujeta a medidas disciplinarias apropiadas, que pueden incluir el despido.

Procedimiento de denuncias

Si una persona cree que está siendo acosada o discriminada debido a cualquiera de los motivos anteriores, el incidente se debe denunciar inmediatamente al supervisor, gerente del departamento o al Departamento de Recursos Humanos de su región. Las personas también pueden denunciar cualquier violación de esta o cualquier otra política de la empresa a través de la línea directa de Ethics Point de Seaboard Foods, en línea en seaboard.ethicspoint.com o por teléfono al número telefónico gratuito 866-676-8886.

Se insta a los empleados a utilizar este procedimiento para denunciar cualquier reclamo para que la gerencia tome conocimiento de la situación y pueda llevar a cabo una investigación inmediata y tomar las medidas correctivas apropiadas. Se llegará a una resolución oportuna de cada queja y los resultados de la investigación se comunicarán de manera oportuna al empleado y otras partes interesadas que necesitan estar al tanto durante los 30 días hábiles siguientes.

Este procedimiento de denuncias también debe utilizarse para denunciar cualquier violación de esta política, incluidas las violaciones que involucren a agentes y empleados supervisores de Seaboard Foods o sus subsidiarias, compañeros y no compañeros de trabajo, como personas empleadas por un miembro del sistema alimentario conectado, empresas de servicios y suministros o cualquier otra persona con la que se trate en el lugar de trabajo.

Una represalia se produce cuando un funcionario administrativo responsable toma o amenaza con tomar una acción desfavorable sobre el personal, o detiene o amenaza con detener una acción favorable sobre

el personal contra un empleado de Seaboard Foods, porque el empleado denunció o se estaba preparando para denunciar un incidente de discriminación o acoso. Una acción sobre el personal es cualquier acción tomada en contra de un empleado que afecta o tiene el potencial de afectar el cargo o la carrera actual de ese empleado. Algunos ejemplos pueden incluir las evaluaciones de rendimiento, la transferencia o reasignación, los cambios en los deberes o las responsabilidades, las medidas disciplinarias u otras medidas correctivas, el despido, las decisiones relativas a ascensos o a capacitación y las decisiones relativas al salario o a los beneficios. Si es posible en virtud de las circunstancias presentadas, Seaboard Foods mantendrá la confidencialidad una vez que se realice una denuncia.

POLÍTICA DE SEGURIDAD EN EL LUGAR DE TRABAJO

PROPÓSITO:

Seaboard Foods se compromete a proteger la salud y la seguridad de nuestros empleados, contratistas y visitantes en nuestro lugar de trabajo y las instalaciones que operamos.

POLÍTICA:

Seaboard Foods se compromete a proporcionar un lugar de trabajo seguro y saludable para todos los empleados, contratistas, visitantes y comunidades en donde operamos. La prevención de accidentes será un objetivo principal en todas las fases de nuestras operaciones y administración. Seaboard Foods reconoce que un entorno de trabajo seguro solo puede establecerse y sostenerse a través del esfuerzo conjunto de todos los empleados.

Para lograr esto, Seaboard Foods se compromete a lo siguiente:

- > Garantizar que la consideración principal en todas las fases de nuestras operaciones y administración sea la prevención de accidentes
- > Cumplir con todas las normas aplicables de la OSHA
- > Destinar recursos adecuados y suficientes para proteger y respaldar los esfuerzos de seguridad de la empresa
- > Garantizar las denuncias e investigaciones oportunas y exhaustivas de todos los incidentes, incluidas la identificación de las causas fundamentales y las medidas correctivas eficaces
- > Capacitar a todos los empleados en prácticas y procedimientos de trabajo seguros
- > Hacer cumplir las normas de seguridad y salud de la empresa y exigir a los empleados que sigan prácticas de trabajo seguras como condición de empleo

Los gerentes, supervisores y empleados comparten la responsabilidad de proporcionar un lugar de trabajo seguro y saludable.

- > La **GERENCIA** es responsable de prevenir lesiones y enfermedades en el lugar de trabajo, desarrollar políticas y procedimientos de seguridad y garantizar el cumplimiento de las normas y los reglamentos aplicables de la OSHA.
- > Los **SUPERVISORES** son responsables de supervisar y capacitar a los trabajadores en prácticas de trabajo seguras, hacer cumplir las normas de seguridad de la empresa y garantizar que los empleados cumplan con las prácticas de trabajo seguras.
- > Como condición de empleo, se espera que los **EMPLEADOS** participen en todas las actividades del programa de seguridad, que incluyen capacitarse, denunciar inmediatamente los peligros, las prácticas y las condiciones de trabajo inseguras y accidentes y lesiones a los supervisores, y cumplir con todas las políticas y los procedimientos de seguridad de la empresa.

Juntos, **PENSAREMOS, COMUNICAREMOS y TRABAJAREMOS DE FORMA SEGURA** cada minuto, cada hora y cada día.

POLÍTICA CONTRA LA VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO

PROPÓSITO:

Seaboard Foods se compromete a proteger la salud y la seguridad de nuestros empleados, contratistas, visitantes y las comunidades donde operamos, y no tolera actos de violencia en el lugar de trabajo cometidos por empleados, contratistas o visitantes o en contra de ellos.

POLÍTICA:

Seaboard Foods no tolera la violencia en el lugar de trabajo. Todos los empleados, contratistas y visitantes tienen estrictamente prohibido amenazar y participar en cualquier acto violento en el trabajo y sus instalaciones. Dicha conducta incluye lo siguiente:

- > Herir o amenazar con herir a otra persona
- > Participar en un comportamiento que crea un temor razonable a lastimar a otra persona
- > Poseer, blandir o usar un arma ilegalmente mientras está en las instalaciones de trabajo
- > Dañar la propiedad intencionalmente
- > Cometer cualquier acto ofensivo motivado o relacionado con la violencia doméstica o el acoso sexual

Cualquier persona que se sienta amenazada u observe cualquier acto de este tipo debe denunciar el incidente inmediatamente a su supervisor directo. Se tratará a todas estas denuncias de manera confidencial y solo se divulgarán a las autoridades policiales, locales, estatales o federales competentes, según sea necesario para proteger la seguridad en el lugar de trabajo y según lo exija la ley federal y estatal.

Consecuencias de las infracciones

Cualquier empleado que se involucre en actos de violencia en el lugar de trabajo será expulsado inmediatamente de las instalaciones de trabajo, estará sujeto a sanciones, que pueden incluir el despido, y podrá ser denunciado a las autoridades policiales competentes.

LUGAR DE TRABAJO LIBRE DE DROGAS

PROPÓSITO:

Seaboard Foods ha establecido un entorno libre de drogas y alcohol para todos sus lugares de trabajo como parte de su compromiso de proteger la salud y la seguridad de sus empleados, contratistas, visitantes y las comunidades donde operamos.

POLÍTICA:

Seaboard Foods cumple con todas las leyes y regulaciones estatales y federales aplicables con respecto al consumo de drogas y alcohol. Los empleados tienen estrictamente prohibido tener, fabricar, distribuir, almacenar, consumir o hacer uso de alcohol y drogas ilegales en las instalaciones de trabajo, según lo definido por las leyes y regulaciones estatales o federales. Cualquier persona que observe una violación de esta política debe denunciar el incidente inmediatamente a su supervisor directo. Se tratará a todas estas denuncias de manera confidencial y solo se divulgarán a las autoridades policiales, locales, estatales o federales competentes, según sea necesario para proteger la seguridad en el lugar de trabajo y según lo exija la ley federal y estatal.

Consecuencias de las infracciones

Cualquier empleado que viole esta política será expulsado del lugar de trabajo, estará sujeto a sanciones, que pueden incluir el despido, y podrá ser denunciado a las autoridades policiales competentes. Además, los empleados deben ser conscientes de que las violaciones de esta política también pueden considerarse violaciones de otras políticas de Seaboard Foods.

POLÍTICA Y PROGRAMA CONTRA LA TRATA DE PERSONAS

Anti-Human Trafficking Compliance Program de Seaboard Foods se desarrolló de conformidad con todas las leyes federales y estatales aplicables, incluidas, entre otras, la Ley de Protección a Víctimas de Trata de Personas (TVPA) de 2000, el Reglamento Federal de Adquisiciones 52.222-50 (CFR, Título 48, Sección 52.222-50) y la Ley de Transparencia en las Cadenas de Suministro de California de 2010. El siguiente programa respalda la política de Seaboard Foods contra la trata de personas.

Política contra la trata de personas

Seaboard Foods prohíbe todas las formas de trata de personas en sus operaciones según lo definido por la ley federal. Esto incluye, entre otras, la trata de personas para trabajos forzados y el tráfico sexual comercial. Los trabajadores no estarán sujetos a ningún tipo de trabajo forzoso, obligatorio, de servidumbre por deudas, documentado o bajo contrato de cumplimiento forzoso a través de ningún tipo de extorsión física o psicológica. Seaboard Foods también respalda las leyes promulgadas para prevenir y sancionar la trata de personas. Seaboard Foods se compromete a aumentar la concientización acerca de estos problemas entre sus empleados y respalda los esfuerzos del gobierno y las autoridades de orden público para hacer cumplir estas leyes y regulaciones.

Alcance

Esta Política de cumplimiento contra la trata de personas se aplica a todos los empleados de Seaboard Foods, así como a los agentes que actúan en nombre de la empresa, incluidos sus contratistas y subcontratistas. También establece procedimientos para que Seaboard Foods exija el cumplimiento por parte de proveedores y vendedores en función de una evaluación del riesgo de trata de personas y esclavitud en su cadena de suministro.

Expectativas

Seaboard Foods espera que todas las personas y entidades a las que se aplica esta política cumplan las siguientes pautas:

- comprendan y cumplan con esta política y todas las leyes aplicables contra la trata de personas;
- completen la capacitación sobre esta política al incorporarse;
- asistan a sesiones periódicas de capacitación relacionadas con esta política si forman parte de la dirección ejecutiva, Adquisiciones, Recursos Humanos o Reclutamiento;
- denuncien cualquier posible violación con respecto a esta política o a cualquier ley aplicable contra la trata de personas, a través de cualquiera de los recursos disponibles en Seaboard Foods, según lo descrito en la sección de denuncias de esta política y
- cooperen plenamente con cualquier auditoría e investigación relacionadas con la trata.

Política contra la trata del Gobierno de los Estados Unidos

El Gobierno de los Estados Unidos tiene una política de tolerancia cero contra la trata de personas y Seaboard Foods respalda la posición del gobierno. La cláusula contra la trata de personas del Reglamento Federal de Adquisiciones (FAR) aplicable a Seaboard Foods se aplica a contratistas del gobierno, empleados de contratistas, subcontratistas, empleados de subcontratistas y sus agentes, y prohíbe lo siguiente:

- Participar en formas graves de trata de personas durante el cumplimiento de un contrato estatal
- Mantener actos sexuales por dinero durante el cumplimiento del contrato

- Utilizar el trabajo forzoso para cumplir con el contrato
- Destruir, ocultar, confiscar o denegar el acceso de un empleado a sus documentos de identidad o migratorios, como pasaportes o licencias de conducir, independientemente de la autoridad emisora
- Utilizar prácticas engañosas o fraudulentas durante la contratación de empleados o el ofrecimiento de empleo, o utilizar reclutadores que no cumplan con las leyes laborales locales del país en el que se lleva a cabo el reclutamiento
- Cobrar las tarifas de reclutamiento a los empleados
- No proporcionar transporte de regreso o no pagar el costo del transporte de regreso al término de la relación laboral, en ciertas situaciones, para los empleados contratados con el fin de trabajar en un contrato estatal
- Proporcionar u organizar viviendas que no cumplan con las normas de vivienda y seguridad del país anfitrión

Si así lo requiere la ley o el contrato, no proporcionar un contrato de trabajo, un contrato de contratación u otro documento de trabajo requerido por escrito en un idioma que el empleado entienda (si el empleado debe trasladarse para realizar el trabajo, el documento de trabajo debe proporcionarse al menos cinco días antes de que el empleado se traslade).

Del mismo modo, esta política prohíbe estas acciones e incumplimientos por parte de los empleados, agentes y subcontratistas de Seaboard Foods. Toda violación de esta política dará lugar a la aplicación de medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido.

Control y evaluación

Si bien esta política refleja los riesgos actuales asociados con las operaciones de Seaboard Foods, ninguna política efectiva puede permanecer inalterable. En consecuencia, Seaboard Foods continuará controlando y evaluando su política en conjunto con Anti-Human Trafficking Compliance Program.

Preguntas

Las preguntas relativas a la política de Seaboard Foods contra la trata de personas y el trabajo forzoso deben remitirse al Departamento de Recursos Humanos (kay.stinson@seaboardfoods.com) o al Departamento de Asuntos Legales (legal@seaboardfoods.com).

Anti-Human Trafficking Program

Programa de concientización

El conocimiento de Anti-Human Trafficking Compliance Program de Seaboard Foods y los métodos para denunciar posibles violaciones son fundamentales para el éxito del programa. Durante la incorporación a Seaboard Foods, se proporcionan copias de la política y Anti-Human Trafficking Program de Seaboard Foods a los nuevos empleados. Las copias de la política y el programa se proporcionarán en el idioma nativo o preferido del empleado. Si un empleado indica que no sabe leer, la política y el programa se leerán al empleado con la ayuda de un intérprete en su idioma nativo o preferido. Las copias de la política y el programa proporcionados incluirán la política de tolerancia cero del gobierno que prohíbe la trata de personas y detallarán el proceso para denunciar presuntas violaciones de la política, así como las consecuencias de violar la política. Cada empleado está obligado a certificar por firma que ha recibido copias de la política y el programa y que entiende su contenido.

Además, Seaboard Foods mantiene manuales de empleados para los trabajadores de gerencia y producción. Ambas versiones del manual describen la Política contra la trata de personas, los

procedimientos de denuncia, las medidas disciplinarias y los procedimientos para las violaciones de esta política.

Capacitación

Todos los empleados que trabajen en los Departamentos de Reclutamiento, Adquisiciones, Recursos Humanos o la dirección ejecutiva recibirán capacitación contra la trata de personas en el momento de la incorporación y de manera periódica a partir de entonces. Se mantendrán los registros de toda capacitación contra la trata de personas recibida por cada empleado aplicable.

Plan de reclutamiento y salarios

Seaboard Foods contrata empleados directamente siempre que sea posible. Sin embargo, a veces, Seaboard Foods utiliza reclutadores para localizar empleados de producción y por hora. Seaboard Foods solo utiliza empresas de reclutamiento con empleados capacitados que cumplen con las leyes laborales locales del país en el que se lleva a cabo el reclutamiento. En los casos en que Seaboard Foods utiliza un reclutador externo, el reclutador generalmente le cobra a Seaboard Foods una tarifa de reclutamiento. Seaboard Foods no solicita el reembolso de ninguna parte de esa tarifa al empleado.

Todos los empleados recién contratados y ascendidos, independientemente del lugar de trabajo, reciben una descripción de su empleo por escrito, en un formato y lenguaje accesibles y comprensibles para el empleado, que incluye los términos y condiciones de empleo, salarios y beneficios, lugar de trabajo, una descripción del tiempo libre, una descripción de cualquier disposición de vivienda y costos asociados, cualquier costo significativo que se le cobre al empleado y la naturaleza peligrosa del trabajo, si corresponde.

Todos los salarios cumplen con las leyes estatales de salario mínimo aplicables y la Ley de Normas Laborales Justas.

Plan de vivienda y transporte de regreso

Seaboard Foods organiza el alojamiento temporal para los empleados de producción y por hora que se trasladan a Guymon, Oklahoma desde el exterior del país. Todas las opciones de alojamiento organizadas por Seaboard Foods cumplen con las normas de vivienda y seguridad aplicables. Al término de la relación laboral, Seaboard Foods proporciona el transporte de regreso o paga el costo del transporte de regreso.

Gastos de reubicación

Seaboard Foods puede solicitar el reembolso del empleado por gastos de reubicación, vivienda, transporte local y otros costos (que no incluyen las tarifas de reclutamiento). En esta situación, Seaboard Foods incluirá claramente el método y la forma de reembolso en el contrato de trabajo. En caso de que el reembolso se produzca a través de la deducción de la nómina, dicho método se indicará claramente en el contrato de trabajo. Seaboard Foods nunca deducirá un monto que genere la caída del salario del empleado por debajo del salario mínimo aplicable.

Pasaportes y documentos de identidad

Ningún empleado o agente de Seaboard Foods confiscará, ocultará, destruirá o negará a un empleado el acceso a sus documentos de identidad, inmigración o viaje para ningún fin. Si la empresa necesita un documento de identidad para ayudar a un empleado con el papeleo administrativo, el empleado proporcionará una copia de ese documento de identidad en lugar del original. Si se requiere el documento de identidad original, el empleado mostrará el documento de identidad a la empresa y la empresa se lo devolverá en la misma reunión, todo ello en presencia del empleado.

Proveedores y vendedores

Seaboard Foods implementará procedimientos en función de una evaluación del riesgo de trata de personas y esclavitud en su cadena de suministro para exigir el cumplimiento de esta política de parte de proveedores y vendedores. Aunque esta política entra en vigencia inmediatamente, la implementación de ciertos requisitos para el proveedor/vendedor llevará tiempo y se priorizará en función de una evaluación

de riesgos. Estos procedimientos que Seaboard Foods utilizará con respecto a sus proveedores y vendedores pueden incluir uno o más de los siguientes:

1. Incorporación de disposiciones en las órdenes de compra y definiciones de los contratos que requieren el cumplimiento de las leyes aplicables en materia de trata de personas y la Política de cumplimiento contra la trata de personas de Seaboard Foods.
2. Exigencia a los proveedores existentes de reconocer las expectativas de Seaboard Foods según lo establecido en su Política de cumplimiento contra la trata de personas.
3. Medidas de verificación, cuando corresponda, para evaluar y abordar los riesgos de trata de personas, incluidas las posibles visitas al sitio para garantizar el cumplimiento de las obligaciones contractuales.

Certificaciones

Seaboard Foods proporcionará certificaciones según lo requieran los FAR aplicables cuando lo solicite cualquier contratista federal.

Denuncias

Seaboard Foods se compromete a proporcionar un medio seguro y fácil para realizar denuncias sobre actividades sospechosas de trata de personas.

Los empleados y agentes están obligados a denunciar presuntas actividades de trata de personas, y se les permite hacerlo de manera anónima a través del sitio web de EthicsPoint de Seaboard Foods, seaboard.ethicspoint.com, o por teléfono utilizando la línea directa gratuita, 1-866-676-8886. Los empleados y agentes también pueden comunicarse directamente con el Departamento de Asuntos Legales por correo electrónico a legal@seaboardfoods.com.

Se investigan todas las denuncias de presuntas actividades de trata de personas, provenientes de cualquier fuente. Cuando Seaboard Foods se desempeñe como contratista federal, denunciará información creíble de las actividades de trata de personas al funcionario contratante y al inspector general del organismo. Dichas denuncias incluirán información suficiente para identificar la naturaleza y el alcance de un delito y las personas responsables de la conducta. Seaboard Foods tomará todas las medidas adecuadas contra un empleado, subcontratista o empleado del subcontratista (o sus agentes).

Sin represalias

Seaboard Foods prohíbe estrictamente las represalias contra los empleados que denuncian presuntas violaciones de las leyes contra la trata de personas. Las inquietudes sobre las represalias deben denunciarse rápidamente al supervisor del empleado o al Departamento de Recursos Humanos. Se investigará la queja de inmediato y se tomarán medidas disciplinarias adecuadas, que pueden incluir el despido.

Cooperación

Según lo dispuesto en los FAR aplicables y sujeto a las condiciones establecidas en dichos reglamentos, Seaboard Foods proporcionará respuestas oportunas y completas a las solicitudes de documentos de los auditores e investigadores del gobierno y cooperará plenamente en proporcionar un acceso razonable a las instalaciones y al personal de Seaboard Foods para permitir que los organismos contratantes y otros organismos federales responsables lleven a cabo auditorías e investigaciones de posibles violaciones de trata de personas.

Además, Seaboard Foods protegerá a todos los empleados sospechosos de ser víctimas o testigos de actividades prohibidas, antes del regreso al país donde se los contrató. Seaboard Foods no impedirá ni obstaculizará la capacidad de estos empleados de cooperar plenamente con las autoridades gubernamentales.

Medidas correctivas

Cuando se descubran infracciones a través de una investigación interna o externa, Seaboard Foods tomará las medidas correctivas y preventivas adecuadas de conformidad con la gravedad de la infracción para evitar el riesgo de reincidencia.

Publicación

La política contra la trata de personas de Seaboard Foods se publicará en todos los lugares de trabajo fijos y en nuestro sitio web, seaboardfoods.com. Si la publicación de la política en el lugar de trabajo es imposible, Seaboard Foods proporcionará la política a cada trabajador por escrito en su idioma preferido.

Declaración en línea

Anualmente, Seaboard Foods preparará una declaración que se publicará en línea en seaboardfoods.com y que cumplirá con la Ley de Transparencia en las Cadenas de Suministro de California. De conformidad con esta ley, Seaboard Foods revelará a través de esta declaración los esfuerzos que ha realizado para erradicar la trata de personas en su cadena de suministro directo. Como mínimo, la declaración revelará en qué medida Seaboard Foods realiza lo siguiente:

1. Participa en la verificación de las cadenas de suministro de productos para evaluar y abordar los riesgos de la trata de personas y la esclavitud. La divulgación especificará si la verificación no fue realizada por un agente externo.
2. Realiza auditorías de proveedores para evaluar el cumplimiento de los proveedores con las normas de la empresa contra el tráfico y la esclavitud en las cadenas de suministro. La divulgación especificará si la verificación no fue una auditoría independiente y sin previo aviso.
3. Exige que los proveedores directos certifiquen que los materiales incorporados en el producto cumplen con las leyes relativas a la esclavitud y la trata de personas del país o países en los que están haciendo negocios.
4. Mantiene las normas y los procedimientos internos de rendición de cuentas para los empleados o contratistas que no cumplen con las normas de la empresa con respecto a la esclavitud y la trata.
5. Proporciona a los empleados y a la gerencia de la empresa, que tienen la responsabilidad directa de la gestión de la cadena de suministro, la capacitación en trata de personas y esclavitud, en particular con respecto a la mitigación de los riesgos dentro de las cadenas de suministro de productos.

POLÍTICA DE CUIDADO ANIMAL

PROPÓSITO:

Seaboard Foods tiene la obligación moral y ética de cuidar y tratar a los animales humanamente y está obligado a criar, transportar y procesar animales para el consumo utilizando procedimientos que sean seguros y libres de crueldad y negligencia, mientras se centran en proporcionar a nuestros clientes productos porcinos saludables, seguros y de gran sabor.

Exigimos que los empleados se comprometan en general con el tratamiento adecuado y humano de nuestros animales y que cumplan con el programa integral de cuidado animal de Seaboard Foods. Respaldamos las prácticas de bienestar animal basadas en la ciencia fundamentada y analizamos todas las prácticas de los beneficios a largo plazo para la salud, el bienestar y la gestión de los animales individuales.

POLÍTICA:

La Política de cuidado animal de Seaboard Foods requiere que Seaboard Foods cumpla las siguientes pautas:

- > Proporcione dietas nutricionalmente equilibradas, desarrolladas por nuestros nutricionistas, y acceso a agua fresca de calidad.
- > Proporcione un entorno cómodo, incluidos el refugio y las áreas de descanso cómodas.
- > Trabaje para mitigar el dolor, las lesiones o las enfermedades y proporcionar un diagnóstico y tratamiento rápidos.
- > Proporcione suficiente espacio, instalaciones adecuadas e interacción con otros cerdos.

Para lograr estas prácticas fundamentales de cuidado animal, la Política de cuidado animal incluye las siguientes prácticas/requisitos:

- > Supervisión veterinaria
- > Plan de salud y bioseguridad para rebaños
- > Capacitación en cuidado animal
- > Tolerancia cero con el manejo inadecuado (que incluye el despido inmediato y el derecho a ayudar a las fuerzas del orden público en cualquier investigación penal por acusaciones de abuso o maltrato animal)
- > Todos los cerdos son procesados desde las granjas PQA Plus® con gestores agrícolas con certificación PQA Plus®
- > Certificación TQA® para todos los camiones transportadores de animales
- > Al menos el 10 % de todos los sitios se someten a la auditoría anual por parte de auditores de bienestar animal externos (sin previo aviso)
- > Auditorías de manejo de animales en planta por parte de auditores certificados por PACCO
- > Período de descanso mínimo de 1 hora en la planta para reducir el estrés y las PSE
- > Proceso para el manejo animal en las plantas verificado por el USDA
- > Prácticas de aturdimiento con CO2
- > Mitigación del dolor utilizada para los procedimientos de procesamiento
- > Eutanasia por CO2 para cerdos de menos de 25 libras como método principal

POLÍTICA DE IMPACTO AMBIENTAL

PROPÓSITO:

Seaboard Foods busca cumplir con todas las leyes, reglamentos y permisos ambientales aplicables y minimizar el impacto ambiental generado por sus operaciones.

POLÍTICA:

Las prácticas ambientales de Seaboard Foods deberán cumplir con todas las leyes, reglamentos y permisos ambientales aplicables, incluidos los relacionados con las emisiones atmosféricas, el uso del agua, la gestión de aguas residuales, la protección de aguas pluviales, la eliminación de residuos sólidos y peligrosos y la notificación de gases de efecto invernadero.

Seaboard Foods deberá cumplir las siguientes pautas:

- > Implementar prácticas ambientales que cumplan o superen todas las leyes, reglamentos y permisos aplicables.
- > Practicar la gestión sustentable y responsable de los recursos, incluidos la energía, el suelo, el agua y la conservación de la calidad del aire.
- > Seguir los procesos para identificar y tener acceso a las leyes y los reglamentos ambientales.
- > Capacitar a los empleados sobre las leyes, reglamentos, permisos y prácticas ambientales pertinentes.
- > Establecer e implementar procedimientos de control operacional relacionados con las prácticas ambientales.
- > Seguir los procedimientos para la implementación de prácticas ambientales correctivas y preventivas.
- > Desarrollar prácticas para reducir o reutilizar los residuos.
- > Cumplir con los requisitos ambientales del programa PQA Plus™ (proveedores de cerdos).

FORMULARIO DE ACEPTACIÓN DEL CÓDIGO DE CONDUCTA PARA EMPLEADOS

Al firmar a continuación, reconozco que he recibido una copia del Código de conducta para miembros del sistema alimentario conectado de Seaboard Foods, con fecha de septiembre de 2020. Entiendo que soy responsable de leer y entender su contenido y que se espera que cumpla con las normas del Código de conducta. También entiendo que la información, las políticas y los procedimientos descritos en este documento se pueden cambiar, alterar o modificar, íntegra o parcialmente, en cualquier momento y sin previo aviso.

Entiendo que el incumplimiento de este Código de conducta puede dar lugar a la implementación de medidas disciplinarias en mi contra, que pueden incluir el despido.

Entiendo que este Código de conducta reemplaza y sustituye a todas las políticas del Código de conducta anteriores que he recibido. Entiendo que cualquier pregunta que pueda tener sobre este Código de conducta puede remitirse al asesor legal de Seaboard Foods (legal@seaboardfoods.com) o al Departamento de Recursos Humanos (kay.stinson@seaboardfoods.com).

Nombre del empleado

Firma

Fecha