

Estimado proveedor y socio comercial:

En General Mills, ser una influencia positiva es un pilar clave de nuestra estrategia de aceleración. Proteger a nuestra gente, respetar los derechos humanos, regenerar nuestro planeta y promover las prácticas comerciales éticas reflejan nuestros valores y son fundamentales para ser una influencia positiva y poner en práctica nuestro propósito: elaborar alimentos que gusten a todo el mundo. Nuestros consumidores, clientes, empleados, partes interesadas, inversores y cualquier otra persona que interactúe con nosotros, deben ser capaces de confiar en que General Mills y nuestros proveedores y socios siempre harán lo correcto, en todo momento.

Como parte de nuestro compromiso de ser una influencia positiva y de respetar los derechos humanos, adjuntamos un Código de Conducta de proveedores actualizado que esperamos que todos nuestros socios y proveedores sigan. Esperamos trabajar juntos para impulsar una mejora continua en toda nuestra cadena de valor compartida.

Gracias por su colaboración continua.

Michael Hourihan

Chief Procurement Officer, General Mills



CÓDIGO DE CONDUCTA DE PROVEEDORES

General Mills se compromete firmemente a llevar a cabo sus negocios de manera legal y ética, a implicarse solo con proveedores que estén comprometidos con los mismos principios, a fin de garantizar una relación a largo plazo, sostenible y exitosa para todas las partes.

Este Código de Conducta de proveedores (el "Código de Conducta") describe los requisitos y las maneras de trabajar que General Mills aplica junto con sus proveedores de terceros de la cadena de suministro. En algunos casos, este Código de Conducta va más allá del cumplimiento de las leyes aplicables y hace uso de normas reconocidas internacionalmente para promover la responsabilidad social y ambiental. Cuando surjan diferencias entre las normas establecidas en este Código de Conducta y los requisitos legales, se aplicará la norma más estricta en cumplimiento con la ley aplicable.

General Mills evaluará el cumplimiento de este Código de Conducta por parte de sus proveedores y demostrará que está trabajando con sus proveedores para seguir mejorando su rendimiento. Las infracciones de este Código de Conducta pueden poner en peligro la relación comercial del proveedor con General Mills e, incluso, puede suponer la terminación del contrato. Este Código de Conducta se aplica a los proveedores de General Mills y sus subsidiarias, filiales y subcontratistas (cada uno un "proveedor") que proporcionan bienes o servicios a General Mills, o para su uso en o con productos de General Mills.

Los proveedores deberán ejercer continuamente la debida diligencia para verificar razonablemente que cumplen con este Código de Conducta en toda su cadena de suministro. Los proveedores deberán desarrollar políticas y sistemas de gestión para identificar riesgos y medidas de mitigación con el fin de corregir las desviaciones de este Código de Conducta entre sus propios proveedores.

Los proveedores deben cumplir con nuestro Código de Conducta y los Cuatro pilares del abastecimiento responsable:

- Derechos humanos
- Salud y seguridad
- Medioambiente
- Integridad empresarial

DERECHOS HUMANOS

General Mills cree que la protección de los derechos humanos en nuestra cadena de suministro es una parte fundamental de nuestra misión y se compromete a respetar todos los derechos humanos en toda nuestra cadena de valores. Esta protección se aplica a todas las personas, incluidos los trabajadores migrantes, las mujeres y los niños. General Mills respalda los principios contemplados en la Declaración de 1998 de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Principios y Derechos fundamentales en el trabajo y los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas. Puede encontrar más información en nuestra [Política de Derechos Humanos](#).

Como mínimo, nuestros proveedores deben cumplir con estas normas de derechos humanos:

Trabajo forzado: los proveedores no deben hacer uso del trabajo involuntario, esclavizado, forzado, prisión o servidumbre por deudas de ningún tipo. Los proveedores no deberán estar involucrados en actividades de tráfico de personas y no utilizarán ningún castigo corporal, abuso físico o psicológico, o amenazas de violencia, ni coerción para proteger o retener a sus trabajadores. Los proveedores no requerirán el pago de honorarios o la entrega de identificaciones personales como condición de empleo. A todos los trabajadores se les proporcionarán las condiciones de su empleo en un idioma que entiendan.

Trabajo infantil: los proveedores no emplearán a niños menores de 15 años de edad, o de 14 años cuando la ley local lo permita, o por debajo de la edad mínima legal para trabajar en el país, lo que sea mayor.

Cualquier empleo de trabajadores menores de 18 años no interferirá en la educación escolar o vocacional y no expondrá a los niños a riesgos que puedan causar daños en la salud, seguridad o daños morales, como se especifica en el Convenio sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil de la OIT (N.º 182).

Libertad de asociación y negociación colectiva: los proveedores reconocerán y respetarán los derechos de los empleados a la libertad de asociación y negociación colectiva. Los proveedores se asegurarán de que los representantes de los sindicatos no estén sujetos a discriminación o acoso.

Antidiscriminación y trato justo: los proveedores tratarán a todos los trabajadores con respeto. No habrá discriminación, acoso ni abuso ilegal de ningún tipo por razones de raza, clase, origen nacional, religión, edad, discapacidad, sexo, aspecto físico, estado civil, orientación sexual, afiliación sindical, condición de veterano, opinión política o condición de VIH/SIDA en relación con prácticas laborales como contratación, promoción, compensación, rescisión, jubilación o cualquier otro aspecto de su trabajo.

Salarios y beneficios: los proveedores proporcionarán una compensación directa a los empleados que incluirá salarios, pagos por horas extras y beneficios que cumplan o superen la normativa legal mínima. Cuando no haya un salario mínimo legislado, los proveedores proporcionarán salarios que sean comparables con los salarios estándar pertinentes del sector. Los salarios se pagarán de inmediato y en su totalidad. Los salarios no estarán sujetos a deducciones como medida disciplinaria. Las deducciones salariales no se utilizarán para mantener a los trabajadores vinculados al empleador o a sus trabajos.

Horas de trabajo y horas extras: los proveedores se asegurarán de que los horarios de trabajo y las horas extraordinarias sean coherentes con todas las leyes aplicables y los acuerdos de negociación colectiva, lo que tenga el mayor nivel de protección, incluidas las leyes que rigen el número máximo de horas y los periodos de descanso. Los trabajadores disfrutarán de vacaciones anuales y días festivos de acuerdo con la legislación local.

Agencias de trabajo: los proveedores se asegurarán de que las agencias de trabajo con las que se comprometen operan legalmente y están certificadas o cuentan con la licencia de la autoridad competente en el país en el que operan.

Libertad de movimiento: los trabajadores deben tener acceso ilimitado a necesidades como agua potable limpia y baños durante las horas laborales y no laborales en el lugar de trabajo o en la vivienda proporcionada o dispuesta por el empleador.

La libertad de movimiento de los trabajadores no debe estar restringida sin motivo alguno. Los trabajadores no deberán estar físicamente confinados en el lugar de trabajo o en instalaciones como, entre otras, residencias operadas por el empleador o el reclutador; tampoco se utilizarán otros medios coercitivos para restringir la libertad de movimiento o la libertad personal de los trabajadores.

Derechos sobre la tierra: los proveedores deben respetar los derechos sobre la tierra de las mujeres, los pueblos indígenas y las comunidades locales afectadas por sus operaciones y prácticas de abastecimiento. Todas las negociaciones relacionadas con la propiedad o la tierra de los pueblos indígenas, incluido el uso y las transferencias de esta, deben cumplir con los principios de consentimiento libre, previo e informado, y de transparencia y divulgación del contrato. Los proveedores deben abstenerse de cooperar con el uso ilegítimo del dominio eminente del gobierno anfitrión para adquirir tierras que se utilizarán para proporcionar productos y servicios a General Mills.

SALUD Y SEGURIDAD

Garantizar la salud y la seguridad es de suma importancia para General Mills. Los proveedores deberán cumplir o superar todas las leyes, regulaciones y normativas de salud y seguridad aplicables del sector en este aspecto. Los proveedores deberán proporcionar a los trabajadores un entorno de trabajo seguro, limpio y saludable.

Como mínimo, nuestros proveedores deben respetar estas normas de salud y seguridad:

Seguridad y calidad de los productos: los consumidores confían en que General Mills les proporcione productos alimenticios seguros y de alta calidad, y nosotros esperamos lo mismo de nuestros proveedores. Los proveedores solo suministrarán productos o servicios que cumplan o superen las normativas de seguridad y calidad de los alimentos requeridos por la ley aplicable, así como las políticas de seguridad alimentaria y de calidad de General Mills. Cuando surjan diferencias entre la política de General Mills y los requisitos legales, se aplicará lo que sea más estricto. Los proveedores deben informar de cualquier preocupación sobre la seguridad del producto o los problemas de calidad a General Mills Food Safety and Quality.

Entorno de trabajo seguro: los proveedores evaluarán de forma rutinaria los entornos de trabajo para detectar posibles riesgos para la salud y de seguridad, y eliminarán, controlarán o mitigarán los riesgos identificados. Los proveedores deben proporcionar a los empleados una formación adecuada sobre salud y seguridad en el lugar de trabajo en su lengua materna. Los proveedores deben garantizar que la información relacionada con la salud y la seguridad sea accesible en el momento de trabajar. Los proveedores entregarán a los empleados el equipo de protección personal necesario, sin coste alguno, con el fin de proteger su salud, seguridad y bienestar.

Si corresponde, los dormitorios deben estar limpios y bien mantenidos.

Los proveedores deben vigilar los entornos de trabajo para evaluar la exposición de los trabajadores y visitantes a peligros de salud ocupacional, incluidos, entre otros, la exposición a sustancias químicas, el polvo, el ruido y los vapores.

Investigación: los proveedores deben implementar procesos para registrar e investigar accidentes y eventos de primeros auxilios. Los proveedores no tomarán medidas de represalias contra sus trabajadores por tener o informar de buena fe de accidentes o eventos de primeros auxilios. Los proveedores deben asegurarse de que todos los trabajadores tengan derecho a rechazar e informar sobre las condiciones de trabajo poco seguras o poco saludables.

Respuesta ante emergencias: los proveedores deben identificar y planificar situaciones de emergencia. Los proveedores deben implementar y formar a sus empleados en los sistemas de respuesta, incluidos los informes de emergencia, los sistemas de alarma, los procedimientos de notificación y evacuación de los trabajadores, la formación y los simulacros de los trabajadores, el uso de suministros de primeros auxilios, el uso de equipos de detección y extinción de incendios, y la ubicación de salidas accesibles. Los proveedores deben asegurarse de que todos los trabajadores de sus plantas reciben dicha formación.

MEDIOAMBIENTE

En General Mills, nuestro objetivo es reducir constantemente nuestra huella ambiental, tal y como explicamos con más detalle en nuestra [Política sobre el clima](#). Además de cumplir con todas las leyes ambientales aplicables, esperamos que los proveedores mejoren continuamente su propio rendimiento ambiental con medidas como, por ejemplo, reducir las emisiones de gases de efecto invernadero, reducir u optimizar el uso del agua, la energía y los insumos agrícolas, y minimizar la contaminación del agua y los residuos. Es posible que General Mills pida a los proveedores que proporcionen información con respecto a las normas ambientales y las métricas y medidas ambientales, como las emisiones de gases de efecto invernadero de alcance 1-3 y el uso de energías renovables.

Políticas específicas de materias primas: General Mills tiene una [Política sobre el aceite de palma](#) específica.

Mostrar el origen: los proveedores deben ser capaces de revelar posibles fuentes de origen principal asociadas con sus productos o servicios proporcionados a General Mills. General Mills puede pedir a los proveedores que vuelvan a asignar la cadena de suministro al origen para facilitar la evaluación del cumplimiento de la cadena de suministro de los proveedores. Si los proveedores no tienen esta capacidad en la actualidad, General Mills espera que compartan una medida de acción hacia su cumplimiento.

INTEGRIDAD EMPRESARIAL

Hacer lo correcto en todo momento es una parte fundamental de la cultura de General Mills. Los proveedores deben operar con los más altos estándares de integridad empresarial y cumplir con todas las leyes y regulaciones de los países en los que operan. Esto incluye las leyes anticorrupción y antisoborno, incluida la ley de prácticas corruptas en el extranjero de los Estados Unidos.

Como mínimo, nuestros proveedores deben cumplir con estas normas de integridad empresarial:

Anticorrupción: los proveedores no pueden ofrecer ni aceptar sobornos o favores, así como tampoco deben utilizar cualquier influencia indebida cuando tratan con funcionarios del gobierno o en cualquier acuerdo comercial.

Conflictos de intereses: todos los conflictos de intereses entre proveedores y General Mills o funcionarios del gobierno deben informarse a General Mills para que se puedan tomar las medidas apropiadas. Entre los conflictos de intereses que se deben informar se incluyen cualquier propiedad o interés en el negocio del proveedor por parte de funcionarios gubernamentales o partidos políticos, o relaciones personales cercanas con un empleado de General Mills. Antes de iniciar una relación comercial con General Mills, se debe declarar cualquier conflicto de intereses.

Regalos y hospitalidad: los regalos y la hospitalidad deben ser razonables y solo para mantener buenas relaciones comerciales. No deben influir en el resultado de la toma de decisiones. General Mills prohíbe hacer regalos en efectivo o su equivalente (como tarjetas de regalo o vales, préstamos, acciones u opciones de acciones). Los regalos a los empleados de General Mills nunca pueden exceder los 100 USD por artículo y el valor total de los regalos entregados no puede superar los 250 USD en total en un año natural.

Información confidencial y propiedad intelectual: la información confidencial de General Mills debe estar protegida y no debe utilizarse de manera inapropiada ni para cualquier actividad que requiera el uso de información privilegiada. Los proveedores respetarán los derechos de propiedad intelectual y deberán proteger al cliente y a la información protegida. Los proveedores deben gestionar la tecnología y los conocimientos técnicos de una manera que proteja los derechos de propiedad intelectual, la información protegida y las operaciones comerciales para protegerse a sí mismos y la continuidad del negocio de sus clientes.

Prevención de represalias: los proveedores prohibirán represalias ilegales, incluidas, entre otras, las amenazas, la intimidación y los ataques contra personas que informen sobre un problema ético o de cumplimiento aprendido durante el transcurso del trabajo realizado para General Mills, que cooperan de buena fe con la investigación de una queja o que defienden los derechos humanos o ambientales. Los proveedores crearán un mecanismo para que los trabajadores presenten sus quejas de forma anónima y comprueben que sus quejas se revisan e investigan.

QUEJAS Y CUMPLIMIENTO:

Quejas: los proveedores proporcionarán mecanismos de queja transparentes, anónimos (cuando lo permita la ley), imparciales, con capacidad de respuesta y confidenciales que deberán comunicarse a los trabajadores en toda su cadena de suministro.

Para informar de una preocupación relacionada con el negocio de General Mills, los proveedores o sus trabajadores, habrá que ponerse en contacto con su representante de General Mills o con la línea de Ética de General Mills a través de generalmillsethics.ethicspoint.com o llamar al número gratuito 1-800-210-2878. Las instrucciones para llamar desde fuera de EE. UU. están disponibles en generalmillsethics.ethicspoint.com. La Línea de Ética le permite mantener su anonimato (siempre que lo permita la ley).

Auditorías, evaluaciones y cumplimiento: General Mills pueden auditar el cumplimiento de este Código de Conducta. Los proveedores deben responder dentro del tiempo asignado a todas las auditorías, evaluaciones y solicitudes de documentos de General Mills relacionadas con la entrega de sus productos o servicios. Entre los ejemplos se incluyen: Abastecimiento responsable, Seguridad cibernética, Riesgo financiero y Anticorrupción.

Las auditorías de Abastecimiento responsable son inspecciones de las instalaciones que incluyen entrevistas a los trabajadores y una revisión de los registros de los proveedores y las prácticas comerciales. Dichas auditorías deben realizarse por un auditor de APSCA y una empresa de auditoría aprobada, pagada por el proveedor. Si una auditoría identifica una infracción de este Código de Conducta, el proveedor deberá actuar rápidamente para corregir la situación con el fin de satisfacer a General Mills. Consulte el [Documento guía para proveedores sobre auditoría del abastecimiento responsable de General Mills](#) para obtener más información.