

Una buena ética es buen negocio.

Código de conducta de McCain

©McCain Foods Limited 2025

Contenido.

Mensaje de la Dirección

Un mensaje de nuestro presidente y director ejecutivo 3

Nuestro código

Seguir nuestro código 5

Cumplir con nuestras responsabilidades 6

Alzar la voz y buscar ayuda 7

Tomar decisiones éticas 8

Nuestra familia

Promover un lugar de trabajo seguro y saludable 10

Prevenir el acoso y la discriminación 12

Adoptar la Inclusión 13

Nuestra empresa

Proteger los activos de la Empresa ... 15

Proteger la información confidencial 16

Mantener libros y registros precisos 17

Prevenir fraudes en ciberseguridad 19

Nuestro mercado

Proporcionar productos seguros y de alta calidad 22

Proteger la reputación de la empresa 23

Declarar y evitar los conflictos de intereses 24

Competir de manera justa 26

Prevenir la corrupción y el soborno 28

Participar en el proceso político 30

Nuestra comunidad global

Proteger el medioambiente y fomentar la sustentabilidad 32

Respetar los derechos humanos 32

Apoyar a nuestras comunidades 33

Nuestros recursos

Medidas 35

Un mensaje de Max.



En McCain Foods, la forma en que hacemos negocios es tan importante como los alimentos deliciosos respetuosos con el planeta que producimos en todo el mundo.

Nuestro compromiso de hacer lo correcto siempre ha estado arraigado en nuestra cultura. Nuestros fundadores decían que “una buena ética es buen negocio” y esa creencia es tan cierta hoy como lo era en 1957, cuando nació nuestra empresa. Durante nuestra historia, nos hemos ganado la reputación de ser una marca auténtica y, hoy, como líder mundial en papas prefritas y appetizer, contamos con la confianza de millones de clientes y consumidores de todo el mundo.

Nuestros valores y nuestro Código de conducta expresan quiénes somos y qué defendemos como empresa. Nuestro Código contribuye a garantizar que mantenemos los más altos estándares éticos en todo lo que hacemos, establece nuestros compromisos fundamentales y guía nuestras decisiones y prácticas comerciales, ya sean grandes o pequeñas, todos los días.

Cuando seguimos nuestro Código, nos aseguramos de que nuestras decisiones diarias mantengan la confianza de los clientes y protejan nuestra reputación en las comunidades en las que operamos. Como empleado, usted forma parte de la familia McCain y tiene la obligación de seguir nuestro Código de conducta. Si se encuentra en una situación que considere incompatible con nuestro Código, tenga el valor de denunciarlo. El Código lo guiará hacia la decisión correcta o las personas correctas para ayudarlo.

Sigamos produciendo excelentes alimentos y llevando a cabo negocios de la manera correcta, juntos.

Max Koeune,
Presidente y Director ejecutivo
McCain Foods Limited

Nuestro código.

Nuestra familia.

Nuestra empresa.

Nuestro mercado.

Nuestra comunidad global.

Nuestros recursos.



Nuestro código.

Seguir nuestro código

Cumplir con nuestras responsabilidades

Alzar la voz y buscar ayuda

Tomar decisiones éticas

Seguir nuestro código.

Como dijo Max en su mensaje, nuestros fundadores creían que “una buena ética es buen negocio”. Muchas décadas después, esta creencia sigue siendo la base de nuestra forma de trabajar en McCain. Es la esencia de este Código de conducta (nuestro “Código”). Nuestro Código sirve de base a todas nuestras políticas, pautas y formas de trabajar. Se construye sobre un principio: seguir los más altos estándares éticos en todo lo que hacemos.

Nuestro Código establece las expectativas mínimas sobre nuestra forma de actuar, de acuerdo con los valores de nuestra empresa, y nos ayuda a comprender los riesgos éticos y de cumplimiento a los que nos enfrentamos. También nos ayuda a comprender cómo podemos abordar y minimizar esos riesgos.

Nuestro Código no puede abarcar todas las situaciones con las que nos podemos encontrar. Por ello, también sirve de marco para tomar decisiones éticas. Si no está seguro de cómo aplicar nuestro Código a una situación a la que se enfrenta, sepa que cuenta con apoyo. Comente la situación con su gerente o comuníquese con los equipos locales o globales de Recursos Humanos (RR. HH.) o de Legal y Cumplimiento.

En todo nuestro Código, decimos “McCain” o la “Empresa” para referirnos a McCain Foods Limited y sus subsidiarias en todo el mundo.



Nuestro código.
Nuestra familia.
Nuestra empresa.
Nuestro mercado.
Nuestra comunidad global.
Nuestros recursos.

Cumplir con nuestras responsabilidades.

McCain exige a todos sus empleados, funcionarios y directores que cumplan con nuestro Código. También esperamos que nuestros contratistas, proveedores y otros socios comerciales respeten estas normas según corresponda.

Como empleados, tenemos la responsabilidad de:

- seguir nuestro Código, nuestras políticas y la ley;
- garantizar que la seguridad sea una prioridad en todo lo que hacemos;
- comportarnos con honestidad e integridad;
- actuar de forma justa y ética en nuestras negociaciones;
- promover un entorno de trabajo basado en la confianza y el respeto (esto incluye la forma en que interactuamos entre nosotros, con nuestros proveedores, con las comunidades en las que operamos y con las demás partes interesadas);
- hacer preguntas, compartir inquietudes y notificar rápidamente cualquier sospecha de infracción del Código; y
- cooperar con las investigaciones sobre posibles conductas indebidas.



Cuando estamos en una posición de liderazgo, también debemos:

- ser un ejemplo para los demás, defendiendo siempre los valores de nuestra empresa;
- crear un entorno inclusivo en el que los empleados se sientan seguros haciendo preguntas;
- garantizar que nuestros equipos conozcan y comprendan cómo nuestro Código se aplica a ellos;
- nunca pedir ni decir a un empleado que infrinja nuestro Código, nuestras políticas ni la ley; y
- escalar los asuntos planteados, según corresponda.

Alzar la voz y buscar ayuda.

Todos debemos denunciar cualquier posible infracción de nuestro Código, nuestras políticas o la ley. Si tiene alguna preocupación, infórmela de inmediato a una de las siguientes entidades:

- un gerente;
- un representante local o global de Recursos Humanos;
- un miembro del Equipo Legal y Cumplimiento.

Si considera que no es una opción informar a una de las entidades mencionadas, también puede informar sus preocupaciones (con la opción de permanecer en el anonimato) a través de los siguientes canales:

- Correo electrónico: codeconnection@mccain.com. Nuestro equipo de Cumplimiento global supervisa este correo electrónico. Mantendrán su preocupación lo más confidencial posible, dependiendo de su naturaleza.
- En línea: en www.mccain.ethicspoint.com
- Ethics Helpline: un centro de llamadas de terceros (donde se encuentre disponible). Puede encontrar la lista completa de números de teléfono en la página 36.

La página web de Ethics Reporting y la línea de ayuda Ethics Helpline están disponibles en varios idiomas las 24 horas del día. En algunas jurisdicciones, McCain ha adoptado políticas de denuncia de irregularidades de acuerdo con los requisitos locales. Si corresponde, también puede comunicar sus preocupaciones de acuerdo con su política local.

Cualquier posible infracción de nuestro Código se investigará adecuadamente. Es obligación de cada uno de los empleados cooperar de manera oportuna y veraz. La falta de cooperación es, en sí misma, una infracción de nuestro Código.

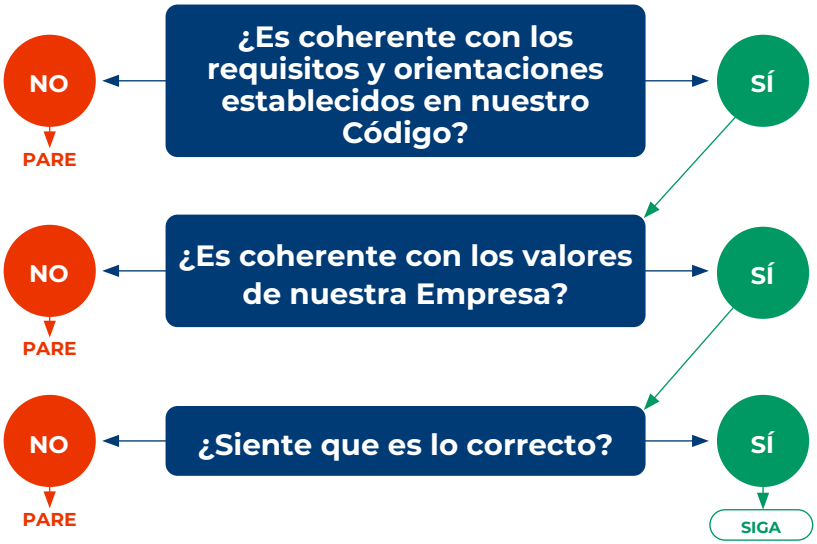
Tolerancia cero a represalias.

Se requiere valentía para hablar cuando algo no está bien. Dependemos de que nuestros empleados expresen sus inquietudes y denuncien posibles infracciones. La Empresa no tolera las represalias contra los empleados que informen su preocupaciones de buena fe. Los empleados que apoyan una investigación también están protegidos contra las represalias. Si sufre algún tipo de represalia o cree que se le ha tratado injustamente, denuncie el asunto inmediatamente.



Tomar decisiones éticas.

Antes de emprender una acción, debemos preguntarnos si lo que vamos a hacer cumple con nuestro Código, es legal y ético, y dará una buena imagen de nosotros mismos y de la Empresa. Utilice las siguientes preguntas como guía cuando tome una decisión difícil en el trabajo.





Si respondió “no” a alguna de estas preguntas, no debe emprender la acción que está considerando. Si le preocupa la conducta de otra persona, debe expresar su preocupación. Comuníquese con su gerente o con un representante local o global de Recursos Humanos. También puede comunicarse con un miembro del Equipo Legal y de Cumplimiento o utilizar uno de los canales que se indican en la página 35.

Nuestro código.
Nuestra familia.
Nuestra empresa.
Nuestro mercado.
Nuestra comunidad global.
Nuestros recursos.



Nuestra familia.

Promover un lugar de trabajo seguro y saludable

Prevenir el acoso y la discriminación

Adoptar la inclusión

Promover un lugar de trabajo seguro y saludable.

Ponemos la seguridad en el centro de todo lo que hacemos.

Por qué es importante.

En McCain, la salud y la seguridad son lo primero. Si no podemos hacerlo de manera segura, simplemente no lo hacemos.



Cómo lo hacemos.

- Cada uno de nosotros es responsable de la seguridad. Todos podemos tomar medidas inmediatas para mantener nuestra seguridad y la de los demás. Nunca ponemos en peligro la seguridad, ya sea trabajando en una de nuestras instalaciones, en nuestras oficinas o a distancia.
- Informamos de todos los incidentes de seguridad, actos inseguros y condiciones inseguras. Esto nos ayuda a hacer mejoras y a reducir el riesgo de lesiones en el lugar de trabajo.
- En todos los lugares donde trabajamos, promovemos la conciencia y la mentalidad de que la seguridad es lo primero. Hacemos énfasis en la prevención, porque cualquier lesión puede y debe prevenirse.
- Trabajamos juntos para corregir rápidamente todas las deficiencias relacionadas con la seguridad.
- Nunca trabajamos bajo los efectos de drogas, alcohol o sustancias controladas y reconocemos que el estrés, la salud mental y la salud física también pueden afectar a la seguridad. Nos alentamos mutuamente a hablar sobre el estrés y el bienestar y a utilizar los recursos disponibles para la salud física y mental.

Por nosotros, Por la Familia.

Buena ética.

Cada uno de nosotros debe garantizar la seguridad y la salud en el trabajo. No podemos ignorar las condiciones inseguras. Es un deber para con nosotros mismos y nuestros colegas estar atentos a posibles riesgos de seguridad. Debemos informar o arreglar lo que vemos.

Buen negocio.

P **Como empleado nuevo, tengo algunas ideas sobre cómo podemos mejorar la seguridad en mi lugar de trabajo. Como no llevo mucho tiempo aquí, ¿me corresponde mencionarlo?**

R *¡Sí! Siempre estamos buscando mejoras en materia de seguridad. Coménteselo a su gerente.*



Recursos adicionales

- Los principios globales de seguridad y el compromiso de la gerencia
- Consulte a su departamento local de RR. HH. para obtener los siguientes documentos:
  - Seguridad: inducción de nuevos empleados
  - Política de no inicio de tarea
  - Política regional sobre drogas y alcohol
  - Políticas y procedimientos globales, regionales y locales sobre salud y seguridad

Prevenir el acoso y la discriminación.

Nos tratamos mutuamente con justicia y respeto.

Por qué es importante.

Ser respetuoso en todas nuestras interacciones refuerza nuestros vínculos. Ayuda a crear un ambiente de trabajo seguro y saludable.



Cómo lo hacemos.

- Siempre nos tratamos unos a otros con dignidad y respeto.
- Evitamos el lenguaje y las acciones ofensivos, degradantes o amenazantes. Esto incluye insultos y ridiculizar a las personas o sus ideas. También incluye el contacto físico no deseado de cualquier tipo.
- Tratamos de comprender cualquier equivocación, pedir disculpas y evitar volver a hacerlo.
- Alentamos a los compañeros de trabajo a expresar opiniones e ideas. Escuchamos los puntos de vista de los demás con cortesía y respeto.
- Nos cuidamos mutuamente. Si presenciamos conductas ofensivas o de acoso, incluido el acoso sexual, lo denunciamos en el momento. Si no nos parece seguro hacerlo, lo denunciamos a través de uno de los canales disponibles que aparecen en la página 35.

Buen negocio.

P **Uno de los miembros de mi equipo critica reiteradamente a otra persona de nuestro equipo delante de todos. No me parece justo. Sé que no estoy directamente involucrado, pero me hace sentir incómodo. ¿Qué debo hacer?**

R *Las críticas públicas reiteradas de una persona podrían constituir acoso. Si se siente cómodo, plantee el problema directamente al miembro del equipo que está haciendo las críticas. De lo contrario, hable con su gerente, con el departamento local de RR. HH. o infórmelo a través de uno de los canales que se indican en la página 35. Incluso si la persona no se siente atacada, esto podría crear un ambiente de trabajo tóxico.*

Adoptar la inclusión.

Creamos un ambiente de trabajo en el que hacemos sentir bienvenidas y valoramos a todas las personas.

Por qué es importante.

Tenemos el compromiso de convertirnos en un empleador de preferencia para todos, un lugar donde los líderes, las estructuras y las interacciones animen a las personas a prosperar siendo ellas mismas.

Ahora y para las generaciones venideras.



Cómo lo hacemos.

- Aceptamos nuestras diferencias y creamos condiciones para la justicia y la oportunidad.
- Modelamos un comportamiento respetuoso, cortés e inclusivo.
- Creamos equipos diversos que se benefician de nuestro alcance global.
- Cultivamos la pertenencia y el bienestar mental.
- Buscamos y escuchamos activamente diferentes puntos de vista y opiniones.
- Denunciamos los comportamientos y acciones contrarios a nuestros valores.

Buena ética.

Aprovechar la diversidad que existe dentro de nuestra Empresa nos beneficia a todos. La innovación, la colaboración y la apertura de mente son algunas de las claves de nuestro éxito. Todos debemos ser conscientes de los prejuicios y combatirlos. Esto ayuda a garantizar que incluimos las voces que representen a las comunidades en las que trabajamos. Una buena ética requiere que todos construyamos una cultura de pertenencia en nuestros equipos.



Nuestra empresa.

Proteger los activos de la Empresa

Proteger la información confidencial

Mantener libros y registros precisos

Prevenir fraudes en ciberseguridad

Proteger los activos de la empresa.

Protegemos los activos de nuestra Empresa. Son los elementos fundamentales para la construcción de nuestro futuro y nos ayudan a servir mejor a nuestros clientes y comunidades.

Por qué es importante.

Los activos de McCain son el resultado del arduo trabajo de nuestros empleados, pasados y presentes. Nuestra rentabilidad y nuestro crecimiento sostenible a largo plazo requieren que protejamos y utilicemos nuestros activos con prudencia.



Cómo lo hacemos.

- Siempre manejamos los activos de McCain de manera responsable y seguimos las políticas de McCain.
- Tomamos medidas para garantizar que los activos no se dañen, maltraten, desperdicien, pierdan ni se los roben.
- Informamos rápidamente de cualquier pérdida, abuso o mal uso de los activos.
- Seguimos nuestra Política global de límites de autoridad antes de aprobar o firmar cualquier contrato, acuerdo o alcance de trabajo que resulte vinculantes para McCain.
- Nos aseguramos de que los pagos cuenten con las aprobaciones y la documentación de respaldo adecuadas antes de procesarlos.

Buen negocio.

P **No puedo encontrar mi computadora portátil y no sé si se perdió o me la robaron. Estoy a punto de salir de vacaciones. Pienso abordar este problema cuando vuelva. ¿Está bien?**

R *Si cree que puede haber perdido su dispositivo o que se lo robaron, no espere. Infórmelo de inmediato a la Oficina global de seguridad informática. Ellos pueden tomar medidas a distancia para proteger a McCain de posibles robos de datos electrónicos valiosos. También puede haber problemas de privacidad que deban revisarse.*

Recursos adicionales

- Política global de límites de autoridad
- Política global de tarjetas corporativas
- Procedimiento global de notificación de filtraciones de datos
- Pautas globales sobre el uso del correo electrónico
- Política global de viajes y gastos
- Política global de uso aceptable

Proteger la información confidencial.

Respetamos la sensibilidad de la información no pública y la manejamos con cuidado. Esto incluye información que puede pertenecer a otros.

Por qué es importante.

La información confidencial de McCain (incluida la información financiera y otros datos sensibles) es un activo valioso que nos proporciona una ventaja competitiva. Su uso o divulgación no autorizados pueden causar la pérdida de esta ventaja y perjudicar nuestras relaciones comerciales con terceros. Tenemos obligaciones legales y éticas de proteger la información personal.

Cómo lo hacemos.

- Solo recopilamos la información mínima necesaria para nuestros propósitos.
- Conservamos la información solo mientras sea necesaria.
- Protegemos cualquier información personal o confidencial que se nos confíe.
- Limitamos el acceso a la información confidencial a personas autorizadas y con “necesidad de saber”.
- Solo divulgamos información confidencial con aprobación y cuando existe una necesidad de negocios válida.
- Nunca utilizamos información confidencial en beneficio propio.
- No hablamos de asuntos confidenciales en lugares públicos ni con familiares y amigos.
- Acompañamos a los visitantes mientras se encuentran en las instalaciones de la Empresa. No les permitimos entrar en zonas restringidas y procuramos mantener la información confidencial fuera de su vista.
- Informamos de cualquier preocupación inmediatamente.

Buena ética.

De vez en cuando, recibimos solicitudes para proporcionar información sobre nuestra Empresa o nuestro sector que, en realidad, son intentos de explotar nuestra información confidencial. Nunca asesoramos a terceros ni aceptamos trabajos de consultoría (remunerados o no) sin una aprobación formal.

Buen negocio.

P **Mi colega me tomó una foto estupenda. Lamentablemente, en el fondo hay un pizarrón con información confidencial. ¿Puedo seguir utilizándola como foto de perfil interna?**

R *No, la información confidencial debe protegerse cuidadosamente. Solo deben verla las personas que realmente “necesitan saberla”. Obtenga la debida autorización antes de tomar fotografías en el interior de una planta, instalación o cualquier lugar en el que pueda verse información confidencial. Si tenía permiso para tomar la foto, elimine o disimule la información confidencial antes de utilizarla, incluso si es internamente.*

Mantener libros y registros precisos.

Mantenemos registros financieros y comerciales precisos.

Por qué es importante.

Para proteger nuestro negocio, basamos nuestras decisiones en información financiera y comercial confiable. Nuestros accionistas y otras partes interesadas también requieren información veraz y precisa.



Cómo lo hacemos.

- Registramos todas las transacciones comerciales de manera completa, precisa y oportuna. Registramos las transacciones en las cuentas y los departamentos (centros de costos) adecuados. Nunca retrasamos ni aceleramos el registro de ingresos o gastos.
- Nos aseguramos de que no se mantengan fondos o activos no divulgados o no registrados.
- Llevamos cuidadosamente un registro financiero detallado. Esto incluye informes de gastos, registro de horas y transacciones.
- Garantizamos la seguridad de los registros y que las personas adecuadas tengan acceso controlado a ellos.
- Nos aseguramos de que todos los registros internos reflejen con precisión los asuntos registrados.
- Seguimos políticas de administración, conservación y destrucción de registros.

Buena ética.

Nos comprometemos a aplicar un sistema de controles internos que garantice la exactitud de nuestros registros. Estos controles también ayudan a detectar y prevenir el fraude, que es una amenaza para los recursos y la reputación de nuestra Empresa. Si cree que un ingreso o un pago se realizaron incorrectamente o que no son coherentes con nuestras normas, infórmelo de inmediato. Comuníquese con un miembro del Equipo Legal y Cumplimiento, con su director financiero local o con un miembro del Equipo de Auditoría Interna Global. También puede denunciar de forma anónima a través de cualquiera de los canales que aparecen en la página 35.

Buen negocio.

P **Un compañero de trabajo me pidió que marcara su ingreso por él. Olvidó su celular en el auto y dijo que regresaría de inmediato. ¿Debo hacerlo?**

R *No, cada empleado debe marcar su entrada (y salida) por sí mismo. Esto garantiza que su planilla de horas trabajadas refleje con precisión las horas que estuvo en el trabajo.*

P **Hoy es fin de mes y mi informe muestra que nuestro departamento está un poco por debajo del presupuesto. Mi gerente me indicó que agregue uno o dos de los gastos del próximo mes para alcanzar el objetivo. ¿Es apropiado hacerlo?**

R *No, nuestros registros financieros deben ser un reflejo veraz y completo de los resultados financieros de la Empresa. Debe señalárselo a su gerente y, si sigue insistiendo en que modifique los registros, denunciarlo inmediatamente.*



Recursos adicionales

- Política global de administración de registros y pautas

Prevenir fraudes en ciberseguridad.

Nos mantenemos atentos a los riesgos de las amenazas a la ciberseguridad y a cómo protegernos de ellas.

Por qué es importante.

Los riesgos de ciberseguridad están aumentando en todo el mundo. Debemos velar en todo momento por impedir el acceso no autorizado a nuestros sistemas y datos. La ciberseguridad es responsabilidad de todos.



Cómo lo hacemos.

- Actuamos de manera responsable cuando utilizamos nuestros sistemas electrónicos, lo que incluye cumplir todas las políticas e instrucciones sobre el uso de la tecnología de McCain. Esto incluye el almacenamiento, procesamiento o la transmisión de datos.
- Nos aseguramos de que solo los usuarios autorizados tengan acceso a los sistemas y los datos necesarios para realizar su trabajo.
- Protegemos los ID de usuario y las contraseñas, las cambiamos regularmente y nunca las compartimos con otros.
- Mantenemos los equipos informáticos seguros en todo momento. Este equipo incluye computadoras portátiles, teléfonos inteligentes y dispositivos de almacenamiento, ya sea dentro o fuera de nuestras instalaciones.
- Nos aseguramos de que todos los datos almacenados en medios extraíbles emitidos por McCain (en la medida de lo permitido) se mantengan seguros.
- Nunca abrimos archivos adjuntos de correos electrónicos sospechosos ni seguimos hipervínculos dudosos. Utilizamos el botón "Reportar mensaje" para reportarlos. Sabemos lo que significan "sospechoso" y "dudoso" en este contexto.
- Solo utilizamos las cuentas o direcciones de correo electrónico de la Empresa para fines comerciales.

Buena ética.

Siempre estamos actualizando nuestros programas de seguridad y concientización para mantener la información segura y evitar el fraude. Tenga en cuenta que el “phishing” es un método popular de ingeniería social. Los delincuentes envían correos electrónicos falsos que parecen ser auténticos y de organizaciones legítimas. Los enlaces incrustados llevan al destinatario a un sitio web fraudulento en el que se solicitan datos personales o de inicio de sesión. De esta manera, se roban datos personales valiosos, como nombres de usuario y contraseñas. Hacer clic en enlaces o abrir archivos adjuntos expone al destinatario a virus. Manténgase al día con las capacitaciones y las políticas para protegerse contra este tipo de actividad.

Buen negocio.

P **Vi a un supervisor utilizar la información de acceso de otra persona a nuestro sistema. Dijo que estaban ayudando a un compañero de trabajo. ¿Está bien?**

R *No, todas las contraseñas e identificaciones son específicas de cada empleado y no se pueden compartir. Mantener las contraseñas en secreto y las identificaciones únicas nos protege contra el acceso no autorizado. También nos permite rastrear y auditar las actividades en los sistemas que utilizamos.*



Recursos adicionales

- Procedimiento global de notificación de filtraciones de datos
- Política global de uso aceptable
- Política global de privacidad del empleado
- Política global de privacidad
- Política global de administración de registros



Nuestro mercado.

Proporcionar productos seguros y de alta calidad

Proteger la reputación de la Empresa

Declarar y evitar los conflictos de intereses

Competir de manera justa

Prevenir la corrupción y el soborno

Participar en el proceso político

Proporcionar productos seguros y de alta calidad.

Elaboramos productos seguros y de alta calidad en los que nuestros clientes y consumidores pueden confiar.

Por qué es importante.

Nuestros valores, comportamientos y procesos se basan en altos estándares de seguridad y calidad alimentaria. Estamos muy orgullosos de nuestras marcas y de ser un proveedor de confianza.



Cómo lo hacemos.

- Conocemos nuestras políticas de calidad y seguridad alimentaria. Las cumplimos en todas las fases de producción, almacenamiento y entrega.
- Nunca tomamos atajos, eludimos controles ni tomamos decisiones que comprometan la seguridad alimentaria.
- Comunicamos sobre nuestros productos de manera honesta y ética.
- Siempre actuamos con honestidad y transparencia. Planteamos proactivamente nuestras inquietudes sobre cualquier sospecha de un problema de calidad o seguridad alimentaria.

Buena ética.

Nuestros valores nos guían para producir alimentos deliciosos y respetuosos con el planeta en los que los consumidores confían. Cumplimos con nuestros altos estándares de prácticas responsables en seguridad alimentaria, incluso cuando superan los requisitos legales y reglamentarios aplicables.

Recursos adicionales

- Elementos clave de la seguridad y la calidad alimentaria

Proteger la reputación de la empresa.

Nos comunicamos con autenticidad y honestidad. Proteger y mejorar nuestra reputación, ganada con tanto esfuerzo, es clave para mantener nuestro éxito.

Por qué es importante.

Hablamos con una sola voz, porque nuestros clientes y comunidades merecen información clara y precisa. Así evitamos que se difunda información errónea que pueda dañar la confianza depositada en nuestras marcas.



Cómo lo hacemos.

- Remitimos todas las solicitudes de los medios de comunicación a Asuntos Externos Globales. Nunca hacemos comentarios a los medios de comunicación sobre McCain, a menos que se nos autorice a hacerlo.
- Consultamos con Asuntos Externos Globales si elaboramos materiales que lleguen a un público masivo. Así garantizamos que el mensaje y la imagen de la marca sean adecuados.
- Utilizamos las redes sociales con prudencia, dejando claro que cualquier publicación personal es nuestra opinión individual. Indicamos que somos empleados de McCain en nuestro perfil si publicamos sobre la Empresa. Evitamos publicar cualquier cosa que incumpla nuestras obligaciones con McCain.
- Cuando se nos permite publicar en nombre de la Empresa, utilizamos cuentas y mensajes aprobados.
- Nunca divulgamos información confidencial o sujeta a derechos de propiedad. Tenemos cuidado de evitar divulgaciones accidentales (como en el fondo de una fotografía).

Recursos adicionales

- Política global de gobernanza digital y de redes sociales
- Pautas globales sobre el uso del correo electrónico
- Política global de medios de comunicación

Declarar y evitar los conflictos de intereses.

Declaramos y gestionamos todos los conflictos de intereses reales y potenciales. Evitamos situaciones que antepongan el beneficio personal a nuestras obligaciones con la Empresa.

Por qué es importante.

Utilizamos el buen juicio para perseguir nuestros objetivos sin lealtades divididas. Esto nos ayuda a tomar decisiones imparciales e inteligentes que benefician a nuestro negocio. Abordamos los conflictos de forma proactiva para que los demás puedan confiar en nuestra imparcialidad a la hora de tomar decisiones.



Cómo lo hacemos.

- Evitamos situaciones y actividades en las que los intereses personales puedan interferir (o parezcan interferir) en nuestras decisiones.
- No supervisamos a nadie con quien tengamos una relación personal cercana. Tampoco influimos en las decisiones sobre la contratación o remuneración de esas personas.
- No debemos ser empleados de un competidor ni tener intereses de negocios sustanciales en él.
- Entendemos que las oportunidades de negocios que surgen en el curso de nuestro trabajo pertenecen a McCain, y no a nosotros como individuos.
- Divulgamos todos los conflictos de intereses reales o potenciales anualmente y a medida que surgen.

Nuestro código.
Nuestra familia.
Nuestra empresa.
Nuestro mercado.
Nuestra comunidad global.
Nuestros recursos.

Buena ética.

Los intereses personales pueden referirse a relaciones familiares o cercanas, intereses financieros externos (como un empleo externo) u oportunidades corporativas.

Cuando se plantee si existe un conflicto de intereses real o potencial, pregúntese lo siguiente. ¿Usted o alguien cercano a usted...

- tienen intereses comerciales o trabajan para un competidor, proveedor de bienes o servicios, agricultor, distribuidor, agente o cliente real o potencial?
- trabajan para alguna autoridad gubernamental en un puesto que podría afectar los negocios de McCain?
- también trabaja para McCain?

A menudo, el conflicto se puede manejar, siempre y cuando se divulgue. Informe a un miembro de Recursos Humanos o del Equipo Legal y Cumplimiento si sospecha que puede tener un conflicto de intereses real o potencial.

Recursos adicionales

- Política global de adquisiciones
- Política de cargos directivos externos
- Código de conducta para proveedores

Buen negocio.

P **Necesitamos contratar rápidamente a una empresa que proporcione servicios de contratación de empleados. Mi hija tiene una empresa que presta este servicio y nos haría una buena oferta. ¿Puedo contratar su empresa?**

R *Contratar la empresa de su hija podría generar un conflicto de intereses. Informe a su jefe de su relación y retírese del proceso de selección. La empresa de su hija puede competir con otros proveedores, siempre que usted no se encuentre en posición de influir (o parecer que influye) en la decisión final.*

P **Me invitaron a formar parte de la Junta directiva de una organización local. ¿Tengo que informarlo?**

R *Consulte la Política de cargos directivos externos. Dependiendo de su función y de la naturaleza de la organización, es probable que tenga que divulgarlo u obtener aprobaciones antes de aceptar la invitación.*



Competir de manera justa.

Competimos en función del valor de nuestras ofertas y del talento de nuestra gente, y nunca por medios poco éticos.

Por qué es importante.

McCain está comprometida con una competencia enérgica y justa. Cumplimos con las leyes de competencia en los lugares donde operamos, y las seguimos tanto en la letra como en el espíritu. Dadas las consecuencias que conlleva, entendemos que la violación de estas leyes nunca beneficia a la Empresa.



Cómo lo hacemos.

- Seguimos con diligencia nuestra Política de la Ley de Competencia. Si no estamos seguros de la legalidad de una acción, lo consultamos con un miembro del Equipo Legal y Cumplimiento.
- Tomamos decisiones comerciales independientemente de nuestros competidores.
- Nunca hablamos con los competidores de precios, condiciones contractuales, licitaciones, división de mercados, boicots colectivos, limitación de la producción ni ningún otro asunto sensible desde el punto de vista competitivo.
- Informamos inmediatamente a un miembro del Equipo Legal y Cumplimiento de los intentos de los competidores de mantener conversaciones indebidas o ilegales.
- Nunca recurrimos a métodos ilegales o inapropiados para obtener información sobre la competencia.
- Documentamos la fuente y la fecha en la cubierta de cualquier material competitivo que recibimos.
- Nos aseguramos de que todo lo que decimos o escribimos sobre nuestra Empresa y nuestros competidores tenga un tono profesional. No utilizamos un lenguaje que fomente comportamientos anticompetitivos ni que menosprecie a terceros.

Buena ética.

Las reuniones de asociaciones comerciales y las conferencias del sector nos permiten estar al día en los nuevos avances, tendencias y preocupaciones comunes. Sin embargo, como nuestros competidores están ahí, esas reuniones pueden ser riesgosas. Siempre tenemos presente que nada es “extraoficial” cuando hablamos con los competidores. Nos negamos a participar en conversaciones anticompetitivas.

Buen negocio.

P

Esta mañana estaba en una reunión de una asociación comercial. Uno de nuestros competidores comenzó a compartir cláusulas contractuales que los clientes suelen rechazar. Nos sugirió que nos mantuviéramos firmes en asuntos como las tarifas de entrega y las multas. Si nos poníamos de acuerdo, ninguno de nosotros tendría que pagar multas. Me pareció que no era justo para los clientes, así que me mantuve al margen de la discusión. ¿Hice lo correcto?

R

Hizo bien en no participar, pero eso no es suficiente. En estos casos, es importante hacer una “salida ruidosa”. Una salida ruidosa consta de tres pasos:

1. *Anunciar en voz alta que va a abandonar la reunión y por qué.*
2. *Solicitar que en las actas de la reunión consten su preocupación y su salida.*
3. *Informar inmediatamente a un miembro del Equipo Legal y Cumplimiento.*

Recursos adicionales

- Política de cumplimiento de la Ley de Competencia
- Pautas sobre la Ley de Competencia

Recopilación de información de la competencia.

Seguimos con diligencia nuestra Política de la Ley de Competencia. Cuando no estamos seguros de la legalidad de una acción, lo consultamos con un miembro del Equipo Legal y Cumplimiento.

QUÉ DEBE HACER:

- Basarse en la información disponible públicamente. Esto incluye artículos publicados, documentación legal y publicaciones en Internet de sitios confiables.
- Realizar estudios de mercado directamente o a través de agencias externas.
- Documentar el origen y la fecha de lo que recopila.
- Consultar con un miembro del Equipo Legal y Cumplimiento si no está seguro.

QUÉ NO DEBE HACER:

- Buscar o aceptar información si se obtuvo de forma ilegal o poco ética.
- Aceptar información confidencial o sujeta a derechos de propiedad sobre un competidor, procedente de solicitantes de empleo o empleados.



Prevenir la corrupción y el soborno.

No participamos en ninguna práctica que implique soborno o corrupción.

Por qué es importante.

El soborno y la corrupción son ilegales. Vivimos nuestros valores de confianza y autenticidad evitando el soborno y la corrupción. Lo hacemos incluso si conlleva un costo o perdemos una oportunidad. Ninguna ganancia merece el sacrificio de nuestros valores.



Cómo lo hacemos.

- Nunca ofrecemos, prometemos ni entregamos nada de valor a nadie para obtener una ventaja indebida.
- No efectuamos pagos de facilitación, aunque las cantidades sean pequeñas, habituales o esperadas.
- Nos aseguramos de que los regalos, ya sean dados o recibidos, sean siempre apropiados. Nunca hacemos donaciones excesivas ni influimos indebidamente en quien las recibe.
- Nunca participamos en actividades de entretenimiento ni entregamos regalos que sean ilegales o inapropiados, o que hagan que el destinatario infrinja sus propias políticas.
- Entendemos el motivo de un pago. Confirmamos que es legítimo y está aprobado de acuerdo con la Política global de límites de autoridad.
- Mantenemos registros exactos y completos de todas las transacciones.
- Sabemos que contratar a un tercero puede aumentar el riesgo de soborno y corrupción. Somos cuidadosos cuando contratamos a terceros para que actúen en nuestro nombre.
- Nunca utilizamos ni permitimos que un tercero haga nada que no podamos hacer nosotros mismos.
- Sabemos que las transacciones con los Gobiernos están cubiertas por normas legales especiales. No es lo mismo que realizar negocios con empresas privadas.
- Pedimos orientación a un miembro del Equipo Legal y de Cumplimiento, y les informamos cualquier preocupación.

Buena ética.

Los riesgos de soborno y corrupción pueden ser mayores cuando recurrimos a terceros. Esto incluye a los agentes y a cualquier parte que venda productos o actúe en nuestro nombre. Realizamos la debida diligencia antes de contratarlos. Esto garantiza que se apeguen a los mismos altos estándares de ética que nosotros.

Buen negocio.

P **Trabajo en adquisiciones. Un contratista general que no seleccionamos para un proyecto reciente se me acercó en el aeropuerto. Me preguntó si había pensado alguna vez en comenzar mi propio negocio y me dijo que él podría invertir si lo hiciera. Creo que estaba intentando caerme bien para que lo eligiéramos en el siguiente proyecto. Le dije que no me interesaba. ¿Hice todo lo que debí haber hecho?**

R *Fue correcto no involucrarse. Sin embargo, también debe informárselo a su gerente o a un miembro del Equipo Legal y de Cumplimiento. Si el proveedor le hace ofertas para intentar ganarse su favor, también puede realizar sus negocios de otras formas poco éticas. Es especialmente arriesgado, porque un contratista general suele ser responsable de contratar a otros para McCain. Necesitamos saber que no deberíamos contratar a este proveedor en el futuro.*

Recursos adicionales

- Política global anticorrupción
- Política global de adquisiciones
- Código de conducta para proveedores
- Política global de límites de autoridad

Términos clave.

A continuación, encontrará algunas definiciones importantes que lo ayudarán a comprender el soborno y la corrupción.

Soborno. Cualquier cosa de valor ofrecida para influir indebidamente en una decisión del negocio u obtener un beneficio indebido.

Pago de facilitación. Cualquier cosa de valor ofrecida para asegurar o acelerar una transacción. Esto puede incluir el pago a un funcionario del Gobierno para conseguir la agilización de un permiso.

Funcionario gubernamental. Incluye a cualquier persona con capacidad para actuar o tomar decisiones en el ámbito gubernamental. Esto puede incluir a cualquier funcionario, empleado o representante del Gobierno. Incluye a cualquier persona que actúe a título oficial para cualquier nivel de un Gobierno, una organización supranacional o internacional, o una empresa de propiedad o control estatal. También incluye a: funcionarios legislativos, administrativos o judiciales; fuerzas del orden; empleados de hospitales públicos; candidatos a cargos públicos; y funcionarios de un partido político o de otra institución financiada con fondos públicos. Las mismas reglas sobre soborno y corrupción también se aplican a los familiares cercanos de los funcionarios gubernamentales.

Valor nominal. El valor de los bienes o servicios que no es probable que influya, o que se perciba como que influye, en el receptor para proporcionarle una ventaja comercial injusta. En el caso de los regalos y las actividades de entretenimiento, McCain define el valor nominal como CAD 100 o menos. Los líderes regionales o locales pueden establecer un valor nominal inferior cuando lo consideren oportuno.

Algunos ejemplos de regalos por debajo del valor nominal son los artículos con la marca McCain que se entregan a los clientes, como lápices, tazas para café, botellas de agua y cuadernos.

Participar en el proceso político.

Entendemos que la participación individual en la política puede marcar la diferencia en nuestras comunidades. Como Empresa, participamos con mucho cuidado en este proceso.

Por qué es importante.

Creemos que un proceso político abierto y sólido contribuye a una sociedad más justa y productiva. También apoyamos el derecho de cada empleado a expresar sus creencias personales. Sin embargo, no participamos en actividades políticas en nombre de McCain, a menos que se nos autorice a hacerlo. No damos la impresión de que McCain comparte nuestras creencias personales.



Cómo lo hacemos.

- Siempre dejamos claro que nuestras opiniones y acciones políticas son solo nuestras y no de McCain.
- No hacemos ninguna contribución política directa o indirecta en nombre de McCain sin la autorización del Presidente y Director ejecutivo de McCain. Esto incluye el uso de recursos o instalaciones de McCain para actividades políticas.
- Informamos al equipo local de Asuntos Externos si nos presentamos a cargos políticos para evitar posibles conflictos de intereses.

Buen negocio.

P **Mi amigo se está postulando para las elecciones. ¿Puedo ayudar en la campaña?**

R *Sí. Sus actividades personales son asunto suyo, pero no puede utilizar los recursos de McCain sin permiso. Tampoco puede usar el nombre de McCain para promover la campaña.*

Nuestro código.
Nuestra familia.
Nuestra empresa.
Nuestro mercado.
Nuestra comunidad global.
Nuestros recursos.



Nuestra comunidad global.

Proteger el medioambiente y fomentar la sustentabilidad

Respetar los derechos humanos

Apoyar a nuestras comunidades

Proteger el medioambiente y fomentar la sustentabilidad.

Producimos alimentos de manera responsable para garantizar un futuro sustentable ahora y para las generaciones venideras.

La sustentabilidad está en el centro de nuestro propósito como empresa. La necesidad de hacer que nuestros sistemas alimentarios sean más sustentables y resistentes es más imperioso que nunca. En McCain, esto significa reducir nuestro impacto climático y apoyar a las comunidades en las que operamos. Junto con nuestros socios y agricultores, podemos innovar, enfrentar desafíos e impulsar cambios positivos.



Respetar los derechos humanos.



Estamos comprometidos a respetar los derechos humanos y a mitigar cualquier impacto negativo. Exigimos a nuestros socios comerciales compartir este compromiso.

No toleramos la esclavitud moderna ni los abusos de los derechos humanos, como el trabajo forzado o infantil, o la trata de personas, dentro de nuestro personal ni por parte de nuestros socios comerciales. Cuando actuamos de acuerdo con nuestros valores, protegemos los derechos humanos en todo lo que hacemos.

Apoyar a nuestras comunidades.

Ayudamos a las comunidades a prosperar en los lugares en los que vivimos y trabajamos.

Dado que muchos de nuestros agricultores y nuestras instalaciones se ubican en zonas rurales, a menudo somos el principal empleador de nuestras comunidades. Estamos orgullosos de la función que desempeñamos como empleadores y socios. Estamos comprometidos a contribuir a la competitividad y la resiliencia de estas comunidades.



Recursos adicionales

- Política global medioambiental
- Informes de sustentabilidad
- Código de conducta para proveedores



Nuestros recursos.

Medidas

Medidas.

Hacer preguntas.

Nuestra Empresa depende de que cada uno de nosotros alce la voz. Esto significa que hacemos preguntas y buscamos ayuda cuando no estamos seguros de lo que es correcto. Cuando alzamos la voz nos convertimos en una empresa mejor, ya que nos permite identificar y resolver los problemas en sus primeras etapas.

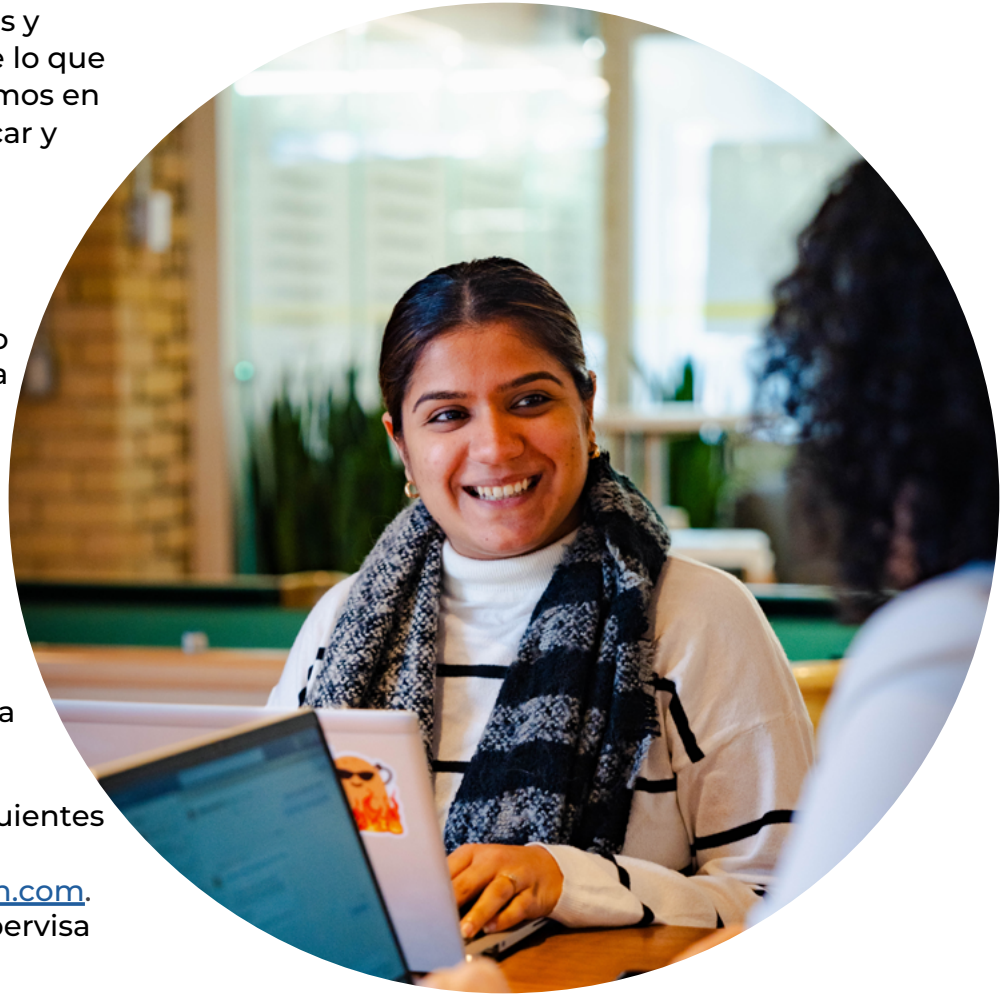
Denuncias.

Es fundamental que cada uno de nosotros denuncie cualquier posible infracción de nuestro Código, nuestras políticas o la ley. Si tiene alguna preocupación, infórmela de inmediato a una de las siguientes entidades:

- un gerente;
- un representante local o global de Recursos Humanos;
- un miembro del Equipo Legal y Cumplimiento.

Si considera que no es una opción informar a una de las entidades mencionadas, también puede informar sus preocupaciones (con la opción de permanecer en el anonimato) a través de los siguientes medios:

- Correo electrónico: codeconnection@mccain.com. Nuestro equipo de Cumplimiento global supervisa este correo electrónico. Sus preocupaciones se mantienen lo más confidenciales posible, dependiendo de la naturaleza de la sospecha y de los pasos que puedan ser necesarios para investigarla.
- En línea: en www.mccain.ethicspoint.com
- Ethics Helpline: un centro de llamadas de terceros (donde se encuentre disponible). Los números de teléfono de Ethics Helpline se encuentran en la página siguiente.



La línea de ayuda y la página web de Ethics Helpline están disponibles las 24 horas del día en varios idiomas. En algunas jurisdicciones, McCain ha adoptado políticas de denuncia de irregularidades de acuerdo con los requisitos locales. Si corresponde, también puede comunicar sus preocupaciones de acuerdo con su política local.

País	Número de la línea de ayuda Ethics Helpline
Alemania	0800-7243506
Argentina	0800-444-9123
Australia	1-800-551-155, luego 888-622-2468
Austria	0800-298956
Bélgica	0800-81-975
Brasil	0800-047-4158
Canadá	1-888-622-2468
China	400-9-901-429
Colombia	01-800-5-1-80529
Corea	00744828
España	900-822-569
Estados Unidos	1-888-622-2468
Francia	0800-94-86-69
Italia	800-902-912
Japón	0120-914-144
Malasia	0154-600-0006
México	18002530411
Nueva Zelanda	000-911 8886222468 o 0800 753 253
Países Bajos	0800-020-0781
Polonia	800-702-828
Reino Unido	0800-028-6914
Sudáfrica	0800-000503
Suecia	020-79-4272 o 020-79-0359



Cualquier posible infracción de nuestro Código se investigará adecuadamente. Es obligación de cada empleado cooperar plena y honestamente con cualquier investigación. El empleado que no colabore podrá ser objeto de medidas disciplinarias.

Tolerancia cero a represalias.

Se requiere valentía para hablar cuando algo no está bien. Dependemos de que todos nuestros empleados expresen sus inquietudes y denuncien posibles infracciones. Tenga la seguridad de que la Empresa no tolera represalias de ningún tipo contra los empleados que informen sus preocupaciones de buena fe. Los empleados que apoyan una investigación también están protegidos contra las represalias. Si sufre represalias, denuncie el asunto inmediatamente.

Exenciones.

En circunstancias excepcionales, seguir nuestro Código puede causar dificultades significativas. En tales situaciones, puede solicitar una exención de nuestro Código. Consulte con un miembro del Equipo Legal y Cumplimiento si cree que necesita una exención.

Recursos.

Consulte a su equipo local de Recursos Humanos o Legal para conocer las políticas, normas y pautas globales y regionales.





McCain

Somos McCain.