



Ingredion®

Be what's next.™

Diversidad
Equidad &
Inclusión:
Todos Pertenecemos

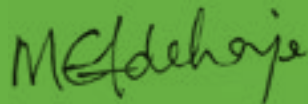
INFORME 2020

UNA JORNADA DE CRECIMIENTO CONTINUO

En Ingredion, nuestro compromiso con la diversidad, la equidad y la inclusión (DEI) se basa en nuestros valores fundamentales. Nos esforzamos por crear una cultura de inclusión y pertenencia en la que se celebra y acepta la diversidad para cultivar la innovación y generar valor en nuestro negocio. Se trata de personas talentosas y atentas, que se unen para colaborar en torno a nuestra propuesta de valor compartido, en la que el colaborador es all IN. A medida que aprendemos a comprender nuestras similitudes y diferencias, crecemos juntos para hacer la vida mejor, para nuestra gente, clientes y comunidad, en un mundo en constante cambio.

Creemos que una cultura estimulante de inclusión y pertenencia atrae a los mejores y más brillantes talentos, permitiendo el crecimiento y la innovación para nuestros equipos y negocios. Por eso incluimos la diversidad y la pertenencia como pilar fundamental en nuestra plataforma de sustentabilidad: **All Life**, la cual traza objetivos y metas específicos para nuestra agenda de DEI.

Nuestros esfuerzos de DEI se basan en datos y percepciones que han existido durante muchos años. En el otoño de 2019, meses antes de los disturbios sociales del 2020, completamos los trabajos en el Modelo de Madurez D&I de Deloitte para ayudar a identificar brechas y oportunidades en nuestro enfoque general de DEI. Este trabajo clave, en parte, impulsa los logros señalados en este informe.



Elizabeth Adefioye
CHRO

Para que la DEI sea sostenible y prospere, debe existir de forma independiente y durar más que las últimas novedades y tendencias; también debe estar relacionada con el impacto del entorno externo. Los acontecimientos cruciales del año pasado han aumentado la urgencia. Como equipo, los líderes y colaboradores de Ingredion aceleraron los esfuerzos para abordar las desigualdades raciales en el lugar de trabajo, el impacto desproporcionado del COVID-19 en las comunidades afrodescendientes, además del racismo y la xenofobia que experimenta la comunidad asiático-americana, también debido a la pandemia.

A medida que avanzamos hacia una empresa donde cada uno de nosotros puede encontrar empatía, ser visto y escuchado, respetado y apreciado por nuestras similitudes y por la singularidad que conllevamos, contribuye a nuestra jornada para crecer juntos.

Este informe refleja el trabajo dedicado de nuestros Consejos Regionales de DEI para liderar nuestros esfuerzos de DEI, con un ímpetu de abordar de frente los problemas más importantes que enfrentamos. Continuamos inspirándonos en los esfuerzos de nuestra gente: voluntarios, miembros del Grupo de Recursos Empresariales y todos los demás que hacen realidad los cambios positivos a través de sus interacciones diarias. Juntos, están ayudando a darle vida a un valor fundamental de Ingredion y a garantizar que en Ingredion “Todos Pertenecemos”.



James P. Zallie
Presidente y CEO





CONTENIDOS DEL INFORME

TALENTO DIVERSIFICADO

Objetivos y Metas	4
Definiciones	5
Nuestra Estructura	6
Los Pilares	7-8

LUGAR DE TRABAJO INCLUSIVO

01	TALENTO DIVERSIFICADO	9-14	03	DIVERSIDAD DE PROVEEDORES	18
02	LUGAR DE TRABAJO INCLUSIVO	15-17	04	SOCIOS COMUNITARIOS	20-21

DIVERSIDAD DE PROVEEDORES

SOCIOS COMUNITARIOS





CUATRO OBJETIVOS Y METAS

01

Lograr el 100% en el Índice de Igualdad Corporativa de Human Right Campaign Foundation como empleador preferido para los colaboradores LGBTQ+ hasta fines del 2022.

02

Alcanzar referentes de la industria en indicadores de inclusión y pertenencia en nuestra encuesta de compromiso de los colaboradores para finales de 2022.

03

Mejorar la representación de las mujeres en liderazgo con el objetivo de lograr el equilibrio de género hasta el 2030.

04

Mejorar la representación de afrodescendientes, Indígenas, Personas de Color (BIPOC) a nivel gerencial.

ÍNDICE DE IGUALDAD DE GÉNERO BLOOMBERG 2018-2021

Reconocida por cuarto año consecutivo por su compromiso con la diversidad y la equidad, agrupando a 380 empresas de 11 sectores de actividad.

IGUALDAD CORPORATIVA DE LA FUNDACIÓN CAMPAÑA DE DERECHOS HUMANOS 2021

Obtuvo una puntuación casi perfecta de 95 sobre 100 en políticas y prácticas relacionadas con la igualdad LGBTQ+ en el lugar de trabajo.

EMPRESAS MÁS ADMIRADAS EN EL MUNDO DE LA REVISTA FORTUNE 2009-2021

Reconocida durante 12 años consecutivos por nuestra reputación como un empleador impulsado por objetivos y valores, un proveedor global de elección y un ciudadano corporativo responsable.



CÓMO DEFINIMOS DEI

DEFINICIONES QUE SON IMPORTANTES

Nos ayudan a comprender mejor la tarea en cuestión y a trazar el camino a seguir. En Ingridion, definimos Diversidad, Equidad e Inclusión de la siguiente manera:



TALENTO DIVERSIFICADO

DIVERSIDAD

(n): la representación de todas las diversas identidades y diferencias, lo visible y lo invisible [raza, etnia, sexo, edad, (dis)capacidad, orientación sexual, identidad de género, nacionalidad, educación, etc.].

EQUIDAD

(n): justicia en el acceso a la información, los recursos y las oportunidades necesarios para el éxito individual. Creemos en la equidad sobre la igualdad porque la igualdad (comúnmente definida como brindarles las mismas oportunidades a todos) no toma en cuenta la realidad de cada individuo. Para lograr equidad, las políticas, prácticas y procedimientos pueden requerir enfocarse en recursos y oportunidades para corregir disparidades y desventajas.

INCLUSIÓN

(n): la construcción de una cultura de pertenencia donde cada individuo o grupo sea y se sienta acogido, respetado, apoyado, valorado y capaz de participar plenamente.

LUGAR DE TRABAJO INCLUSIVO

DIVERSIDAD DE PROVEEDORES

SOCIOS COMUNITARIOS

En mis más de 30 años en Ingridion, nunca he estado más optimista y animado por nuestro compromiso con la DEI, como hoy. Realmente estamos transformando nuestra cultura a través de la educación, compartiendo las mejores prácticas, el empoderamiento de los colaboradores, la responsabilidad del líder y acciones específicas que nos llevan a una posición en la que la DEI se ve no solo como una iniciativa con un buen ROI, sino también como una forma de vida que es correcta de hacer a partir de una perspectiva humanitaria. La DEI es y debe continuar a ser tejida en el ADN de Ingridion para 'hacer la vida mejor'.

Marcus Payne, , Co-Chair del Consejo Global DEI, Vicepresidente Global de Medio Ambiente, Salud y Seguridad





TALENTO DIVERSIFICADO

LUGAR DE TRABAJO INCLUSIVO

DIVERSIDAD DE PROVEEDORES

SOCIOS COMUNITARIOS

ESTRUCTURA DE LARGO ALCANCE

Nuestro Consejo Global de DEI incluye la representación de cada uno de nuestros Consejos Regionales, así como de los siete Grupos de Recursos Empresariales (BRGs) en toda la empresa y en todo el mundo.



Construye una red inclusiva que empodera a la BIPOC, blancos, LGBTQIA+ y mujeres con discapacidades, junto con sus aliados (incluidos hombres y personas no binarias) para alcanzar su máximo potencial.



Recluta, avanza y retiene a empleados afrodescendientes a través del diálogo, el desarrollo, el apoyo y la participación activa en temas importantes para el interés mutuo y el éxito de la empresa y de los miembros del grupo.



Promueve un entorno seguro, abierto e inclusivo, con el objetivo de empoderar a la comunidad LGBTQ+, aprovechando a los aliados para elevar el valor de la autenticidad en el lugar de trabajo a un primer plano.



Sirve como una comunidad de apoyo para los nuevos talentos; inspirando nuevas formas de comunicarse, desarrollarse, aprender y crecer profesionalmente en Ingridion.



Adopta completamente la DEI para conectar a nuestra gente en todo el mundo y permitir que nuestra organización multicultural haga la vida mejor en todo el mundo: para nosotros, para nuestros clientes y para nuestras comunidades.



Hace de Ingridion un referente en Inclusión Profesional, Igualdad de Oportunidades, Accesibilidad y Calidad de Vida para personas con discapacidad



Lidera a la organización para lograr mejores resultados negocios a través de la inclusión de talentos y culturas latinoamericanas.





LOS PILARES

QUE RIGEN TODAS
NUESTRAS ACCIONES

Nuestra estrategia de DEI está en línea con nuestro propósito general como organización de “reunir el potencial de las personas, la naturaleza y la tecnología para **hacer la vida mejor.**”

Todos pertenecemos es uno de los valores fundamentales relacionados con ese propósito y forma la base de nuestros cuatro pilares estratégicos de DEI.

Para cada pilar, continuamente nos hacemos varias preguntas importantes.



TALENTO
DIVERSIFICADO

LUGAR DE
TRABAJO
INCLUSIVO

DIVERSIDAD DE
PROVEEDORES

SOCIOS
COMUNITARIOS



TALENTO
DIVERSIFICADO

LUGAR DE
TRABAJO
INCLUSIVO

DIVERSIDAD DE
PROVEEDORES

SOCIOS
COMUNITARIOS

01

TALENTO DIVERSIFICADO



PREGUNTAS CLAVE

¿Hemos ampliado nuestros esfuerzos de divulgación para llegar a grupos de candidatos más diversos?

¿Estamos promoviendo talentos diversos o grupos históricamente infrarrepresentados a porcentajes equitativos?

¿Estamos proporcionando talentos de alto potencial de coaching internos de grupos infrarrepresentados, patrocinadores y oportunidades de coaching externo?

¿Hemos identificado y abordado el prejuicio en las actividades críticas de talentos?

02

LUGAR DE TRABAJO INCLUSIVO



PREGUNTAS CLAVE

¿Hemos creado una cultura inclusiva donde cada individuo tiene los mismos derechos y oportunidades, es tratado de manera justa y respetuosa y, se siente seguro para expresarse con autenticidad y ser inspirado para contribuir con lo mejor posible?

¿Están los líderes comprometidos y son responsables de hacer de la diversidad, la equidad y la inclusión una prioridad para el negocio de Ingredion?

03

DIVERSIDAD DE PROVEEDORES



PREGUNTAS CLAVE

¿Estamos colaborando con el área de compras para construir una estrategia de diversidad de proveedores con recursos dedicados para su implementación?

¿Estamos brindando educación sobre DEI y el impacto potencial del prejuicio inconsciente en los procesos de compra?

04

SOCIOS COMUNITARIOS



PREGUNTAS CLAVE

¿Estamos construyendo relaciones con organizaciones comunitarias que promueven los derechos de los grupos vulnerables en la comunidad?

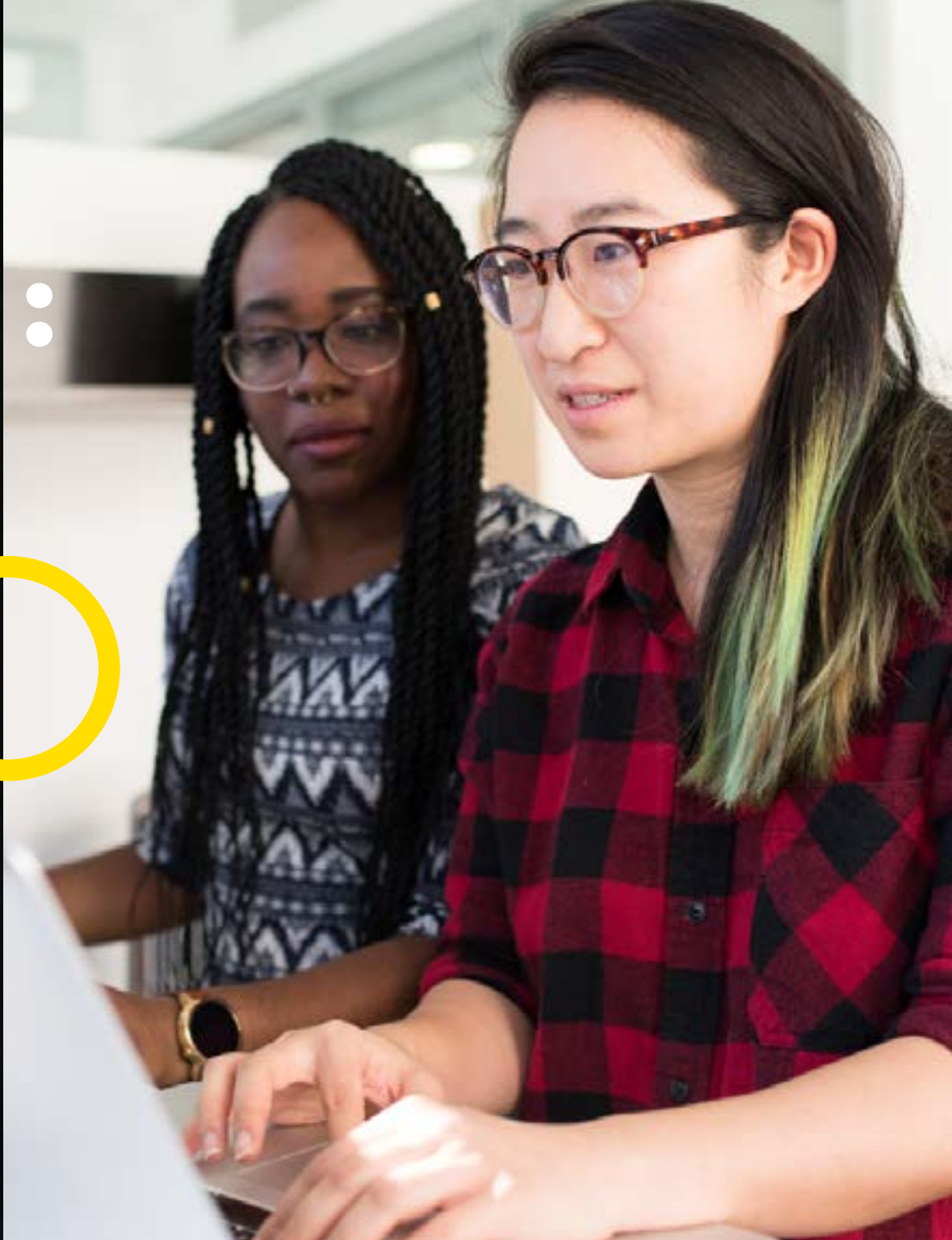
¿Estamos construyendo y fortaleciendo relaciones con asociaciones dedicadas a mejorar y desarrollar las habilidades educativas y económicas de diversos talentos?



01 TALENTO DIVERSIFICADO:

OBJETIVOS, AVANCES Y ACTIVIDADES

En todas las regiones, buscamos identificar talentos diversos, y tomar las medidas necesarias para su desarrollo y éxito a largo plazo, como un pilar clave de nuestra estrategia de DEI. Para lograrlo, contamos con cuatro objetivos.





TALENTO DIVERSIFICADO

LUGAR DE TRABAJO INCLUSIVO

DIVERSIDAD DE PROVEEDORES

SOCIOS COMUNITARIOS



OBJETIVO DE PROGRESO N° 1 PARA 2020

Ampliar los esfuerzos de divulgación para llegar a grupos de candidatos más diversos y reclutar talentos en universidades donde no hemos reclutado anteriormente.

01

TALENTO DIVERSIFICADO

01

Alcanzamos nuevas asociaciones con escuelas-objetivo

20 asociaciones con Carolina del Norte A&T y la Universidad Estatal de Chicago (ambas universidades históricamente afrodescendientes), enfocadas en reclutar a los nuevos talentos más diversos.

02

En 2021 contratamos a un pasante de

A&T Carolina del Norte.

03

Asociación llevada a cabo con WayUp

para destacar virtualmente a Ingredion y obtener contrataciones de nuevos talentos más diversos en más de 400 nuevos campus y organizaciones minoritarias en comparación con la estrategia histórica en el campus de escuelas-objetivo.

04

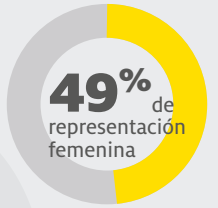
Participamos en tres nuevas Conferencias Nacionales de Diversidad y Ferias de Carrera

(Mercado de Carrera de Facultades y Universidades históricamente afrodescendientes, Sociedad de Ingenieros Profesionales Hispanos y oSTEM), además de la Sociedad de Mujeres Ingenieras.



05

Con un enfoque intencional, nuestro programa galardonado ha logrado:



Nos esforzamos continuamente por fortalecer la diversidad de nuestros equipos porque nos ayuda, no solo, a crear una experiencia positiva para los empleados, sino también a lograr mejores y más sólidos negocios.

Angela Faria, Directora Global de Cultura y Experiencia del Empleado





TALENTO DIVERSIFICADO

LUGAR DE TRABAJO INCLUSIVO

DIVERSIDAD DE PROVEEDORES

SOCIOS COMUNITARIOS



2020 PROGRESO: META #2

Priorizar la contratación y promoción de personas de grupos históricamente infrarrepresentados en Ingredion



2020 PROGRESO: META #3

Proporcionar a talentos de alto potencial de grupos infrarrepresentados, coaching interno, patrocinadores y oportunidades de coaching externo

01

TALENTO DIVERSIFICADO

01

Métricas ampliadas para medir diversas barreras a nivel global, Asegurar que nuestros programas de Desarrollo de Liderazgo sean equilibrados por género y raza.

02

Lanzamos un programa piloto De Avance de Líderes Afrodescendientes en América del Norte

01

Anunciamos el primer grupo de 12 mujeres en el Brand Leadership Institute (BLI), Un programa de preparación para el liderazgo centrado en el avance de todas las mujeres en asociación con Velvet Suite, Inc.

02

Foro de debate sobre el Talento Femenino de nivel ejecutivo
Comprometerse con acciones de desarrollo para mujeres de alto potencial y talento emergentes.

03

17 mujeres capacitadas inscritas
Identificadas en 2020 Talent Talk centrada en mujeres con carreras comerciales y de innovación.





**2020
PROGRESO:
META #4**

**¿Identificar y abordar el
prejuicio en las actividades
críticas de talentos?**

TALENTO
DIVERSIFICADO

LUGAR DE
TRABAJO
INCLUSIVO

DIVERSIDAD DE
PROVEEDORES

SOCIOS
COMUNITARIOS

01

**Entrenamiento
sobre prejuicio
inconsciente**

impartido a los equipos
de liderazgo en Norte
America antes de los
debates sobre talentos.

02

**Debates continuos
e inclusivos de
líderes**

con líderes
senior y compromisos
iniciados con gerentes de
fábrica.

03

**Cursos mejorados
ofrecidos en torno
a DEI**

temas y subtemas
alineados con actividades
de talentos.

Nota: A medida que
avanzamos en este viaje de
DEI, nuestro Consejo revisará
continuamente los objetivos
para refinarlos según sea
necesario, e incluir otros
en el futuro.





REPRESENTACIÓN DE GÉNERO DE COLABORADORES GLOBALES

REPRESENTACIÓN FEMENINA	INGREDION EX. 2019	INGREDION EX. 2020
Mujeres (<i>Ejecutivo y superior</i>)	14.5% (8/55)	21.7% (13/60)
Mujeres (<i>Director y superior</i>)	24.9% (75/301)	25.9% (83/321)
Mujeres (<i>Gerente y superior</i>)	31.9% (482/1510)	33.2% (531/1600)
Mujeres (<i>Profesional y superior</i>)	36.7% (1707/4647)	38.2% (1902/4985)
Mujeres (<i>Asociada y superior</i>)	19.6% (2095/10671)	21.2% (2473/11678)

Nota: Nuestro objetivo de la paridad de género es a nivel gerencial y superior, incluidas a mujeres globalmente en los niveles gerencial, directora y ejecutiva. Nuestra meta de paridad de género es del 50% para el año 2030.

DETALLES RACIALES & ETNICIDAD DE LOS COLABORADORES DE LOS ESTADOS UNIDOS

RAZA & ETNICIDAD (<i>Gerente y superior</i>)	INGREDION EX. 2019	INGREDION EX. 2020
BIPOC (solo EE. UU.)	24.3% (142/584)	25.5% (153/599)
Asiáticas	11.1% (65/584)	10.4% (62/599)
Negras o Afrodescendientes	5.0% (29/584)	6.1% (36/599)
Hispanas o latinas	6.7% (39/584)	7.0% (42/599)
Indio americana o nativo de Alaska	0% (0/584)	0.2% (1/599)
Nativo de Hawái u otras islas del Pacífico	0.2% (1/584)	0.3% (2/599)
Dos o más razas	1.4% (8/584)	1.7% (10/599)

Nota: Si bien aún no hemos establecido una meta específica a largo plazo para la representación BIPOC, nos comprometimos con nuestros empleados afrodescendientes, durante el verano de 2020, para aumentar el liderazgo de BIPOC y establecer metas anuales para rastrear nuestro progreso, especialmente en niveles como gerente, director y ejecutivo.





TALENTO DIVERSIFICADO

LUGAR DE TRABAJO INCLUSIVO

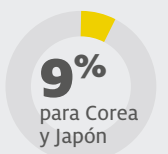
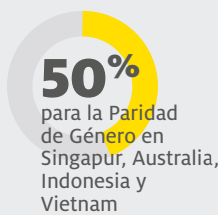
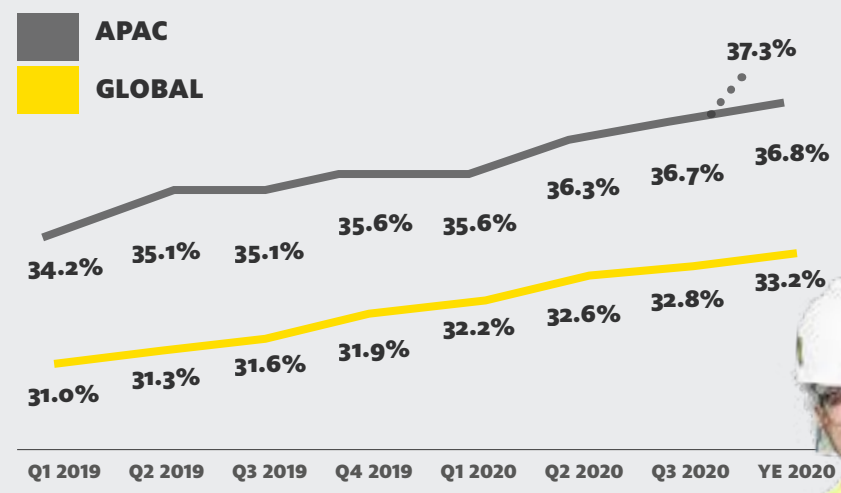
DIVERSIDAD DE PROVEEDORES

SOCIOS COMUNITARIOS

MEJORAS EN

DIVERSIDAD DE GÉNERO

AUMENTO DEL 1,2% VS. 2019 en APAC



ESTUDIO GLOBAL DE EQUIDAD SALARIAL

La igualdad salarial, independientemente del género o la etnia, es un paso importante en la jornada DEI de cualquier organización. En Ingredion, el Total Rewards es un componente importante de nuestra propuesta de valor para los colaboradores. Nuestra estructura de remuneración y el paquete de beneficios permiten que Ingredion reclute y retenga a los talentos dentro del contexto de la formación, la experiencia y el desempeño de una persona. Reconocemos que la igualdad salarial es fundamental para el éxito de nuestra empresa en estas áreas. Por lo tanto, invertimos en recursos para analizar la remuneración de los colaboradores en todo el mundo, revisamos continuamente nuestras prácticas de remuneración, haciendo los ajustes necesarios. Nuestros esfuerzos sostenidos han sido y seguirán siendo una parte central de nuestra estrategia general de DEI.

ACTIVIDADES CLAVE

Nuestra región de Europa, Oriente Medio y África (EMEA) firmó la Charta der Vielfalt (Carta de Diversidad), lo que demuestra el compromiso de alinear esfuerzos en torno a referencias específicas.

Ingredion ha ingresado a Paradigm for Parity, una coalición de líderes empresariales comprometidos con lograr la paridad de género a nivel gerencial para el año 2030.





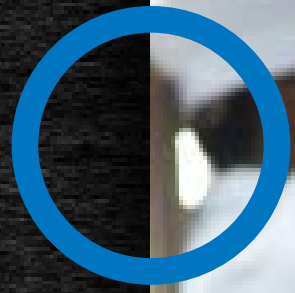
02 | LUGAR DE TRABAJO INCLUSIVO: OBJETIVOS, PROGRESO Y ACTIVIDADES

Un lugar de trabajo inclusivo no ocurre por casualidad. En Ingredion, entendemos nuestra responsabilidad de tomar las medidas necesarias y proactivas para hacerlo parte de nuestro ADN. Con eso en mente, hemos identificado estas metas tangibles y proactivas con los que mediremos nuestro progreso.



Creemos que el desarrollo de un negocio diverso e inclusivo nos fortalece a nosotros y a la sociedad, impulsa nuestro crecimiento a través del compromiso con el cliente y nos ayuda a atraer y retener talentos.

Quang Nguyen
Director de Recursos Humanos, ASEAN y Talento, Aprendizaje & Desarrollo Organizacional, Asia-Pacífico





TALENTO DIVERSIFICADO

LUGAR DE TRABAJO INCLUSIVO

DIVERSIDAD DE PROVEEDORES

SOCIOS COMUNITARIOS



2020 PROGRESO: META #1

Crear una cultura inclusiva donde cada individuo tiene los mismos derechos y oportunidades, es tratado de manera justa y respetuosa y, se siente seguro de expresarse con autenticidad y ser inspirado para contribuir con lo mejor de sí mismo.



2020 PROGRESO: META #2

Los líderes están comprometidos y son responsables de hacer de la diversidad, la equidad y la inclusión una prioridad para el negocio de Ingredion

02

LUGAR DE TRABAJO INCLUSIVO

01

Más de 100 líderes han finalizado nuestro curso de Líderes Inclusivos con enfoque en el prejuicio racial y de género, así como en conceptos sociales como racismo sistémico, privilegio blanco, dinámica de poder y micro agresiones.

01

Todos los líderes clave se han fijado metas en torno a representar y cultivar un entorno de trabajo inclusivo.



Nota: A medida que avanzamos en esta jornada de DEI, nuestro Consejo revisará continuamente estos objetivos para refinarlos según sea necesario, e incluir otros en el futuro.



Obtuvo una puntuación casi perfecta de 95 sobre 100 en políticas y prácticas relacionadas con la igualdad en el lugar de trabajo LGBTQ +.



ACTIVIDADES CLAVE

Participamos en el segundo Día de Entrenamiento anual de Acción del CEO para la Diversidad e Inclusión.

Conversamos con nuestros empleados negros después del trágico fin de semana del Memorial Day. También celebramos un Global Memorial donde recordamos a todos los afrodescendientes asesinados por la policía desde 2010, brindándoles a nuestros colaboradores afro acceso a terapia sobre el duelo, dirigido por un psicólogo acreditado con experiencia en traumas y curación de personas de raza afro, y creamos una Lista de Recursos Educativos de DEI en nuestra Intranet.

Iniciamos discusiones de Líderes Inclusivos, ayudando a los equipos de liderazgo a comprender mejor los prejuicios de género y raza, y a lidiar con los prejuicios inconscientes. Iniciamos los Círculos de Inclusión mensuales, que reúnen a cientos de colegas para debatir situaciones personales y hablar directamente sobre el racismo.

Celebramos nuestro primer Día Global de la Alianza con la sesión principal dirigida por Julie Kratz, una líder inclusiva y oradora de TEDx, quien compartió historias, ideas e investigaciones de su libro de estrategias comprobadas para la diversidad y la inclusión: Lidere Como un Aliado: Un recorrido por la América Corporativa con estrategias para facilitar la inclusión, además de sesiones de debate organizadas globalmente por nuestros BRGs

Ganamos el Premio GOLD a la Mejor Estrategia de Diversidad e Inclusión.





03

DIVERSIDAD DE PROVEEDORES

OBJETIVOS

Consideramos la diversidad de proveedores como un componente igualmente importante de nuestra estrategia general de DEI. Un primer paso para América del Sur en 2020 fue su formulario de proveedor revisado, que incluía temas de diversidad e inclusión y el desarrollo de una guía de ética de proveedores.

Si bien todavía estamos al comienzo de nuestra jornada de DEI relacionada con las siguientes tres metas, estamos comprometidos a refinar y expandir estas metas a lo largo del proceso.

Meta # 1:

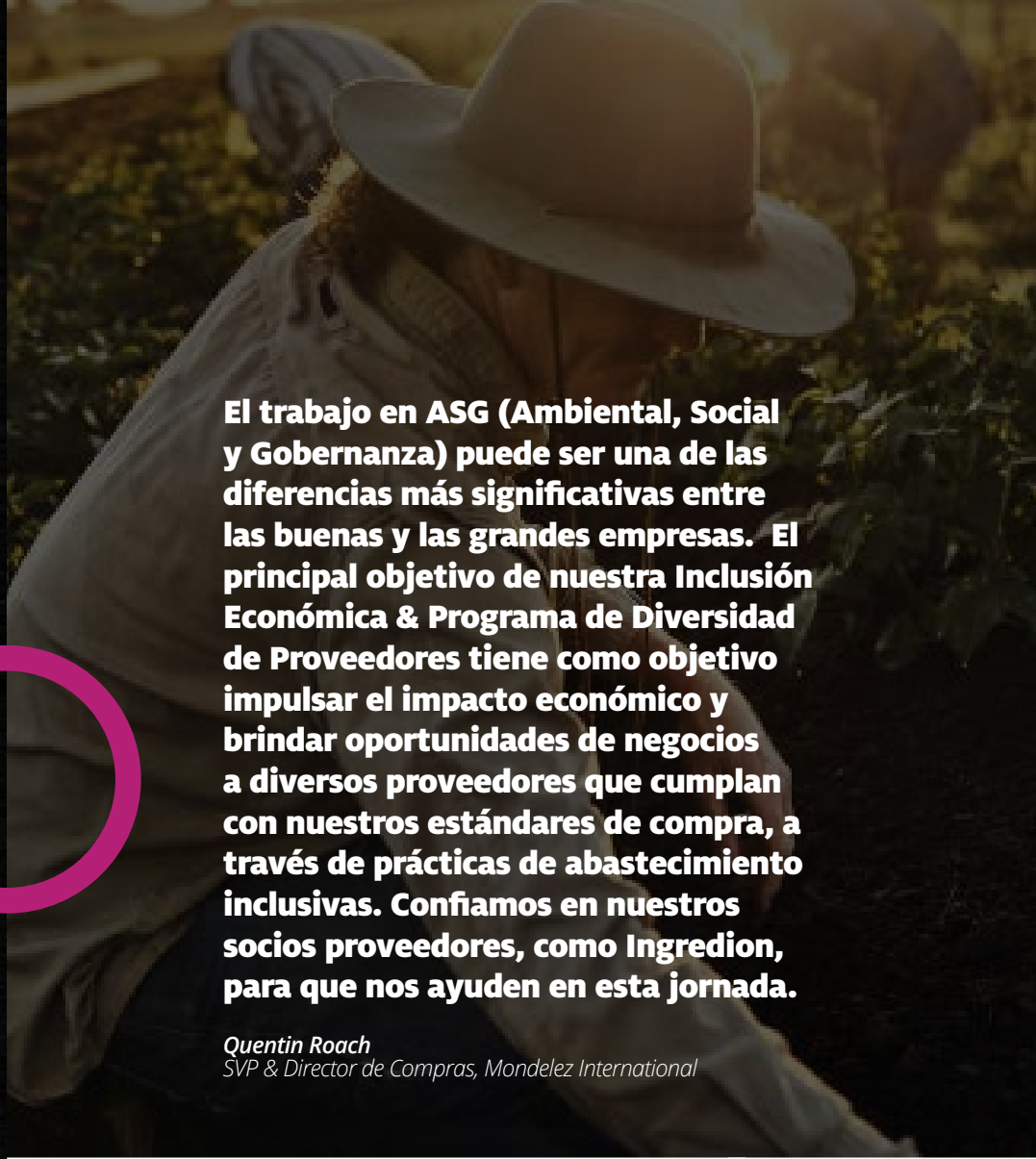
Colaborar con Compras para construir una estrategia de diversidad de proveedores y asociaciones a implementar.

Meta #2:

Brindar entrenamiento sobre DEI y el impacto potencial del prejuicio inconsciente en los procesos de compra.

Meta #3:

Explorar la creación de un Consejo de Proveedores Diversificados.



El trabajo en ASG (Ambiental, Social y Gobernanza) puede ser una de las diferencias más significativas entre las buenas y las grandes empresas. El principal objetivo de nuestra Inclusión Económica & Programa de Diversidad de Proveedores tiene como objetivo impulsar el impacto económico y brindar oportunidades de negocios a diversos proveedores que cumplan con nuestros estándares de compra, a través de prácticas de abastecimiento inclusivas. Confiamos en nuestros socios proveedores, como Ingredion, para que nos ayuden en esta jornada.

*Quentin Roach
SVP & Director de Compras, Mondelez International*

La necesidad de diversidad va más allá de nuestra empresa inmediata. En Ingredion también buscamos mantener a nuestros proveedores en estándares similares a los relacionados con los principales compromisos y actividades de DEI.

*Brian Nash
Vicepresidente, Sustentabilidad*

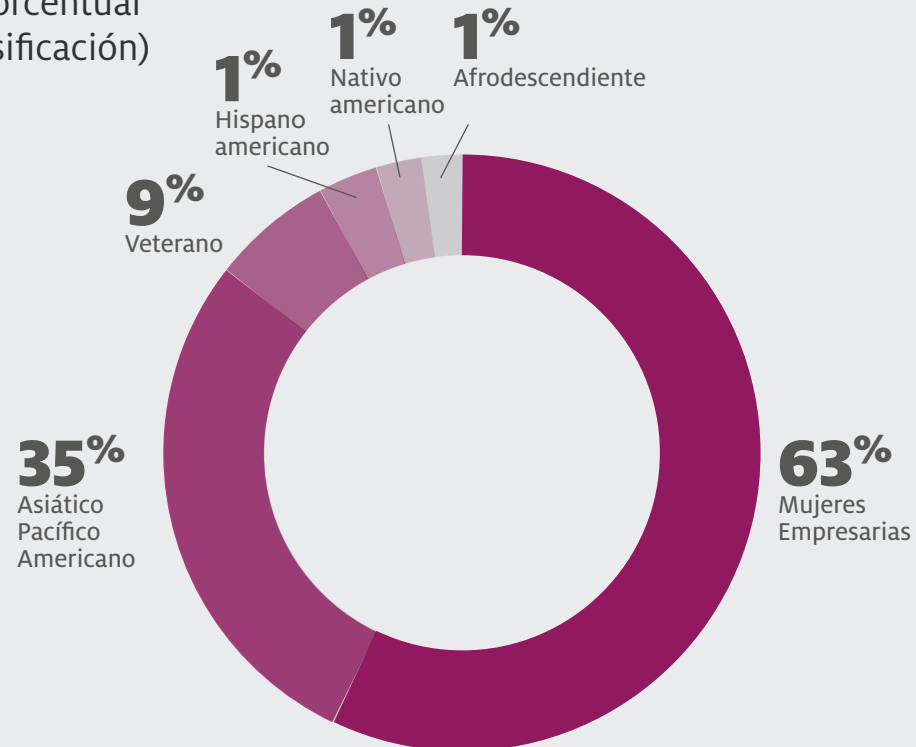




La Diversidad de Proveedores sigue siendo una parte clave de nuestra estrategia y jornada de DEI. Desde el 2015, el gasto global ha aumentado a pesar de la realineación de la oferta global, COVID-19 y otros factores que han impactado el avance en los últimos años. Además, planeamos seguir acelerando el progreso en esta importante iniciativa.

2020 DIVERSIDAD DE PROVEEDORES INFORME DE GASTOS

Gasto porcentual
(por clasificación)



2020 Totales de gastos trimestrales, \$ M USD

CLASIFICACIÓN DE DIVERSIDAD	Q1	Q2	Q3	Q4	TOTALES
Mujeres Empresarias	\$4.07	\$3.69	\$4.50	\$5.25	\$17.51
Asiático Pacífico Americano	\$2.06	\$3.77	\$2.06	\$3.82	\$11.71
Propiedad de veteranos	\$0.57	\$0.73	\$0.54	\$0.85	\$2.69
Hispanoamericana	\$0.25	\$0.25	\$0.17	\$0.18	\$0.85
Afrodescendiente	\$0.07	\$0.03	\$0.03	\$0.02	\$0.15
Nativo americano	\$0.10	\$0.05	\$0.08	\$0.22	\$0.45
2020 TOTAL	\$7.13	\$8.53	\$7.38	\$10.35	\$33.37

Gasto total en diversidad en 5 años, \$ M USD

CLASIFICACIÓN DE DIVERSIDAD	2015-2020 AÑO TOTAL DE GASTOS EN DIVERSIDAD
Mujeres Empresarias	\$150.78
Asiático Pacífico Americano	\$54.58
Propiedad de Veterano	\$17.33
Hispanoamericano	\$8.39
Afrodescendiente	\$4.31
Nativo americano	\$3.21



TALENTO
DIVERSIFICADO

LUGAR DE
TRABAJO
INCLUSIVO

DIVERSIDAD DE
PROVEEDORES

SOCIOS
COMUNITARIOS

04 SOCIOS COMUNITARIOS: METAS & ACCIONES

En Ingredion, creemos que marcar la diferencia para impactar positivamente a la comunidad en las áreas en las que operamos es una parte esencial de nuestra jornada DEI. Con eso en mente, hemos establecido estas metas para informar sobre todas nuestras actividades.



Como empresa global, exploramos constantemente cómo podemos usar nuestro negocio como una fuerza para el bien y vivir nuestro propósito de hacer la vida mejor para todos, especialmente en las comunidades en las que operamos.

*Robin L. Brown,
Vicepresidente, Asuntos Gubernamentales
y Relaciones Exteriores*





**2020
PROGRESO**

04

**SOCIOS
COMUNITARIOS**

TALENTO
DIVERSIFICADO

META #1: Construir relaciones con organizaciones comunitarias que trabajan para promover los derechos de los grupos vulnerables en la comunidad (mujeres, negros/ afroamericanos, LGBTQ+).

META #2 Vincular nuestra campaña Give2020 con organizaciones que se centran en el avance de las poblaciones negras/afroamericanas y lesbianas/gays.

META #3: Construir y fortalecer relaciones con asociaciones dedicadas a la mejora y desarrollo del empoderamiento educativo y económico de talentos diversos.

LUGAR DE
TRABAJO
INCLUSIVO

01

Relaciones establecidas con organizaciones en América del Norte y del Sur, incluyendo Chicago Urban League, Garden State Equality, Naturally Prod, Pride Connection México, Colombia Diversa, CCGLBTCO y otras.

01



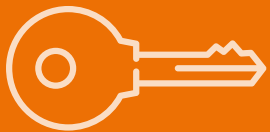
Se agregaron a Equal Justice Initiative, The Trevor Project, National Black Trans Advocacy Coalition y PFLAG para lograr este objetivo.

01

Relaciones establecidas con una variedad de organizaciones, incluidas Girls, Inc., Skills for Chicagoland's Future, Alianza por la diversidad e inclusión laboral, Cuenta Conmigo, Diversidad Incluyente, AC TransEmpregos y otras.



DIVERSIDAD DE
PROVEEDORES



ACTIVIDADES CLAVE

Como parte del uso de nuestros negocios como una fuerza para el bien, durante el verano de disturbios sociales, donamos a Equal Justice Initiative, una organización sin fines de lucro 501 (c) (3) que trabaja incansablemente para cambiar la narrativa sobre la raza en América

Estamos comprometidos a lograr la paridad de género a nivel gerencial para el año 2030.

Apoyamos con orgullo a las comunidades donde operamos, vivimos y trabajamos; con nuestra donación de 2020 a Global FoodBanking Network, hemos proporcionado más de 1.2 millones de comidas a familias necesitadas.

**SOCIOS
COMUNITARIOS**

EL CAMINO POR DELANTE

Los desafíos de 2020 solo han fortalecido nuestro compromiso de construir una cultura de trabajo donde realmente **“Todos pertenecemos.”** A medida que avanzamos en nuestra jornada de DEI hacia una cultura inclusiva de alta madurez en la que todos los colaboradores pueden ser ellos mismos, independientemente de su raza, color, religión, edad, género, identidad de género, expresión de género, estatus, orientación sexual, estatus de veterano, estatus militar o discapacidad: hemos decidido seguir viviendo nuestro propósito de hacer la vida mejor para todos y esperamos poder informarles sobre el progreso hacia esa meta en los próximos años.

Estoy muy motivada para ver cambios reales ocurriendo en muchos frentes. Nuestros BRGs y Comités Regionales realmente se están preparando para conectar con los colaboradores, escuchar y alzar voces colectivas. Estoy segura de que estamos en el camino correcto y espero ser parte de esta jornada tan importante.

Julie Hirsch, Copresidente del Consejo Global DEI, Directora, Ciencia de Materiales e Investigación Aplicada

