

**POLÍTICA DE MEDIOS SOCIALES:
BLOGGING, RED SOCIAL ELECTRÓNICA U OTRA
PARTICIPACION DE GRUPO DE DISCUSIÓN EN LÍNEA**

Registro de revisión

Revisión	Fecha efectiva	Aprobado	Descripción de cambios
00	14 de diciembre de 2015	M. Barnett	<i>Primer lanzamiento</i>
01	6 de enero de 2020	A. Clark	<i>Reemplaza Rev. 00.</i>

1. Propósito

Sonstegard Foods brinda a los empleados acceso a Internet para fines laborales. La internet representa una herramienta útil para la Compañía en la realización de sus negocios, pero como cualquier otra herramienta, los empleados deben usarla para los fines previstos y no para sus propios fines privados o personales mientras están en el lugar de trabajo. Sonstegard Foods reconoce que participar en una discusión en línea es una actividad personal, pero busca regular dicha actividad cuando afecta a la Compañía, a los empleados de la Compañía o a terceros que tratan con la Compañía.

2. Elegibilidad

Todos los empleados de Sonstegard.

3. Disposiciones generales

Durante el tiempo de trabajo de un empleado, o mientras usa cualquier equipo o sistema provisto por la Compañía en cualquier momento, los empleados tienen prohibido escribir, publicar o contribuir de alguna otra manera a: blogs, sitios web personales o páginas web, servidores de listas o listas de correo; sitios de redes sociales u otros (como Twitter, Facebook, LinkedIn, etc.); sitios web para compartir audio o video (como YouTube, Snapchat, TikTok); u otros medios electrónicos generados por el usuario, a menos que dicha actividad esté directamente relacionada y sea necesaria para el desempeño de las responsabilidades laborales de un empleado.

Con respecto a sus actividades fuera del trabajo, los empleados deben recordar que la información colocada en cualquier medio electrónico y los datos enviados a través de otros métodos electrónicos (por ejemplo, correo electrónico y mensaje de texto) pueden volverse públicos y permanentes. Específicamente, otros empleados, empleados potenciales, proveedores, clientes de la Compañía, terceros y el público en general pueden usar medios electrónicos para obtener información sobre la Compañía y sus actividades comerciales. Como tal, todos los empleados deben considerar la impresión que crean sobre sí mismos y la Compañía cuando colocan información relacionada o que identifica a la Compañía o sus empleados en cualquier medio electrónico. La Compañía espera que sus empleados actúen de manera responsable y ejerzan un buen juicio y el más alto grado de profesionalismo y confidencialidad, como se describe a continuación, al comunicar cualquier información que concierna o identifique a la Compañía o cualquiera de sus empleados. Si un empleado no actúa de manera responsable en ese sentido, la información que él o ella comunica puede tener un efecto perjudicial en la Compañía, sus empleados u otros.

**POLÍTICA DE MEDIOS SOCIALES:
BLOGGING, RED SOCIAL ELECTRÓNICA U OTRA
PARTICIPACION DE GRUPO DE DISCUSIÓN EN LÍNEA**

En consecuencia, si elige bloguear o participar en otros medios electrónicos cuando no está trabajando, en su propio tiempo y equipo, la Compañía le pide que observe las siguientes pautas:

- Primero, si discute la Compañía o su posición en la Compañía en línea, debe tener cuidado de seguir el código de conducta de la Compañía y sus políticas, incluidas, entre otras, sus políticas sobre confidencialidad de la información y sus políticas contra el acoso en el lugar de trabajo, la discriminación y represalias. No debe hablar sobre la Compañía, su administración o sus supervisores o compañeros de trabajo de manera falsa, difamar a cualquier individuo o su reputación, o menospreciar los productos o servicios de la Compañía. Además, ciertos gerentes y ejecutivos están autorizados a hablar en nombre de la empresa a discreción del Presidente. Se espera que todos los demás empleados introduzcan comentarios, publicaciones, blogs, etc. con el siguiente descargo de responsabilidad; "Las opiniones expresadas son mías y no en nombre de la Compañía, Sonstegard Foods y sus afiliados".
- Segundo, no puede difundir ninguna información sobre la Compañía o su personal que pueda considerarse propiedad privada, confidencial o intelectual, y no puede usar el logotipo, los gráficos, las marcas comerciales, los nombres comerciales o los lemas corporativos de la Compañía. Recuerde que los blogs y otros medios pueden ser públicos y accesibles para terceros, incluidos los competidores, proveedores y clientes de la Compañía. Por lo tanto, es fundamental que mantenga la confidencialidad de la información no pública de la Compañía y cumpla con los términos de cualquier acuerdo de confidencialidad que haya firmado, así como con la política de confidencialidad de la Compañía.
- En tercer lugar, no debe analizar la información que ha obtenido en el trabajo sobre los clientes, proveedores o vendedores de la Compañía.
- Cuarto, debe respetar todas las leyes de derechos de autor. Como regla general, no debe distribuir o incorporar material que haya recuperado o copiado de otro sitio web o publicación, a menos que el uso de dicho material cumpla con la definición legal de "uso justo". Cualquier empleado que desee reproducir el contenido de otro sitio web o la publicación para fines relacionados con el trabajo deben comunicarse con el Departamento de Recursos Humanos para determinar si dicho uso está permitido.
- En quinto lugar, mientras esté en línea, debe seguir toda la divulgación financiera aplicable o las leyes y regulaciones de valores, así como también cualquier acuerdo que pueda tener con la Compañía.

4. Responsabilidad

Recuerde que la Compañía puede monitorear blogs u otros medios electrónicos. Si no cumple con las pautas anteriores o el Código de Conducta de la Compañía u otras políticas mientras está en línea, puede estar sujeto a acciones legales o disciplinarias por parte de la Compañía, que pueden incluir una suspensión sin paga o terminación. Si tiene alguna pregunta o inquietud sobre cualquier aspecto de esta Política, comuníquese con el Departamento de Recursos Humanos.